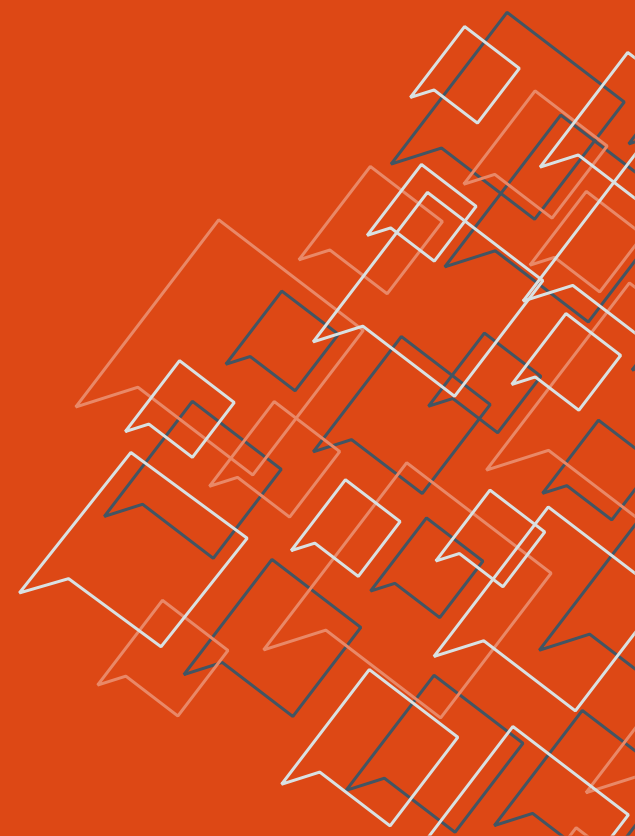


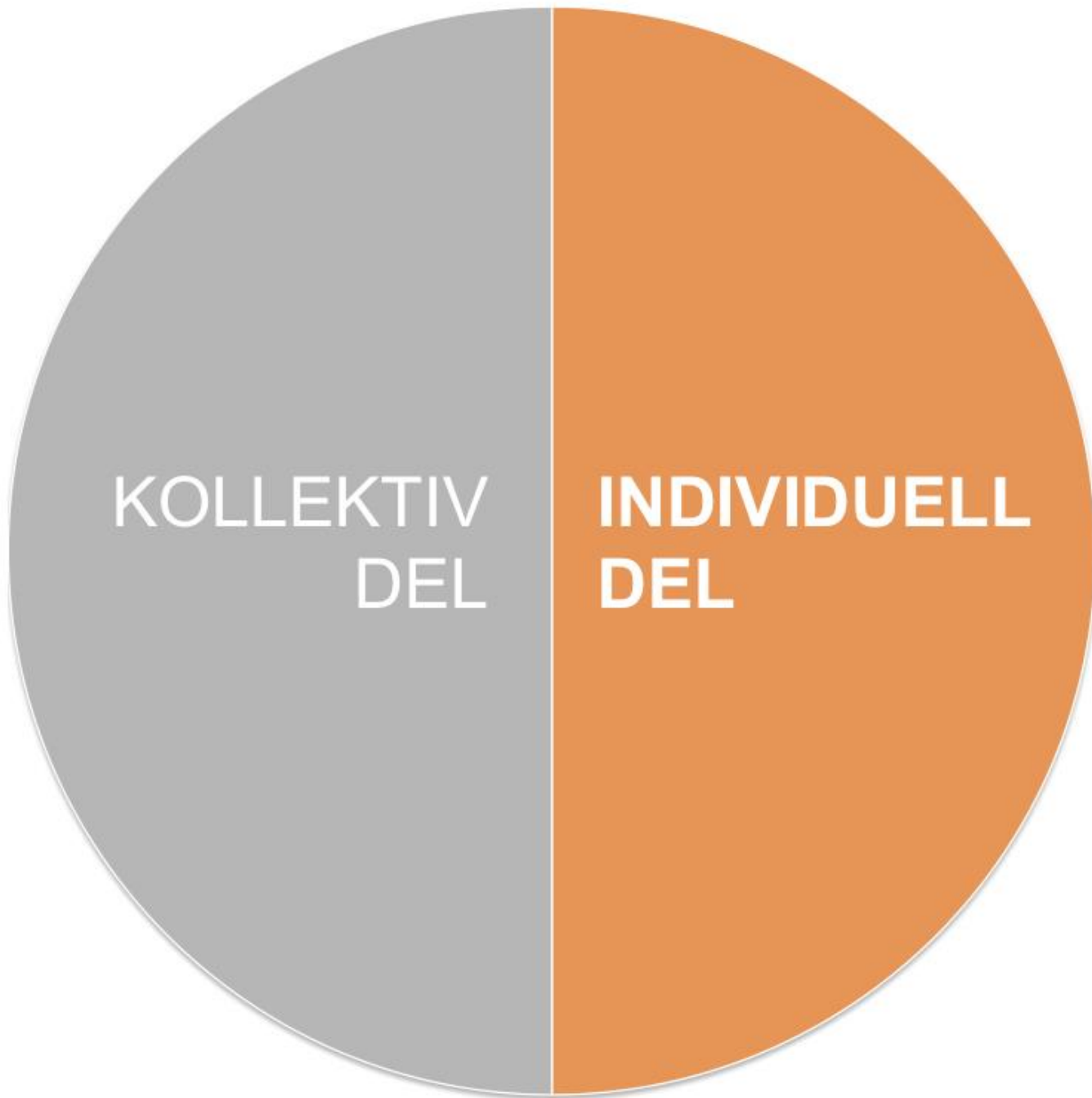
Individuell arbeidsrett del 1

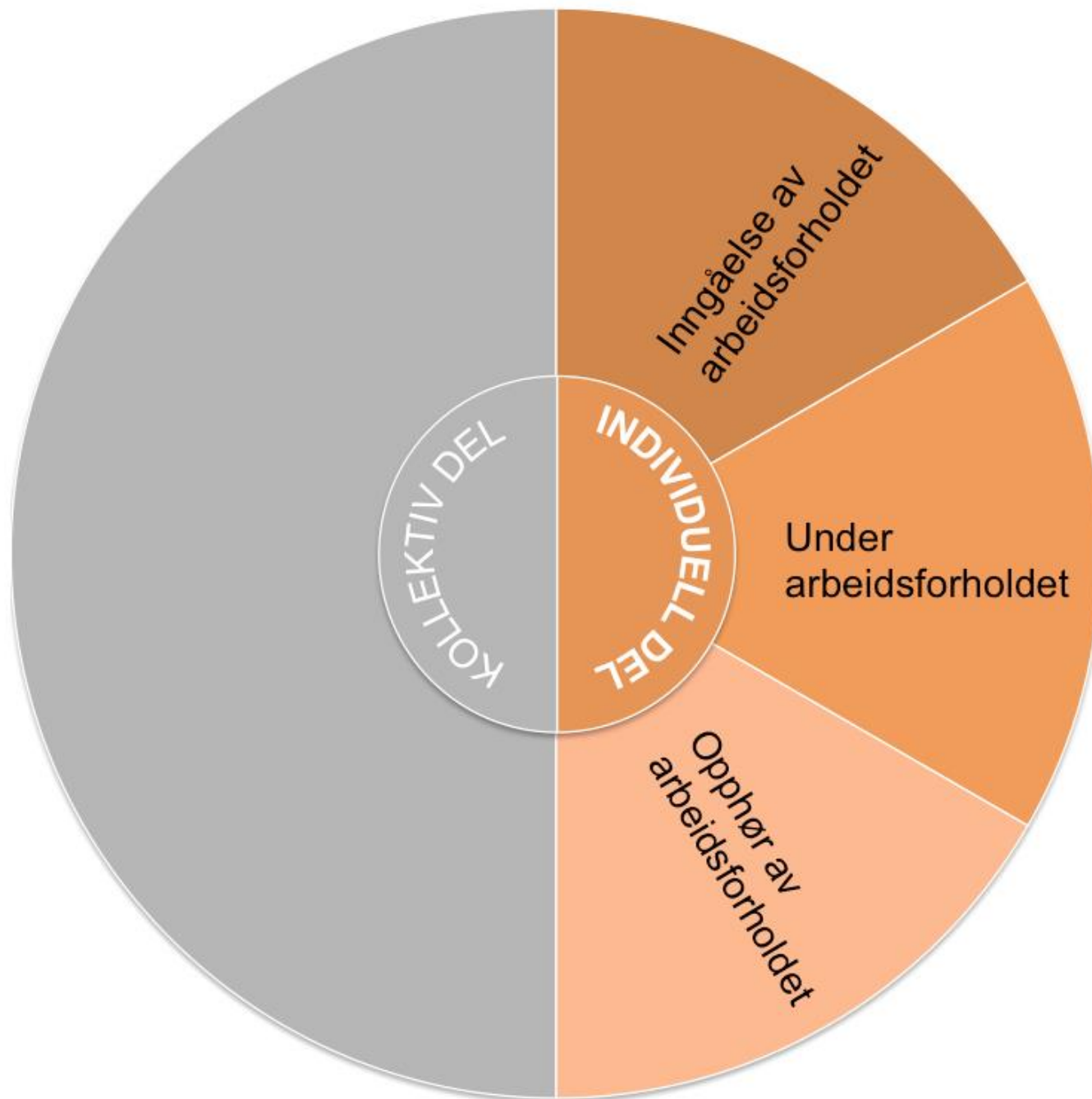
Inngåelse av arbeidsforholdet

Trinn3 for statlig sektor

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte







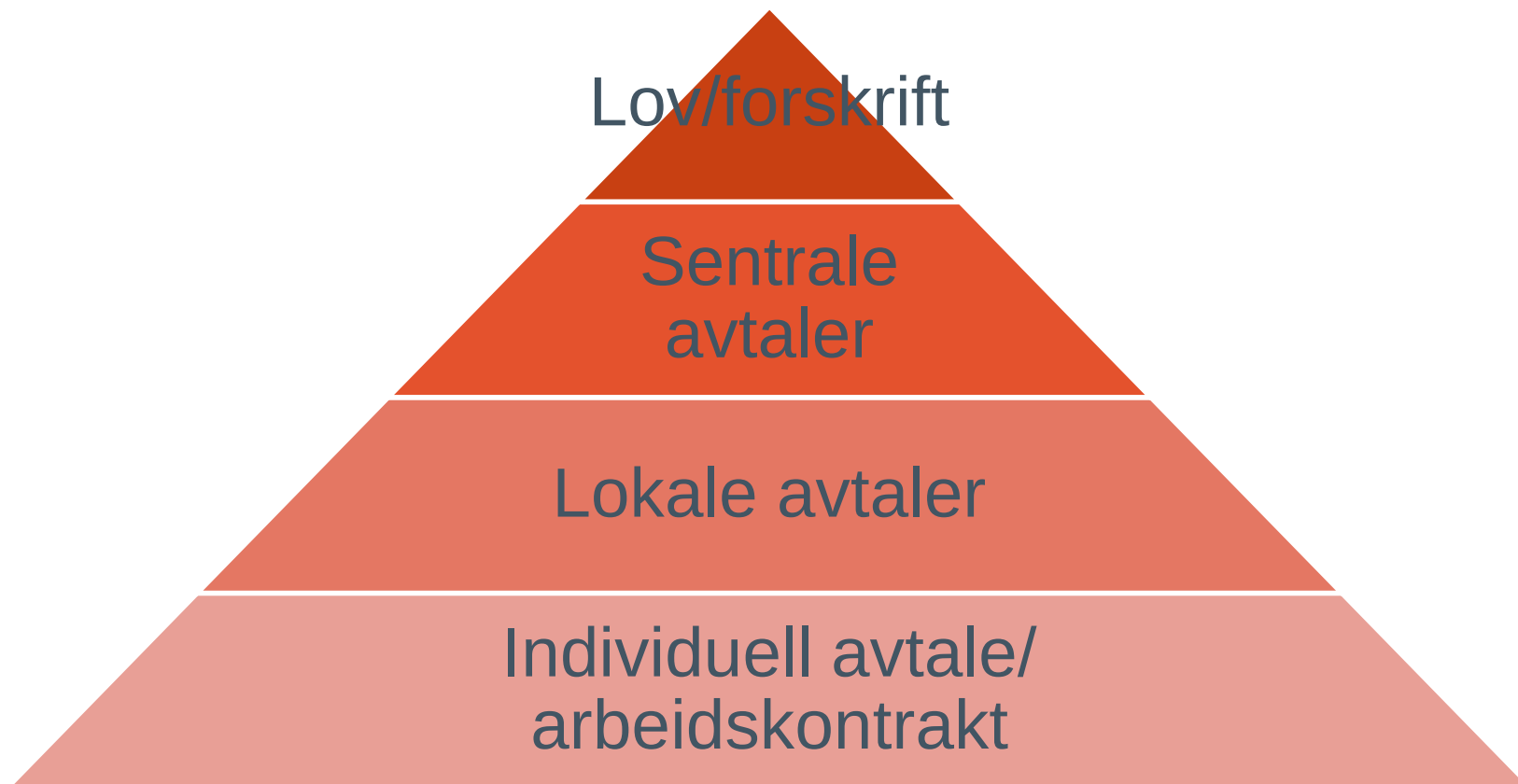
Hovedtemaer

1. Grunnleggende om arbeidsforholdet
2. Ansettelse
3. Fast eller midlertidig ansatt
4. Prøvetid

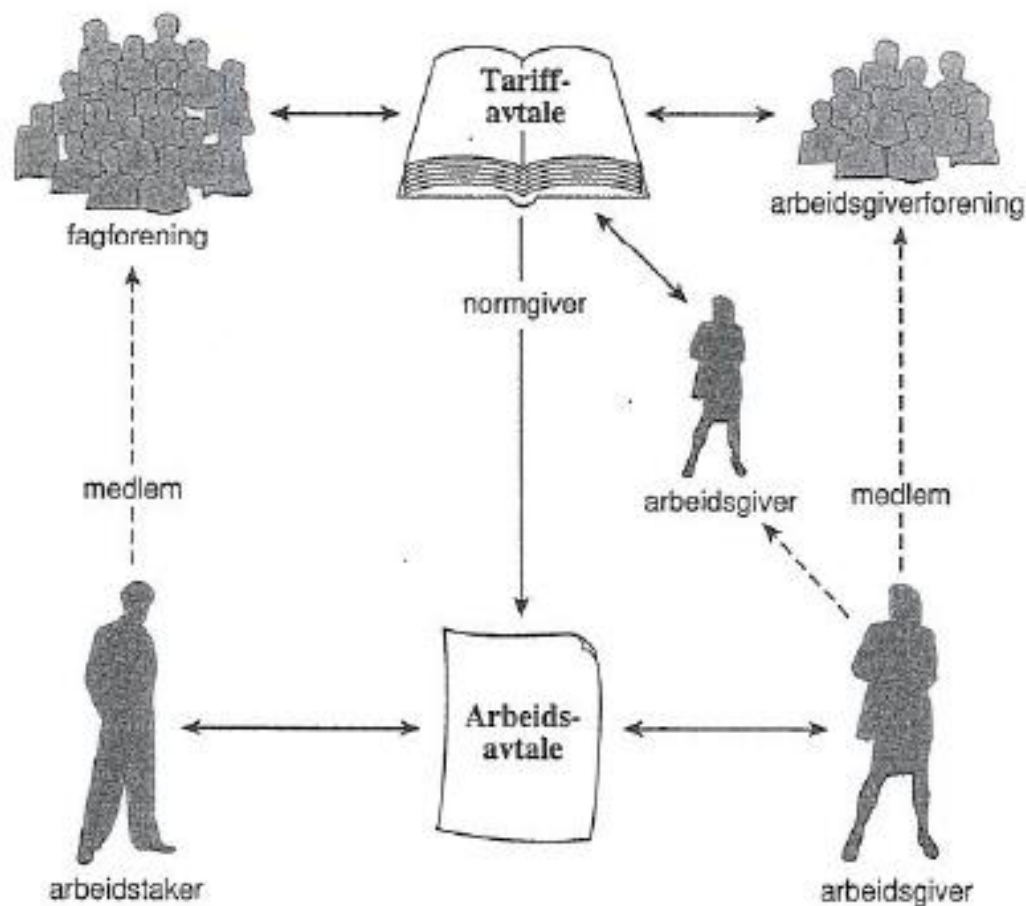
Tema 1

Grunnleggende om arbeidsforholdet





Individuell arbeidsavtale og tariffavtale



Figur I-2: Forholdet mellom den individuelle arbeidsavtalen og tariffavtalen

III. Fra boka "Styring og vern" av Gerd Engelsrud

Tema 2

Ansettelse



CASE

Vi trenger

LAGERARBEIDER M/TRUCKFØRERBEVIS

