

Nyhetsbrev nr.5, 2011



Adv.flm. Ine Hagen
Mobil: 915 50 682
ine@sbd.l.no

Ny rettspraksis fra Høyesterett: styringsretten og rettslig interesse

Høyesterett avsa den 9. juni 2011 dom og kjennelse i en sak om arbeidsgivers styringsrett og hvorvidt en arbeidstaker har rettslig interesse i å få dom for at en oppsigelse er ugyldig når det bare er reist sak mot arbeidsgiver, og ikke mot den som har overtatt vedkommendes stilling.

Saken gjaldt en undervisningsinspektør (A), som etter årelange samarbeidsproblemer ble omplassert til en tilsvarende stilling ved en annen skole i kommunen. En enstemmig Høyesterett kom til at omplasseringen lå innenfor kommunens styringsrett. Videre kom retten til at A hadde rettslig interesse i å få dom for at oppsigelsen eventuelt var ugyldig.

Når det gjaldt spørsmålet om arbeidsgivers styringsrett tok førstvoterende utgangspunkt i den generelle beskrivelsen angitt i den såkalte Nøkkdommen:

"Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått.

Ved tolkningen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen."



Innhold

| | |
|---|-----|
| Ny rettspraksis fra Høyesterett | 1-2 |
| Månedens tips | 2 |
| Ikrafttredelse 1. juli: Nye regler vedrørende sykmeldte | 2-3 |
| Frokostmøter høsten 2011 | 3 |
| Terje G. Andersen tilbake fra permisjon | 3 |
| Nytt grunnbeløp | 3 |
| Fedrekvoten utvides | 3 |
| Forslag om ny lov om arbeidstvister | 3 |
| Vedtak om allmenngjøring i renholdsbransjen | 4 |
| Ny utgave av Arbeidslivets spilleregler | 4 |
| God sommer | 4 |



Videre viste Høyesterett til As ansettelsesavtale og personalreglementet for Oslo kommune, som begge slo fast at A måtte finne seg i endringer både hva gjaldt arbeids- og ansvarsområde. Det faktum at As nye stilling blant annet medførte en undervisningsplikt hun tidligere ikke hadde hatt, mindre ansvar og økt reisevei, innebar dermed ikke større endringer enn hva kommunen kunne beslutte i kraft av sin styringsrett. Høyesterett kom til at beordringen om omplasseringen heller ikke var i strid med det allmenne saklighetskrav som gjelder i arbeidsretten.

Høyesterett behandlet deretter spørsmålet om rettslig interesse. Lagmannsretten hadde avvist As påstand om at oppsigelsen var ugyldig grunnet manglende rettslig interesse. For Høyesterett var det ikke aktuelt å vurdere hvorvidt det var en usaklig oppsigelse, da endringen, som nevnt ovenfor, ikke innebar noen endringsoppsigelse. Av hensynet til behovet for rettsavklaring, vurderte Høyesterett likevel spørsmålet.

Det klare utgangspunktet er at en oppsagt arbeidstaker kan ha rettslig interesse i å få dom for at en oppsigelse er urettmessig. Spørsmålet i denne saken var imidlertid hvorvidt den oppsagte arbeidstakeren også hadde rettslig interesse i få dom for at en oppsigelse er ugyldig, hvilket normalt innebærer at arbeidstakeren krever gjeninnsettelse i stillingen, når bare arbeidsgiver er saksøkt. Dette besvarte Høyesterett bekreftende. Det kreves altså ikke at oppsagte arbeidstakere saksøker noen annen enn arbeidsgiver ved påstand om ugyldig oppsigelse.

“Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund ANS (SBDL) is ‘very knowledgeable and more accessible than the bigger law firms’” Legal 500, 2011

Månedens tips

I henhold til arbeidsmiljøloven § 2-4 har ansatte rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, så fremt varslingen skjer på en forsvarlig måte. I arbeidsmiljøloven § 3-6 slås det videre fast at arbeidsgiver skal utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling, dersom virksomhetens forhold tilsier det. Det er ingen høy terskel for at plikten til å sette i verk tiltak som beskrevet i bestemmelsen inntreffer, og det er først og fremst ”ukompliserte” virksomheter med få ansatte som vil falle utenfor. Om din virksomhet ikke har utarbeidet slike rutiner, er det derfor viktig at det foretas en vurdering av ytringsklimaet i virksomheten med henblikk på hvordan varsling eller annen kritikk håndteres.



Adv. Kari B. Andersen
Mobil: 951 48 721
kari@sbdl.no

Ikrafttredelse 1. juli: Nye regler om oppfølging av sykmeldte og sanksjoner ved brudd på reglene

Fra 1. juli 2011 trer endelig de nye reglene vedrørende oppfølging av sykmeldte i kraft. Reglene skjerper kravene til oppfølging og setter strengere sanksjoner for brudd også overfor sykmeldende lege og arbeidstaker. Vi minner om at hovedreglene er som følger:

Oppfølgingsplan

- Du og arbeidstaker skal utarbeide en oppfølgingsplan senest innen 4 ukers sykmelding (tidligere 6 uker)
- Du skal sende oppfølgingsplanen til arbeidstakerens sykmeldende lege (dette er nytt)

Dialogmøte

- Dialogmøte 1 skal være gjennomført innen 7 ukers sykmelding (tidligere 12 uker), med mindre dette er åpenbart unødvendig
- Også delvis sykmeldte arbeidstakere skal innkalles til dialogmøte 1 (nytt)
- Kravet om å ha sykmeldende lege med i møtet er skjerpet: Sykmelder skal delta i møtet, med mindre arbeidstaker ikke ønsker det eller det ikke anses hensiktsmessig.

