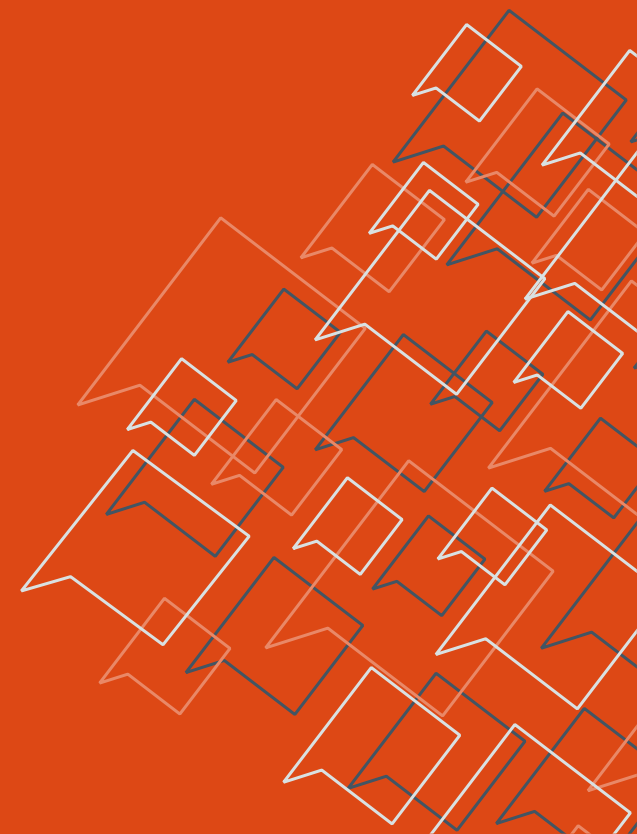


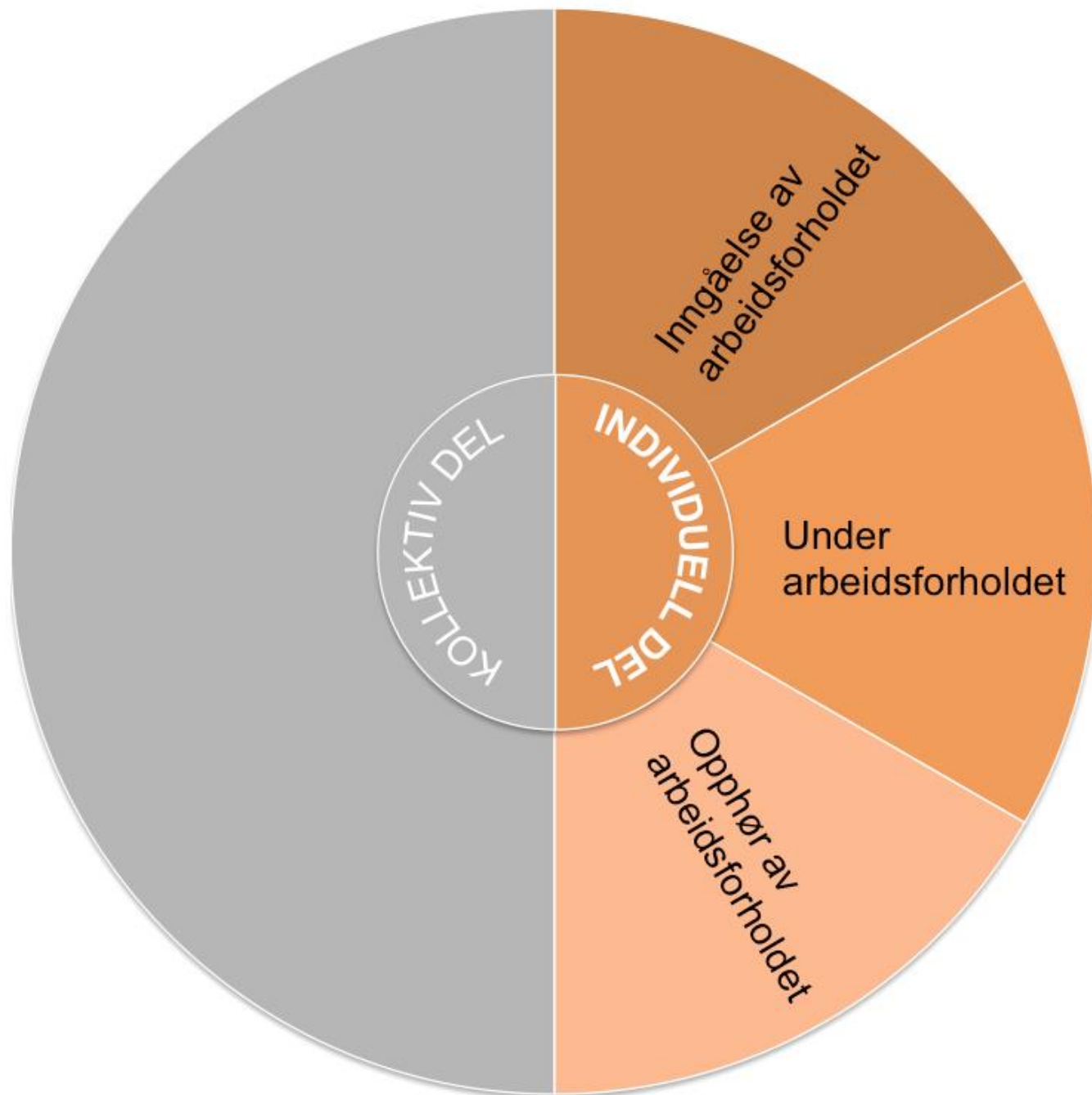
# Individuell arbeidsrett del 3

## Opphør av ansettelsesforholdet

Trinn3 for statlig sektor

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte





# Hovedtemaer

- Stillingsvern

# Tema

## Stillingsvern



# CASE

Arbeidsgiver tar kontakt med Sigrid som ansatt og innkaller henne til et møte angående mulig oppsigelse. Sigrid tar kontakt med deg som tillitsvalgt og ber deg om å bli med.

På møtet stiller nærmeste leder sammen med HR-konsulent og seksjonsleder.

Arbeidsgiver legger frem dokumenter som skal underbygge en påstand om at virksomheten må spare penger. I følge arbeidsgiver kan dette best gjøres ved å sette ut regnskapsfunksjonen til en virksomhet som kun driver med dette. Sigrid, som den eneste innen denne delen av virksomheten, vil derfor ikke lenger ha noe arbeid. Arbeidsgiver opplyser at andre alternativer og mulig omplassering har vært vurdert, uten at man har funnet andre løsninger enn oppsigelse.

**Hva gjør du som tillitsvalgt og hva råder du Sigrid til å gjøre?**



# CASE

Arbeidsgiver tar kontakt med Guttorm som ansatt og innkaller ham til et møte angående mulig oppsigelse. Guttorm tar kontakt med deg som tillitsvalgt og ber deg om å bli med på møtet.

På møtet stiller arbeidsgiver med personal-sjef og HR konsulent.

Arbeidsgiver legger frem dokumenter som skal underbygge en påstand om at Guttorm har brukt arbeidstiden på å forberede oppstart av egen virksomhet.

Videre påstår arbeidsgiver å ha dokumentasjon for at Guttorm har brukt fritiden til å jobbe som konsulent i privat sektor – altså med de samme type oppgaver som han har hos sin faste arbeidsgiver i staten.

Arbeidsgiver vil foreta den korrekte reaksjon overfor Guttorm og ber dere begge undertegne på protokoll fra møtet der det fremgår at Guttorm sier opp selv.

