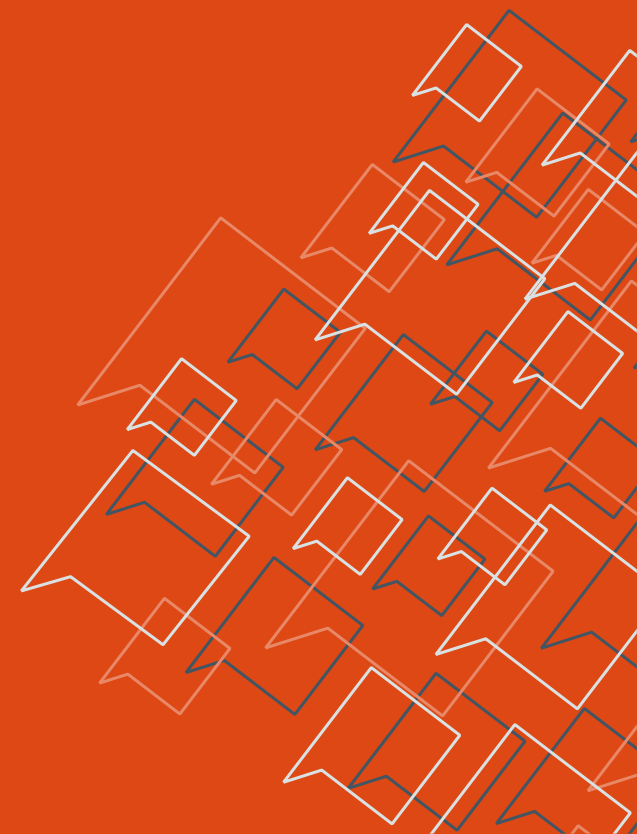


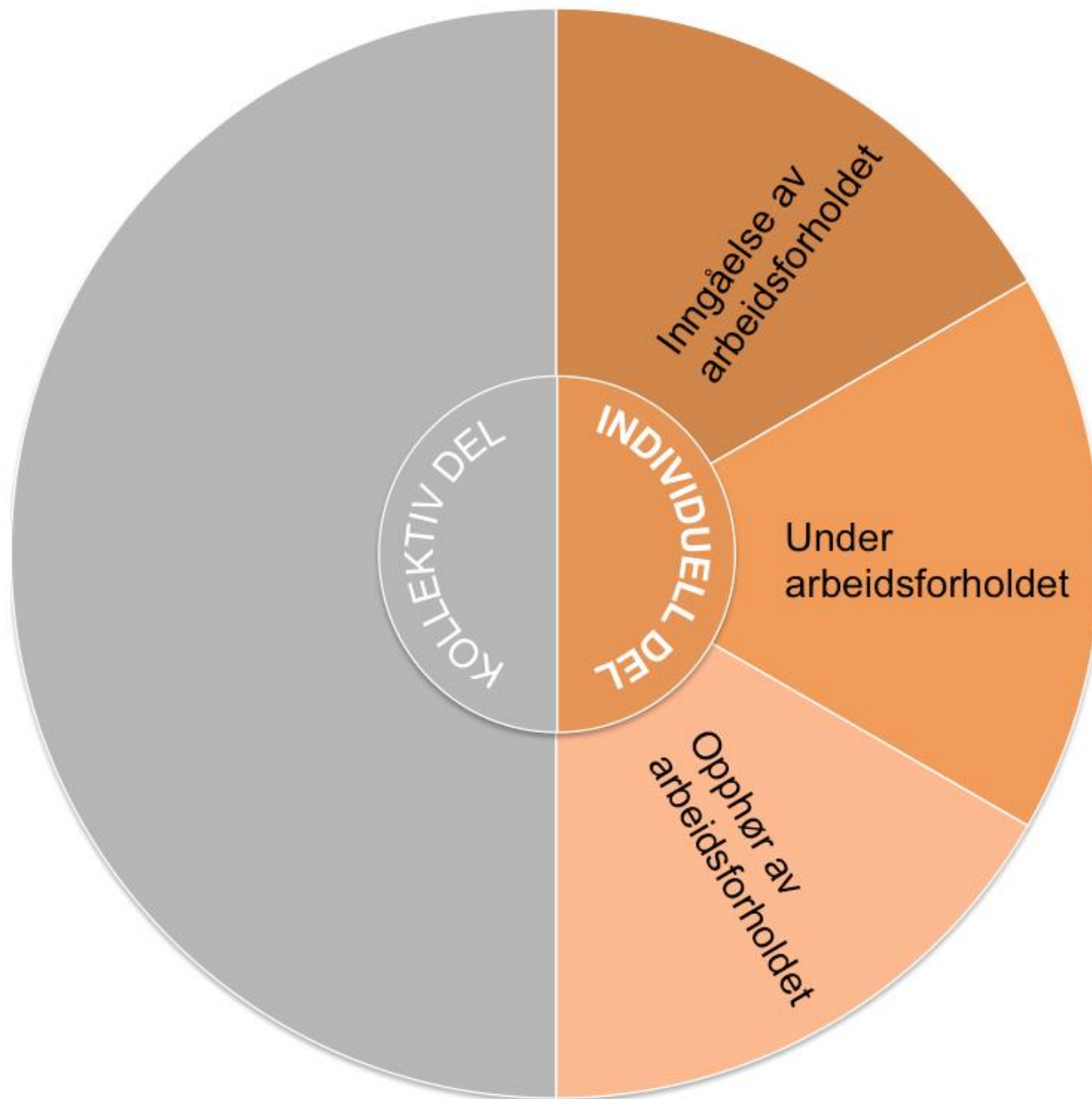
Individuell arbeidsrett del 2

Under arbeidsforholdet

Trinn3 for statlig sektor

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte





Hovedtemaer

1. Styringsrett
2. Arbeidsmiljø
3. Diskriminering
4. Ferie / permisjon
5. Omstilling

Tema 1

Styringsrett



CASE

Martine jobber deltid i Mattilsynet, i en 60 % stilling. Da hun ble ansatt for 3 år siden inngikk hun en muntlig avtale med arbeidsgiver om at arbeidstiden fordeles over 3 fulle dager i uka.

En stund etter at hun får ny sjef blir hun innkalt til et møte, for å ”diskutere arbeidssituasjonen” som sjefen sier. Stor er Martines forskrekkelse da sjefen sier at fra om med neste måned må hun gå over til 4 korte dager i uka. Sjefen begrunner dette med arbeidsplassens behov.

Martine hevder at dette kan ikke arbeidsgiver gjøre uten at hun er enig! Hun har en avtale om 3 dager i uka. Videre må det vektlegges at hun faktisk har jobbet slik frem til nå og at hun har en berettiget forventning om at dette skal fortsette. Arbeidsgiver påberoper seg styringsretten.

Finnes det noen muligheter for at arbeidsgiver kan oppnå dette? Hvilke forutsetninger må i så fall foreligge, og hvordan bør de gå frem?