I første omgang er stillingen midlertidig med varighet t.o.m. juni 2010. Arbeidet vil bestå i varemottak, ordrepakking og øvrige funksjoner (f.eks. rydding, vasking, telling), forbundet med arbeid på fryse-, kjøle- og tørrlager. **Arbeidet er fysisk og du må ha god helse.** Det betyr noe løfting, stabling, skriving, lesing, til og med tenking og ikke minst nøyaktighet, underlig nok også fremmøtevillighet ved arbeidstidens begynnelse.

Av og til vil noe overtid også være nødvendig. Røyking er ikke tillatt i våre lokaler.

Hvis du mener å fylle **alle** disse betingelsene ber vi deg søke stillingen som vi da er villig til å betale lønn for. Den som søker og blir ansatt, inngår altså en avtale om å yte arbeid mot betaling. Bare hvis du forstår og vil etterleve dette, bør du søke.

Fra stillingsannonse i Asker og Bærum budstikke, e.24, Finansavisen



Statsansatteloven

- Lex specialis
- Omhandler tilsetting og stillingsvern
- Gir medbestemmelse og begrenser arbeidsgivers styringsrett på disse områdene
- Hvem gjør hva, arbeidsgiver administrativt contra tilsettingsrådet
- Hva skjer når statsansatteloven er taus, f.eks. om arbeidsmiljø, krav til arbeidsavtale, jf. Aml § 14-15, krav på fortrinnsrett, jf. Aml § 14-3
- Tjenestemannsloven ble erstattet av Lov om statens ansatte fra 1. juli 2017 – enkelte overgangsregler



Ansettelse

- Informasjon om ledige stillinger (aml. § 14-1)
- Kvalifikasjonsprinsippet
 - den best kvalifiserte skal ansettes (statsansatteloven § 3)
 - ledige stillinger skal kunngjøres offentlig (statsansatteloven § 4). Unntak må ha hjemmel i lov, forskrift eller tariffavtale (reglement er ikke tariffavtale), se for eksempel statsansatteloven § 7
- Informasjons- og drøftingsrett
