

Velkommen til Frokostmøte!



Siste årets nyheter innen arbeidslivsjussen:

- **Arbeidsmiljølovens nye definisjon av fast ansettelse**
- **Endring i permitteringslønnsloven**
- **Reise, kost og losji – hva er status?**
- **Flyreiser på jobb – hva gjør vi med bonuspoengene?**
- **Nytt fra rettspraksis**
- **Virksomhetsoverdragelse**
- **HMS ansvar når flere aktører utfører arbeid på samme sted**
- **Oppfølging av sykemeldte**
- **Oppsigelse grunnet sykefravær**

Autopass





Nytt i arbeidslivsjussen

Advokat Sturla Dalhaug
NHO Møre og Romsdal

Molde, 6. februar 2019

Nyhetsoversikt:

- Når er reisetid arbeidstid? Dom fra Høyesterett
- Lovendring: Ny definisjon av «fast ansettelse»
- Lovendring: Nye regler for permittering
- Endring i allmenngjorte regler om reise, kost og losji.
- Ansiennitetsprinsippet: Forlik i Arbeidsretten mellom LO og NHO
- Nye skatteregler om bl.a. bonuspoeng fra flyreiser

- Når er reisetid arbeidstid?

Høyesterett 4. juni 2018:

- Reisetid til og fra jobb er ikke arbeidstid, men fritid.
- Som utgangspunkt gjelder dette også reise til et annet oppmøtested enn det faste arbeidsstedet.

- Når er reisetid arbeidstid?

Høyesterett 4. juni 2018:

Grensedragningen beror på en konkret vurdering ut fra tre elementer:

1. Om arbeidstaker utfører oppgaver eller plikter innen rammen av arbeidsforholdet
2. Om arbeidstaker er i arbeid
3. Om vedkommende står til disposisjon for arbeidsgiver.

- Når er reisetid arbeidstid?

Høyesterett 4. juni 2018:

Grensedragningen beror på en konkret vurdering ut fra tre elementer:

1. Om arbeidstaker utfører oppgaver eller plikter innen rammen av arbeidsforholdet
2. Om arbeidstaker er i arbeid
3. Om vedkommende står til disposisjon for arbeidsgiver.

- «Fast ansettelse» etter arbeidsmiljøloven

Ny definisjon gjort gjeldende fra 1. januar 2019, jf. § 14-9 (1):

"Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang."

- «Fast ansettelse» etter arbeidsmiljøloven

Ny definisjon gjort gjeldende fra 1. januar 2019, jf. § 14-9 (1):

"Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang."

- Permitteringsreglene endret fra 1.1.2019:

- Perioden for arbeidsgivers lønnsplikt utvidet fra 10 til 15 arbeidsdager.
- Maksimal permitteringstid redusert fra 49 til 26 uker.
- Arbeidsgiverperiode II utgår.

Dager med lønnsplikt for arbeidsgiver:

$$\begin{array}{rcl} & \text{Varslingsfrist før permittering:} & 14 \text{ kalenderdager} \\ + & \text{Lønnsplikt etter permittering:} & 15 \text{ arbeidsdager} \\ = & \text{5 uker med lønn til en ansatt som permitteres} & 100 \% \end{array}$$

- Betydningen av ansiennitet ved nedbemanning

Skanska-saken:

- LO og NHO inngikk forlik i Arbeidsretten 31. oktober 2018.
- Høyesterett skal behandle saken 12. februar 2019
- Aml: § 15-7: «saklig begrunnet»
- Et tariffestet ansiennitetsprinsipp, jf. Hovedavtalen § 8-2

Hovedavtalen § 8-2

«**Ansiennitet ved oppsigelse pga. innskrenkning**

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.»