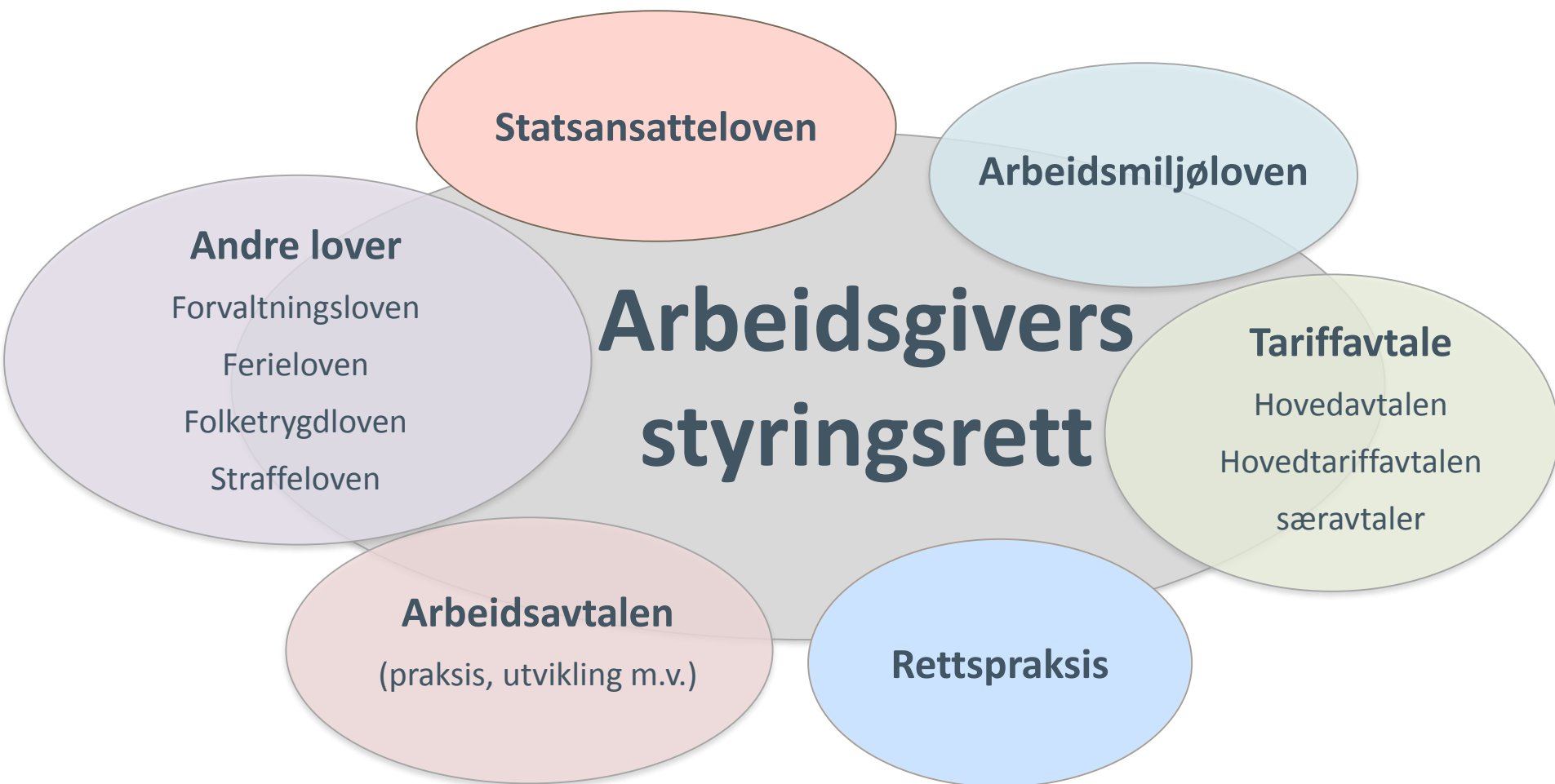
Definisjon styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett (restkompetanse)

Arbeidsgivers rett til å

- Ansette og si opp arbeidstakere
- Lede, fordele og kontrollere arbeidet

Rammer for styringsretten



Styringsrettens grenser

- Styringsretten må vurderes på bakgrunn av
 - Arbeidskontrakten
 - Arbeidsplass
 - Arbeidets innhold
 - Arbeidstid
 - Praksis
 - Endrede behov
- Blir stillingens grunnpreg endret?

Styringsrettens grenser

- Arbeidstaker er ansatt
 - Arbeidsgiver bestemmer
 - Arbeidstakers lojalitetsplikt / arbeidsgivers omsorgsplikt
 - Innenfor lov og avtale
- Resignasjonsplikt
 - Lovmessige skranker? Arbeidstaker kan nekte å bryte lov
 - Ellers følge ordre og samtidig bestride om er uenig
- Saklighetskrav
 - Ikke misbruk eller vilkårlig
- Utenfor styringsrett = oppsigelse = stillingsvern

CASE

Ledelsen i NAV har vedtatt å endre organiseringen av NAV kontorene i Oslo og skal legge ned 4 lokale NAV kontor.