Rapportering til NAV

- Innen 9 uker skal du uoppfordret sende rapporteringsskjema med informasjon om oppfølgingsarbeidet til NAV (nytt)
- Du skal sende oppfølgingsplanen samtidig med rapporteringsskjemaet ved 9 uker. NAV har opplyst at de ikke lenger vil sende påminnelsesbrev om dette (nytt).

Sanksjoner

- NAV har hjemmel til å sanksjonere både arbeidsgiver, arbeidstaker og sykmeldende lege dersom plikter i oppfølgingsarbeidet ikke er oppfylt (nytt). Du som arbeidsgiver vil bli ilagt overtredelsesgebyr tilsvarende seks rettsgebyr (akkurat nå 5160 kroner) for hvert brudd på følgende plikter:
 - Hvis du ikke avholder dialogmøte 1
 - Hvis du ikke sender rapporteringsskjema og oppfølgingsplan uoppfordret til NAV innen 9 ukers sykmelding
 - Hvis du ikke deltar i dialogmøter i regi av NAV og ikke sender revidert oppfølgingsplan til NAV før møtet.

Er det ønskelig med et eget frokostmøte vedrørende oppfølging av sykmeldte og håndtering av sykmeldte arbeidstakere? Gi gjerne en tilbakemelding til kari@sbd.no.



Fedrekvoten utvides ved fødsel den 1. juli eller senere

Ved fødsel den 1. juli 2011 eller senere kommer nye regler om fedrekvoten til anvendelse. Denne utvides fra 10 til 12 uker. Nytt er også at far kan ta ut fedrekvoten om mor mottar uførepensjon fra folketrygden.

Forslag om ny lov om arbeidstvister

Arbeidsdepartementet har i Prop. 134 L (2010-2011) fremlagt forslag til ny arbeidstvist- og lønnsnemndlov. Loven vil trolig tre i kraft den 1. januar 2012. Les mer om innholdet i forslag i senere nyhetsbrev.

Frokostmøter høsten 2011

Våre advokater i SBDL avholder jevnlig frokostmøter og dette vil vi fortsette med høsten 2011.

Vi tar gjerne imot tilbakemeldinger på temaer det er ønskelig at vi tar opp.

Møtene avholdes på onsdager og varer som regel i 2 timer. Tidspunkter for høstens møter er:

- Onsdag 21. september
- Onsdag 19. oktober
- Onsdag 23. november

Påmeldinger eller forslag til temaer kan gjøres til Wenche-Line Bakke på wlb@sbd.no eller til Kari B. Andersen på kari@sbd.no.

Velkommen!

Terje G. Andersen tilbake fra permisjon

Vår advokat Terje G. Andersen er tilbake fra permisjon etter ett års studier ved University of Minnesota, Minneapolis, hvor han har tatt en LL.M-grad.

Vi er glade for å ha ham tilbake hos oss!

Nytt grunnbeløp

Grunnbeløpet (G) i folketrygden justeres én gang i året og økte fra 75 641 kroner til 79 216 kroner fra og med 1. mai 2011.



God sommer

Vi ønsker alle våre klienter og samarbeidspartnere en riktig god sommer. Neste nyhetsbrev kommer i september.

Advokatfirmaet Storeng, Beck & Due Lund ANS

Haakon VII's gt. nr. 10
PB 1234, Vika
0110 OSLO

Telefon: 22 01 70 50
Faks: 22 01 70 51

mail@sbd.no
www.sbd.no

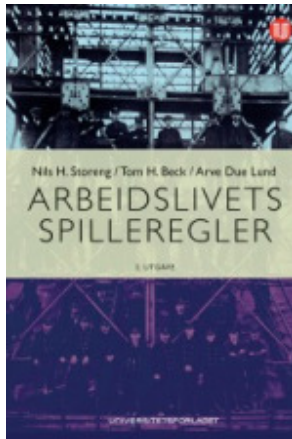
Dersom du har spørsmål til innholdet i dette nyhetsbrevet, eller har forslag til endringer eller forbedringer, ta kontakt med advokat Kari Bergeius Andersen på kari@sbd.no eller 95 14 87 21.

Vedtak om allmenngjøring i renholdsbransjen

Tariffnemnda fattet den 21. juni 2011 vedtak om allmenngjøring av Overenskomsten for renholdsbedrifter. Allmenngjøringsforskriften vil tre i kraft den 1. september 2011.

Forskriften skal gjelde ansatte i private renholdsbedrifter. Forskriften innebærer at lønns- og andrearbeidsvilkår allmenngjøres, men inneholder ikke bestemmelser om arbeidstid eller overtidsgodtgjøring.

Ny utgave av Arbeidslivets spilleregler



Vår hovedbok i arbeidsrett, *Arbeidslivets spilleregler*, er nå ute i ny og utvidet annen utgave.

Boken gir en bred oversikt over aktuelle arbeidsrettslige problemstillinger, rettigheter og plikter, sentrale lover, det individuelle arbeidsforhold og den kollektive arbeidsretten.

Nærmere informasjon om boken, samt link til å kjøpe den, finnes på våre hjemmesider:

www.sbd.no.