Forlik mellom LO og NHO i Arbeidsretten:

- «Av Hovedavtalen LO-NHO § 8-2 første ledd følger at ansiennitet danner utgangspunktet ved utvelgelse av arbeidstakere for oppsigelse.»
- «Tjenestetiden er et moment som skal tas i betraktning ved vurderingen av hvem som skal gis oppsigelse.»
- «Hvilken vekt ansiennitet skal tillegges ved utvelgelsen er et annet spørsmål, og vil i den enkelte sak bero på en totalbedømmelse av alle relevante forhold.
- § 8-2 oppstiller ikke noe krav om at ansiennitetsrekkefølgen skal følges ubetinget. Ansiennitet kan fravikes når det foreligger saklig grunn.»

Forlik mellom LO og NHO i Arbeidsretten:

- «Av Hovedavtalen LO-NHO § 8-2 første ledd følger at ansiennitet danner utgangspunktet ved utvelgelse av arbeidstakere for oppsigelse.»
- «Tjenestetiden er et moment som skal tas i betraktning ved vurderingen av hvem som skal gis oppsigelse.»
- «Hvilken vekt ansiennitet skal tillegges ved utvelgelsen er et annet spørsmål, og vil i den enkelte sak bero på en totalbedømmelse av alle relevante forhold.
- § 8-2 oppstiller ikke noe krav om at ansiennitetsrekkefølgen skal følges ubetinget. Ansiennitet kan fravikes når det foreligger saklig grunn.»

- Reise, kost og losji

- Tariffbestemmelser om arbeidsoppdrag hvor arbeidstaker må overnatte utenfor hjemmet.
- Arbeidsgiver skal dekke nødvendige utgifter til reise ved oppdragets begynnelse og slutt, samt kost og losji.
- Allmenngjort for arbeidsoppdrag på byggeplasser, i skips- og verftsindustrien, innen elektrofag og renhold.

- Reise, kost og losji

Tariffnemnda oktober 2018:

- Plikten til å dekke utgifter til reise, kost og losji skal bare gjelde for reiser i Norge.
- Reiser til og fra utlandet dekkes ikke.

ESA november 2018:

- Ikke i strid med EØS-retten

- Nye skatteregler

- Bonuspoeng – privat bruk
- Andre endringer fra 1.1.2019
(personalrabatter, tips, m.v.)

Nytt i arbeidslivsjussen



Takk for oppmerksomheten!

Frokostseminar Molde Næringsforum, 6. februar 2019

Nytt i arbeidsretten 2018 - noen rettsavgjørelser

Advokat Nils Ivar Sylte



**LARHAMMER
AARSETH**

ADVOKATFIRMA AS

Hvorfor presentere rettsavgjørelser for dere?

- Mange rettsavgjørelser innen arbeidsretten. Omfattende lovregulering, men mange skjønnsmessige begreper.
- Viktig rettsområde, både for arbeidstakere og arbeidsgivere.
- Særlig for arbeidsgiver vil innblikk i rettspraksis kunne gi litt hjelp til å være «føre var, heller enn etter snar».

Nedbemanning - Prezioso Linjebygg

Høyesterettsavgjørelse mai 2018

Saksforholdet og hovedspørsmål:

- Oppbemanning i én avdeling, nedbemanning i en annen like etterpå.
- Var plikten til å tilby annet passende arbeid før oppsigelse begrenset til avdelingen som utgjorde utvelgelseskretsen?
- Hvis nei; kunne plikten til å tilby annet passende arbeid være brutt når nedbemanningen fant sted *etter* oppbemanningen?

Nedbemanning - Prezioso Linjebygg

Høyesterettsavgjørelse mai 2018

Høyesteretts avgjørelse:

- At begrenset utvelgelseskrets er saklig innebærer ikke uten videre at tilbudsplikten er tilsvarende begrenset. Ulike hensyn.
- Muligheten for annet passende arbeid *i hele virksomheten* avgjørende for tilbudsplikten.
- Vedr. tidspunkt: Nok at framtidige oppsigelser er mulig når annet passende arbeid dukker opp og det oppbemannes.