Ragnar Rekkverk er ansatt ved NAV men jobber p.t ved NAV Grünerløkka som skal nedlegges. I den vedtatte omstillingsprosessen vil Rekkverk bli pålagt å møte til tilsvarende arbeid på et annet NAV kontor i Oslo, der det er behov for ham. I hans arbeidsavtale står det kun at han innehar stillingen som "ansatt i NAV, på de vilkår som følger av hovedavtalen og tariffavtalens bestemmelser i Staten." Det er ikke angitt spesielle reservasjoner eller noe mer spesifikt om hva arbeidsoppgavene skulle være eller eksakt arbeidssted.

Innenfor styringsretten eller en oppsigelse?

Hvilken rolle har dere som tillitsvalgte?





Aktuelle dommer

1. Nøkkdommen (Se domshefte)
2. Theatercafedommen (Se domshefte)
3. Domkantordommen (Se domshefte)
4. Kårstø (Se domshefte)

Styringsrett – endring av arbeidstid

Sykepleierdommen (se domshefte)

- Vesentlig endring av arbeidsforholdet
- Endring av arbeidstiden
- Ikke funnet sted samfunnsmessige endringer
- Arbeidsgivers behov ikke tilstrekkelig tungtveiende
- Konklusjon: Kan ikke pålegges endringen i kraft av arbeidsgivers styringsrett

CASE

Arbeidsgiver har i alle år hatt en ordning med betalt julebord og utenlandstur for de ansatte – en hyggelig førjulstur til Kiel med båten fra Oslo. Dette er ikke en ordning som er omtalt i tariffavtalen eller de individuelle arbeidsavtalen, men som et gode som er nedfelt i den interne personal håndboken.

Arbeidsgiver har også ved ansettelse og i forhandlinger trukket dette frem som et viktig gode for de ansatte

Kan arbeidsgiver uten begrunnelse, drøftelser eller enighet med de tillitsvalgte fjerne denne ordningen?

Spiller det noen rolle i denne sammenheng om arbeidsgiver under vegs/tidligere har gitt uttrykk for at de mener seg berettiget til ensidig å fjerne ordningen?





Oppsummering tema 1

Styringsrett

- Styringsretten er arbeidsgivers rett til å bestemme. Begrenses i bl.a. lov, arbeidsavtale og tariffavtale
- Er man utenfor styringsretten kreves samtykke eller oppsigelse for å gjøre endringer i arbeidsavtalen
- Endring av stillingens grunnpreg er vurderingstema
- Arbeidstaker har lojalitetsplikt. Så fremt ordre ikke er lovstridig må den følges, men kan bestrides dersom man er uenig

Tema 2

Arbeidsmiljø



Arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljøet

- Kapittel 4: Krav til arbeidsmiljøet
 - § 4-1 generalklausul
 - § 4-2 tilretteleggingskrav -
 - § 4-3 psykososialt miljø (trakassering/mobbing)
 - Tillitsvalgtes rolle – nøktern
 - Ikke all kritikkverdig adferd – terskel - Falken
 - Bruk av styringsretten
 - § 4-4 fysisk miljø

Tema 3

Diskriminering



Hvilket vern har ansatte mot diskriminering?

- Arbeidsmiljøloven kap 13. Vern mot forskjellsbehandling pga politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorg.
 - Direkte diskriminering
 - Indirekte diskriminering
- Likestillings- og diskrimineringsloven
 - Kjønn, graviditet, fødselspermisjon, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, alder, osv.
 - Hva er nedsatt funksjonsevne? Tilretteleggingskrav § aml 4-6
- Gjelder hele arbeidsforholdet, fra utlysning til opphør

Hvilket vern har ansatte mot diskriminering?

- Unntak fra diskrimineringsforbudet i § 13-3
- Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse
- Arbeidsgivers opplysningsplikt, omfatter ikke subjektive vurderinger av egnethet, 13-7
- Delt bevisbyrde, § 13-8
- Virkninger av brudd på diskrimineringsforbudet, § 13-9
- Ev brudd kan klages inn for likestillings- og diskrimineringsombudet, ev sivilombudsmannen, ev domstolen

CASE

Aldersdiskriminering?

Universitetet i Bergen skal nedbemanne med 25 årsverk.

Arbeidsgiver har en ansiennitetsliste som vanligvis følges

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte avtaler avsteg fra listen og åpner for at de med rett til pensjonsutbetalinger fra arbeidsgiver skal sies opp først (de står langt oppe på ansiennitetslisten)

Er dette aldersdiskriminering?