 - Lønns plassering (HTA pkt. 2.5.5)
 - Utlysningstekst (HA § 31 nr. 3)

(forts.)

Ansettelse

Innstilling

- to-trinns behandling (statsansatteloven § 5)
- Innstillende myndighet
 - Nærmeste leder
 - Innstillingsorgan (når departementene ansetter)
- Vanligvis innstille/foreslå 3 søkere i den rekkefølge de bør komme i betraktning.

Ansettelse

Ansettelsesrådet

- Ledes av en person oppnevnt av arbeidsgiver
- I tillegg - like mange fra arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden
- Antall ansettelsesråd og sammensetning skal fremgå av personalreglementet
- Hovedregel - bare tilsette en av de som er innstilt



OBS – er ikke representant for Parat, men for alle arbeidstakere.

Unntak - fortrinnsrett

Statsansatteloven § 24

- Søkere med fortrinnsrett – skal kalles inn til intervju
 - arbeidstaker som har blitt sagt opp på grunn av virksomhetens forhold
 - Må ha vært fast ansatt i minst 1 år de siste 2 årene
 - Må ha de nødvendige faglige og personlige egenskapene
 - Gjelder fra oppsigelsestidspunktet og inntil to år etter oppsigelsesfristens utløp
- Gjelder ikke for midlertidig ansatte, jf forskriften § 8

Fortrinnsrett for deltidsansatte

Statsansatteloven § 13

- Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten
- Må være kvalifisert til stillingen
- Utøvelse av fortrinnsretten må ikke innebære vesentlige ulemper for virksomheten
- Gjelder ikke for midlertidig ansatte, jf forskriften § 8

Aml § 14-4a

- Rett til stilling for deltidstilsatte tilsvarende faktisk arbeidet tid
- Faktisk arbeidet tid de siste 12 månedene
- Med mindre arbeidsgiver kan dokumentere ikke lengre behov
- Tvisteløsningsnemnda