Nedbemanning - Prezioso Linjebygg

Høyesterettsavgjørelse mai 2018

Verdt å merke seg:

- Selv om en har definert en saklig utvelgelseskrets ved *nedbemanning*, må en altså før den enkelte sies opp vurdere mulig passende arbeid også andre steder i virksomheten.
- Tilbudsplikten er i og for seg «*tilbakevirkende*». Gjør det vanskelig med nyansettelser i én avdeling, dersom det samtidig foreligger *muligheter* for nedbemanning i en annen avdeling.

Nedbemanning av gravid arbeidstaker

Høyesterettsavgjørelse juni 2018

Saksforholdet og hovedspørsmål:

- Arbeidstaker, gravid i 7. mnd., oppsagt under henvisning til nedbemanningsbehov. Delvis sykemeldt.
- Etter loven skal en oppsigelse av en gravid anses å skyldes graviditeten, hvis ikke arbeidsgiver gjør det «*overveiende sannsynlig*» at grunnen er en annen.
- Hva innebærer beviskravet «*overveiende sannsynlig*»?

Nedbemanning av gravid arbeidstaker

Høyesterettsavgjørelse juni 2018

Høyesteretts avgjørelse:

- Tok utgangspunkt i det alminnelige beviskravet om «*sannsynlighetsovervekt*». Dvs. mer enn 50 % sannsynlig.
- Kom deretter fram til at beviskravet «*overveiende sannsynlig*» innebar at det måtte foreligge «*klar sannsynlighetsovervekt*». Altså klart mer enn 50 %. Ikke definert nærmere.

Nedbemanning av gravid arbeidstaker

Høyesterettsavgjørelse juni 2018

Verdt å merke seg:

- Det stilles svært strenge krav til arbeidsgivers begrunnelse og dokumentasjon ved nedbemanning av gravide/sykemeldte. Domstolenes prøvingsrett nesten ubegrenset.
- Arbeidsgivers saksbehandling blir ekstra viktig i slike saker.

Retten til å stå i stillingen ved oppsigelse

Høyesterettsavgjørelse oktober 2018

Saksforholdet og hovedspørsmål:

- Lagmannsretten hadde avgjort at den oppsagte skulle få stå i stillingen, men at han ikke hadde rett til å utføre arbeid.
- Den oppsagte mottok altså lønn, men fikk ikke møte på jobb.
- Åpner loven for en slik «mellomløsning»?

Retten til å stå i stillingen ved oppsigelse

Høyesterettsavgjørelse oktober 2018

Høyesteretts avgjørelse:

- Viste til at loven angir alternativene «*fortsette i stillingen*» eller «*fratre*».
- Selv om opprettholdelse av lønn uten rett og plikt til å arbeide ikke er nevnt, kunne ikke loven uten videre anses å forby dette.
- Under henvisning til formålet med bestemmelsen kom Høyesterett likevel til at loven ikke gir domstolene noen adgang til å fastsette en slik mellomløsning.

Retten til å stå i stillingen ved oppsigelse

Høyesterettsavgjørelse oktober 2018

Verdt å merke seg:

- Høyesteretts avgjørelse gjelder *domstolenes* adgang til å fastsette en slik mellomløsning, etter aml.
- Dette hindrer likevel *ikke* arbeidsgivers bruk av *styringsretten* til å fastsette slike løsninger.

Fastleges rett til å reservere seg

Høyesterettsavgjørelse oktober 2018

Saksforholdet og hovedspørsmål:

- Fastlegeavtale sagt opp under henvisning til at kommunen ikke kunne godta at vedkommende reserverte seg mot å sette inn spiral. Fastlegen krevde oppsigelsen satt til side som usaklig.
- Hadde kommunen ved ansettelsen av legen akseptert reservasjonsrett?
- Var denne avtalen i så fall ugyldig, fordi det ikke var adgang til å akseptere reservasjonsrett?