Indirekte eller direkte?

Tjener diskrimineringen et saklig formål (sosialpolitisk) og er den proporsjonal?





Oppsummering tema 3

Diskriminering

- Arbeidstaker er vernet mot diskriminering gjennom hele arbeidsforholdet
- Regler om vern mot diskriminering finnes i arbeidsmiljølov og likestillings- og diskrimineringsloven
- Forskjellsbehandling med saklig formål og uten inngripende virkning og som er nødvendig, anses ikke for å være diskriminering

Tema 4

Ferie / permisjon



Hvordan reguleres rett til ferie?

- Alle har rett på ferie jf. Ferieloven
 - 4 uker og 1 dag, fastsatt i ferieloven § 5
 - 5 dager, fastsatt i HTA kap 6
- Feriedager og feriepenger to forskjellige ting
- Ferietidspunktet skal drøftes med den enkelte/tillitsvalgte senest to mnd før ferien starter, jf. Ferieloven § 6
 - Men arbeidsgiver bestemmer
- 3 uker kan kreves sammenhengende mellom 1. juni og 30. sept, jf. § 7

Ferie

- Syk før ferien tar til - § 9 (1) første ledd
 - må dokumenteres med legeerklæring og kreves senest siste dag før ferien skulle ha begynt
- Syk i ferien - § 9 (1) annet ledd
 - Kan kreves tatt senere, må dokumenteres med legeerklæring og kreves første arbeidsdag etter ferien
- Overføring av ferie - inntil 12 virkedager, jf. § 7 (3)
 - (+ 5 etter HTA)
- Ferie i oppsigelsestid, jf. § 8
 - allerede avtalt ferie går som planlagt.
 - Samme regler som ellers (hovedferie i sommerperioden, arbeidsgivers styringsrett)

Rett til overføring av ferie?

- Ikke rett til å få utbetalt feriepengene for ikke avviklet ferie
- Ved brudd på ferieloven som fører til at du ikke får tatt ut ferien, vil ferien automatisk bli overført til neste år, jf. § 7 (3) annet ledd.



1. Hvor er retten til ferie hjemlet
2. Hvem bestemmer når ferien skal legges
3. Må jeg ta ut ferie
4. Hva er forskjellen på feriefritid og feriepenger
5. Hvor mye kan overføres til neste år

CASE

Du har en arbeidsgiver som 15. mai kommer til deg og forteller at i år skal du ha 3 ukers sammenhengende ferie i perioden 15. juni til 6. juli.

Kan arbeidsgiver gjøre dette?

To dager før ferien blir du syk og oppsøker lege. Arbeidsgiver kommer til deg og sier at i løpet av høsten vil han iht tariffavtalen pålegge deg å ta ut ferie 2 dager pr. uke i perioden november-desember ettersom det da er stille på jobben.

Kan han gjøre dette?





En av dine medlemmer kommer til deg og sier hun har sagt opp og vil slutte så snart som mulig. Hun har ferie til gode og vil kreve den lagt til oppsigelsestiden.

Kan hun kreve dette?

Rett til permisjon

- Arbeidsmiljøloven Kapittel 12 - Rett til permisjoner
 - Utdanningspermisjon, § 12-11
 - Tvisteløsning, § 12-14
- Hovedtariffavtalen i staten
 - Omsorgspermisjon ved syke barn HTA § 20
 - Velferdspermisjon inntil 12 dager HTA § 22
 - Utdanning. Særavtale om permisjon med lønn ved etter/videreutdanning