**Hva gjør du som tillitsvalgt, hva råder du Guttorm til å gjøre og hva kan arbeidsgiver foreta seg?**



# Regler om oppsigelse - stillingsvern

- Både arbeidsgiver og arbeidstaker kan avslutte arbeidsforholdet
- Arbeidsgivers oppsigelsesadgang. Det ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett å si opp ansatte.
- Men...
  - Statsansatteloven begrenser oppsigelsesadgangen
  - Arbeidsmiljøloven vernebestemmelser
    - Sykdom § 15-8
    - Svangerskap § 15-9
    - Militærtjeneste § 15-10

# Saksbehandlingsregler ved oppsigelse/avskjed

Oppsigelse/avskjed er et enkeltvedtak, jf. Fvl § 2

- Forhåndsvarsel (fvl § 16)
- Rett til å uttale seg for ansettelsesorganet (statsansatteloven § 32)
- Rett til bistand fra tv eller rådgiver
- Rett til å klage på vedtaket, statsansatteloven § 33
- **FRISTER!**





# Oppsigelsesfrister

- Oppsigelse fra arbeidsgiver
  - 1 mnd ansatt 1 år eller mindre (også i prøvetid)
  - 3 mnd mer enn 1 år
  - 6 mnd mer enn 2 år
- Oppsigelse fra arbeidstaker
  - 1 mnd 1 år eller mindre
  - 3 mnd mer enn 1 år
  - Fristene gjelder fra dato til dato
- Formkrav i arbeidsmiljøloven, § § 15-4, 15-5

# Oppsigelse vs avskjed

- **Oppsigelse** er hjemlet i statsansatteloven § § 19, 20 og 21 Enten med bakgrunn i virksomhetens forhold eller individuelle forhold.
- **Avskjed** er hjemlet i statsansatteloven § § 21 og 26 og er forbeholdt de mest alvorlige tilfellene og innebærer at arbeidsforholdet avsluttes umiddelbart.

# Oppsigelse pga. virksomhetens forhold, jf. § 19

- Saklig begrunnet i virksomhetens forhold
  - Generelle kutt i bevilgning
  - Omstilling og effektivisering
  - Flytting av virksomhet og ansatte ikke ønsker å flytte med
- Må først tilby annen passende stilling om det finnes
  - Må være faglig og personlig kvalifisert
  - Ikke plikt å opprette stilling
- Avveining mellom virksomhetens behov og ulemper oppsigelsen påfører den ansatte.
  - Vurderingen kan ikke overprøves av retten

# Fortrinnsrett til annen ansettelse i staten ved oppsigelse pga virksomhetens forhold

## Statstjenestemannsloven § 24

- Sammenhengende ansatt i minst 12 måneder siste 2 år
- Skal underrettes om fortrinnsretten i vedtak om oppsigelse
- Gjelder i 2 år fra oppsigelsesfristens utløp
- Nødvendige faglige og personlige egenskapene
- Må akseptere senest 14 dager etter tilbud er mottatt

# Oppsigelse pga. den ansattes forhold, jf. § 20

- a) Ikke er i stand til å gjenoppta arbeid pga. sykdom
    - jf. Verneregler i aml. § 15-8
    - Tilretteleggingsplikt jf. Aml § 4-6
  - b) Ikke lengre har de kvalifikasjoner som er nødvendig
  - c) Vedvarende mangelfull arbeidsutførelse
  - d) Gjentatte ganger krenket tjenesteplikter
- 
- Ved a) eller b) – om mulig tilby annen passende stilling
    - Må finnes ledig stilling, og vedkommende må være kvalifisert

# Avskjed - § 26

- **Må gå på dagen**
  - a) Grov uforstand
  - b) Grovt krenket sine tjenesteplikter
  - c) Tross skriftlig advarsler fortsatt krenker tjenesteplikter
  - d) Utilbørlig adferd i eller utenfor tjenesten viser seg uverdigg sin stilling eller bryter ned den aktelse som er nødvendig for stillingen
- Har krav på attest - men arbeidsgiver kan opplyse om avskjedigelsen, aml § 15-15(3)