Oppsummering tema 2

Ansettelse

- Som ansatt arbeidstaker har man vern i statsansatteloven og arbeidsmiljøloven.
- Alle har krav på en skriftlig arbeidsavtale
- Ansettelse skal skje i henhold til saksbehandlings-reglene i statsansatteloven
- Ulike regler om fortrinnsrett

Tema 3

Fast eller midlertidig ansatt





Tilgjort på
refakturere
HISTE DOK

Hadde 31 vikariater i løpet av to år

Fikk ukeskontrakter: En kvinne hadde 31 vikarkontrakter i samme stilling på drøye to år. Nå har hun stevnet NTNU etter at jobben ble fast og gitt til en annen.

ARBEIDSLIV

EN ØRREDE
OG

Kvinnen i 44-årene i dag ble i 2004 ansatt som teknisk assistent ved NTNU. Hun hadde en ukeskontrakt, og i løpet av de to årene fikk hun 31 slike kontrakter. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen. Hun hadde en ukeskontrakt, og i løpet av de to årene fikk hun 31 slike kontrakter. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen.

MIDLERTIDIGHET I ANSTEDT

Hun fikk 10.000 kroner i løn og hadde en ukeskontrakt. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen. Hun hadde en ukeskontrakt, og i løpet av de to årene fikk hun 31 slike kontrakter. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen.

LØVEN OG STRIDEN

Hun fikk 10.000 kroner i løn og hadde en ukeskontrakt. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen. Hun hadde en ukeskontrakt, og i løpet av de to årene fikk hun 31 slike kontrakter. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen.



DRAGT: HUN HAR EN UKEKONTRAKT I ANSTEDT. HUN HAR EN UKEKONTRAKT I ANSTEDT.



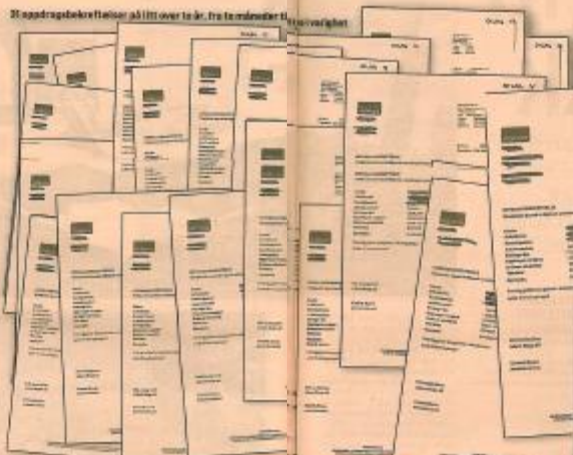
DRAGT: HUN HAR EN UKEKONTRAKT I ANSTEDT. HUN HAR EN UKEKONTRAKT I ANSTEDT.

Hun fikk 10.000 kroner i løn og hadde en ukeskontrakt. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen. Hun hadde en ukeskontrakt, og i løpet av de to årene fikk hun 31 slike kontrakter. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen.

Hun fikk 10.000 kroner i løn og hadde en ukeskontrakt. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen. Hun hadde en ukeskontrakt, og i løpet av de to årene fikk hun 31 slike kontrakter. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen.

Hun fikk 10.000 kroner i løn og hadde en ukeskontrakt. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen. Hun hadde en ukeskontrakt, og i løpet av de to årene fikk hun 31 slike kontrakter. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen.

Hun fikk 10.000 kroner i løn og hadde en ukeskontrakt. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen. Hun hadde en ukeskontrakt, og i løpet av de to årene fikk hun 31 slike kontrakter. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen.



Arbeidskontraktene. Tidspunktet for hver kontrakt er gitt i årstallet i øverste høyre hjørne.



Arbeidskontraktene. Tidspunktet for hver kontrakt er gitt i årstallet i øverste høyre hjørne.

Har ingen byråpolicy

Hun fikk 10.000 kroner i løn og hadde en ukeskontrakt. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen. Hun hadde en ukeskontrakt, og i løpet av de to årene fikk hun 31 slike kontrakter. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen.

Hun fikk 10.000 kroner i løn og hadde en ukeskontrakt. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen. Hun hadde en ukeskontrakt, og i løpet av de to årene fikk hun 31 slike kontrakter. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen.