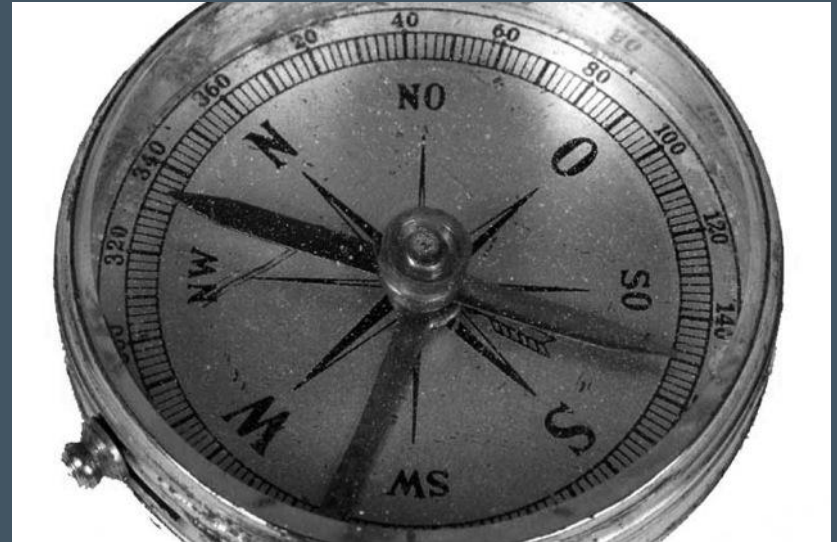
Oppsummering tema 4

Ferie / permisjon

- Rett til ferie reguleres i ferieloven og hovedtariffavtalen
- Minst 3 uker av ferien kan kreves sammenhengende i hovedferieperioden
- Ny ferie kan kreves ved sykdom i ferien hvis sykdommen dokumenteres med sykemelding
- Rett til permisjon uten lønn jf. Aml og rett til permisjon med lønn jf. HTA

Tema 5

Omstilling



Statsansatteloven § 16

- Plikt til å finne seg i omorganisering og endring i arbeidsoppgaver og ansvar
- § 16 slår fast arbeidsgivers styringsrett
 - "Stillingens grunnpreg"
 - Kjernen i arbeidskontrakten
 - Endringer i samfunnet
 - Endret ansvarsnivå/degradering

SKISSE TIL FRAMGANGSMÅTE

- Dokumentasjon av saklig grunn mv
- Hva skal forhandles og hva skal drøftes etter HA i staten
Tegne nytt kart, hovedavtalen § 19
- Kartlegge hvem som berøres, og på hvilken måte
- Kartlegge rettskrav på stillinger, innplassere ihht dette
- Håndtere evt kollisjoner
- Kartlegge kompetanse; hva har vi og hva trenger vi
- Kartlegge ønsker
- Innplassere arbeidstakere uten rettskrav? Kan man bli enige?
- Tilby avgangsstimulerende tiltak
- Drøfte kriterier for nedbemanning m/tv
- Krav på saklig utvelgelse
- Oppsigelse, håndteres i ansettelsesrådet, krav til saklig grunn m/bl.a. annen "passende stilling" (statsansatteloven § 19)

CASE

Arbeidstilsynet, som har avdelinger over hele Norge, har besluttet å redusere kostnader og må med dette nedbemanne virksomheten ved å si opp til sammen 15 årsverk i løpet av de tre neste månedene. Nedbemanningen skal foregå på 3 av Arbeidstilsynets lokale kontor, i Kristiansand, Mandal og Arendal.

Samtlige ansatte på disse tre kontorene fristilles og må søke på de nye stillingene som ledelsen vil presentere i morgendagens allmøte. Ledelsen har videre besluttet at utvelgelsen av dem som får de nye stillingene og hvem som sies opp, skal foretas alene ut fra den enkeltes kompetanse.

Alle de tre lokal kontorene inngår i utvelgelseskretsen. Det er ikke aktuelt med sluttpakker, jfr. finanskrise.

I tillegg skal det kuttes i alle goder som ikke er direkte omhandlet i den enkeltes arbeidsavtale eller i tariffavtalen. Samtidig har arbeidsgiver besluttet at de fritt kan flytte ansatte mellom de tre kontorene/avdelingene (Kr. Sand, Mandal og Arendal). IT-avdelingen som sitter i Kristiansand, skal gjøres om til et statlig heleid aksjeselskap og skal derfor fases ut av Arbeidstilsynets virksomhet. De ansatte der vil bli sagt opp da det ikke lenger er arbeid i Arbeidstilsynet til dem.

Kan arbeidsgiver foreta omstillingen på denne måten?

Hvilken rolle og hvilke verktøy har du som tillitsvalgt.