# Ordensstraff, jf. § 25

- Et mildere alternativ i forhold til oppsigelse og avskjed
- a) Overtredelse av tjenesteplikter eller unnlatelse av å oppfylle tjenesteplikter
- b) Utilbørlig adferd i eller utenfor tjenesten
- tap av ansiennitet 1 måned til 2 år
- Varig eller midlertidig omplasseres til annen stiling

Kan lagres i personalmappen i 5 år

## Advarsel/tilrettevisning

- Innsigelser legges evt. i personalmappen

# Suspensjon

- Suspensjon - "grunn til å anta..." jf. Statsansatteloven § 29
  - Lite som skal til for at arbeidsgiver har hjemmel.
  - Sjelden grunn til å bruke krefter på dette.
  - Forbered heller avskjedssaken som trolig kommer.





# Grunnlag for oppsigelse eller avskjed

- Mangelfulle arbeidsprestasjoner – kvalifisert negativt avvik
- Brudd på arbeidsplikten – skoft
- Brudd på lydighetsplikten – ordrenekt
- Brudd på lojalitetsplikten – konkurrerende virksomhet
- Rusmisbruk
- Samarbeidsproblemer – trakassering av andre
- Sykdom, etter verneperioden på 12 måneder – i praksis 2 år  
§ 20 - Ingen automatikk

**Selv om arbeidsgiver har hjemmel kan arbeidsgiver alltid velge og la være!**

- Legge seg flat – angre – love å aldri gjøre det igjen.**

# Retten til å «stå i stilling»

## Retten til å stå i stilling

- Hva er det?
- Oppsigelse
  - Egne forhold
  - Virksomhetens forhold
- Avskjed og i prøvetid
  - Inntil klagefristen er utløpt, ved klage når denne er avgjort av vedkommende forv.organ
- Midlertidig ansettelse
  - Nei



# Laagendalsposten

¶ Nå er det nødvendig  
å bevisse at biblioteket er  
viktig for Hvitlingfoss.

Wolfgang Ratzek

KRONIKK SIDE 10 OG 11

TIRSDAG

18. JANUAR 2011

NR. 14 ■ 109. ÅRGANG ■ KR. 20.00

## Luftvernoptimist

Eirik Ue, som leder  
luftvern divisjonen i KDC,  
tror på et godt markert tross  
kansellering fra USA.

SIDE 4



## Utslått i VM

Stian Svendsen falt i første  
omgang, og kjørte for sent i  
andreromgangen til å komme  
seg videre i bestcross-VM.

SIDE 12



## Klar for jazzklubb

Kjell Gunnar Hoff tok for ti år  
siden fram saksofonen etter  
38 års tausehet. Tirsdag  
spiller han på jazzklubben.

SIDE 16



# Krever 100.000 kr. hver

## Pleiere forlanger oppreisning i suspensjonssaken



■ To av kvinnene som  
ble suspendert av  
Kongsberg kommune  
før jul, forlanger nå  
100.000 kroner i  
erstatning for tort og  
svie.

■ De to mener at  
suspensjonene var  
uberegtiget og at  
kommunen har uttrykt  
mistillit overfor de to  
gjennom media, uten at  
de har kommet til orde.

SIDE 6 OG 7

**TIL RETTEN?** Oskar Nissen i Norsk  
Sykepleierforbund har i likhet med Perat  
vært i Kongsberg kommune og et  
saksmål på 100.000 kroner med  
begrunnelse i suspensjonene som  
kommunen iverksatte før jul.

OTTO: NORSK SYKEPLEIERFORBUND

## Oppsummering

### Stillingsvern

- Skriftlig varsel ved oppsigelse eller avskjed.
- Hva må jeg som tillitsvalgt huske på dersom medlemmer blir sagt opp, avskjediget eller suspendert?

**KONTAKT PARAT! Det løper frister!**