Hun fikk 10.000 kroner i løn og hadde en ukeskontrakt. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen. Hun hadde en ukeskontrakt, og i løpet av de to årene fikk hun 31 slike kontrakter. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen.

Hun fikk 10.000 kroner i løn og hadde en ukeskontrakt. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen. Hun hadde en ukeskontrakt, og i løpet av de to årene fikk hun 31 slike kontrakter. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen.

Hun fikk 10.000 kroner i løn og hadde en ukeskontrakt. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen. Hun hadde en ukeskontrakt, og i løpet av de to årene fikk hun 31 slike kontrakter. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen.

Hun fikk 10.000 kroner i løn og hadde en ukeskontrakt. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen. Hun hadde en ukeskontrakt, og i løpet av de to årene fikk hun 31 slike kontrakter. Det var en ørredde, og hun ble frustrert over situasjonen.

Dagens Næringsliv

DN

Kunsten å bake sunt

Slik luger du
sundhetsfrem
Side 100

FREDAG

Mesterfotografen

Barnepike Viktoria Mørk 2004-2005

Fredag 16. november 2009
Pris 45,- inkl. porto
Lansering: 22.
371.000 levere hver dag



Størst igjen

Stangeland sier han selv styrte selget

Side 7

Stangeland sier han selv styrte selget

Side 7

Stangeland sier han selv styrte selget

Side 7

Stangeland sier han selv styrte selget

Side 7

Stangeland sier han selv styrte selget

Side 7

Stangeland sier han selv styrte selget

Side 7

Stangeland sier han selv styrte selget

Side 7

Stangeland sier han selv styrte selget

Side 7

Jobbet på 31 kontrakter i to år. Da stillingen ble fast, måtte hun gå

Vikar til sak mot NTNU

Side 26-27

Side 26-27

Side 26-27

Side 26-27

Side 26-27

Side 26-27

Side 26-27

Side 26-27

Side 26-27

Side 26-27

Side 26-27

Side 26-27

Midlertidig ansettelse

Hovedregelen er fast ansettelse (statsansatteloven § 9)

Unntak fra hovedregel krever **hjemmel**:

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid
- d) for utdanningsstillinger, eller
- e) for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov.

Opphør av midlertidig ansettelse (statsansatteloven § 17)

- opphører ved det avtalte tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt
- Vikar – fratrer når stillingens faste innehaver kommer tilbake
- Ikke lov å bytte ut en midlertidig med en annen
- Ansatt minst ett år – 1 mnd varsel

Konsekvenser av midlertidig ansettelse

- Sammenhengende ansatt i mer enn tre år, anses som fast ansatt, jf. § 9 (3).
 - Gjelder kontrakter inngått etter 01.07.2017
 - Men regner med arbeid også før.
- Ulovlig midlertidig ansatt – rettskrav på stilling
- Arbeidsgiver har plikt til å drøfte bruken av midlertidige ansettelser med de tillitsvalgte minst en gang i året

Innleie

- Innleie (statsansatteloven § 11), samme vilkår som midlertidig ansettelse for arbeid av midlertidig karakter og vikariater § (9 a og b)
 - Manpower, Adecco osv.

Likebehandling av innleide, jf. Statsansatteloven § 11, jf. aml § 14-12

- Likebehandlingsprinsippet - innleid arbeidstaker skal sikres de vilkår som ville gjelde ved ansettelse hos innleier.
 - Arbeidstid (arbeidstidens lengde og plassering)
 - overtidarbeid
 - Pauser og hvileperioder (plassering og varighet)
 - nattarbeid
 - Ferie, fridager og feriepenger
 - Lønn og utgiftsdekning
 - Tilgang til felles goder og tjenester hos innleier, herunder kantine og transport besørget av virksomheten, samt bedriftsbarnehage
 - Informasjon om ledige stillinger i innleievirksomheten
 - Pensjon unntatt
- Opplysningsplikt til innleid og tillitsvalgte
- Solidaransvar – virksomheten som leier inn hefter for lønn



Hva hvis ansettelsesforholdet opprinnelig er midlertidig, men forholdet løper videre uten klarhet og uten ny kontrakt?

(F.eks. når den ansatte har fortsatt etter at den sykmeldte er tilbake)



SVAR

Gjennomgang av høyesteretts dom i RT-2007
s 129 (se domshefte)

CASE

En arbeidsgiver hadde leid inn/ansatt en person midlertidig som vikar.

Det fremgikk ved ansettelsen intet om hvem vedkommende var vikar for. Men det var på det rene at noen hadde vært borte i den perioden vedkommende var vikar.

Hvilken betydning har det?

Må det være en forutsetning at vikaren dekker et arbeidskraft-behov som skyldes fravær?

Hva om det var et permanent udekket arbeidskraftsbehov som vedkommende dekket. Finnes det da andre hjemler for midlertidig ansettelse?





Oppsummering tema 3

Fast eller midlertidig ansatt

- Ansettelse skal som hovedregel være fast
- Undersøk om det finnes hjemmel for midlertidigheten
- Samme gjelder for innleide
- Tillitsvalgte har krav på å drøfte bruken av midlertidig ansatte med arbeidsgiver

Tema 4

Prøvetid



Prøvetid– statsansatteloven § 15

- 6 mnd
 - Ansettelsesråd kan bestemme at det ikke skal være prøvetid.
- Kan forlenge ved fravær (som ikke er forårsaket av arbeidsgiver)
 - Skriftlig orientert om dette ved ansettelse
 - Skriftlig orientert om forlengelse før utløpet av prøvetiden
- Arbeidsgivers veiledningsplikt
- Utvidet adgang til oppsigelse
- 1 måneds oppsigelsestid



Hva må til for å si opp i prøvetidsperioden?

- Terskelen for oppsigelse er "noe – ikke helt ubetydelig – lavere enn ellers"
- Oppsigelsen må bygge på forhold som prøvetiden tar sikte på å avklare.
- Arbeidsgivers plikter i prøvetiden
 - Opplæring og løpende oppfølging
 - Individuell rettledning



CASE

Petrine Ås, født 16.11.84, søkte opptak som tollaspirant. Det fremgår av kunngjøringsteksten at tollaspiranter må gjennomgå etatsutdanning over 2,5 år. Petrine Ås ble fast tilsatt som tollaspirant fra og med 09.05.2010. I følge personalreglementet er tollaspiranter tilsatt på prøve i hele aspiranttiden – som har ett års varighet.

Petrine Ås var glad i en fest og var på byen lørdag 09. oktober 2010. Hun drakk 7 flasker pils og 2 glass whisky mellom ca. kl. 20.30 og ca. kl. 00.30. Under en spasertur i byen etter stengetid, skulle hun hente en jakke som lå i bilen. Hun oppdaget da et parkering forbudt skilt og bestemte seg for å flytte bilen. Hun var klar over at hun lå i faresonen for promille, men følte seg ikke beruset. Politiet ble tipset om promillekjøring fra en annen trafikant og pågrep Petrine kl. 06.00 sittende i den parkerte bilen. Petrine benektet først å ha kjørt, men motsatte seg ikke blodprøve. Blodprøven viste en promille på 0,47. Petrine varslet selv arbeidsgiver om hendelsen samme dag og tok initiativ til snarlig politiavhør, samtykke til førerkortbeslag og uforbeholden tilståelse. Saken ble avgjort ved forelegg på kr. 10.000 og tap av førerkort i 6 mnd.

Arbeidsgiver bestemte seg for å si opp Petrine Ås på bakgrunn av denne hendelsen. De argumenterte slik i sitt forhåndsvarsel til Petrine:

«Forholdet vurderes som særlig alvorlig med tanke på at jobben innebærer en kontrollfunksjon overfor publikum. Jobben stiller store krav til integritet og pålitelighet, både internt, overfor samarbeidspartnere og overfor publikum.

Tollvesenet er helt avhengig av samfunnets tillit og den enkelte tjenestemanns forhold er vært viktig i denne vurderingen. Promillekjøringen gjør at arbeidsgiver har mistet troen på aspirantens pålitelighet og vurderingsevne i forhold til den krevende jobben hun er satt til å utføre.»

Er oppsigelsen saklig eller usaklig?





Oppsummering tema 4

Prøvetid

- Obligatorisk prøvetid de første seks måneder
- Prøvetidsreglene skal gjøres skriftlig kjent før tiltredelsen
- I prøvetid har den ansatte et svakere vern mot oppsigelse enn ellers