Fastleges rett til å reservere seg

Høyesterettsavgjørelse oktober 2018

Høyesteretts avgjørelse:

- La til grunn at kommunes tilsettingsråd muntlig hadde akseptert reservasjonsrett. Kommunen ikke hørt med at rådet hadde gått utenfor sine fullmakter.
- På det tidspunkt legen ble ansatt var det ikke avklart at det var ulovlig å reservere seg. Hjalp ikke at det noen år senere ble forbud.
- Oppsigelsen kjent usaklig og legen tilkjent erstatning.

Fastleges rett til å reservere seg

Høyesterettsavgjørelse oktober 2018

Verdt å merke seg:

- Vanskelig å komme unna en avtale om ansettelsesvilkår med argumentasjon om at vedkommende representant som inngikk avtalen manglet fullmakt.
- Arbeidsgivers rettsvillfarelse om noe som har betydning for ansettelsesforholdet hjelper ikke om man tar feil.

Varslingssak – avgjørelse av Sør-Østerdal tingrett i februar 2018

Saksforholdet og hovedspørsmål:

- Brannmester og HTV i brannvesenet (IKS-foretak) kontaktet styret og rådmannen m.fl. i eierkommune om brannsjefens lederstil. Brannmesteren ble til slutt omplassert til brannkonstabel, etter et drøftingsmøte. Påstått akseptert.
- Hadde brannmesteren grunnlag for å avvise at avtale var inngått, pga. uavklart lønsspørsmål?
- Var det tale om varsling etter arbeidsmiljøloven, og hadde brannmesteren i så fall blitt utsatt for gjengjeldelse?

Varslingssak – avgjørelse av Sør-Østerdal tingrett i februar 2018

Tingrettens avgjørelse:

- Forelå ikke muntlig avtale fra drøftingsmøte om omplassering til brannkonstabel. Lønn ikke avklart.
- Flere av brannmesterens henvendelser om brannsjefens lederstil var varsler etter arbeidsmiljøloven. Omhandlet «kritikkverdige forhold» og var «forsvarlig framsatt».
- Fjerning av tillegg som HTV og innkalling til drøftingsmøte ansett som gjengjeldelse. En advarsel var ikke gjengjeldelse.

Varslingssak – avgjørelse av Sør-Østerdal tingrett i februar 2018

Verdt å merke seg:

- Varslingssaker blir ofte komplekse. Hva er «kritikkverdige forhold»? Personkonflikter? Når kan det være «gjengjeldelse»?
- Krevende farvann, med en rekke skjær i sjøen. NOU 2018:6
- Viktig: gode retningslinjer for varsling og nøye vurdering dersom en varslingssak dukker opp.

Takk for oppmerksomheten!



Statens vegvesen



AutoPASS for ferje

Dag Hole

Prosjektleder – Vegdirektoratet



Statens vegvesen

AutoPASS for ferje

Bakgrunn

- Innføringen besluttet i NTP 2014 – 2023, Meld. St. 26 (2012–2013)
- Bortfall passasjerbetaling besluttet i Statsbudsjettet 2015 – Høring 2014
- **Effektmål: Enklere for trafikant, enklere for ferjemannskap**
- To betalingsmiddel
 - AutoPASS-brikke
 - AutoPASS-ferjekort
- To takstregulativer
 - Riksregulativet for ferjetakst
 - AutoPASS-regulativet

AutoPASS for ferje

AutoPASS–brikkebetaling

- 2020
 - Volda – Folkestad
 - Festøy – Solevågen
- 2021
 - Molde – Vestnes
 - Halså – Kanestråum
- Fylkesveg avgjøres av Møre og Romsdal fylkeskommune
- Gratis for passasjerer når AutoPASS–brikke tas i bruk





Statens vegvesen

AutoPASS for ferje

Som reisende

- Har du verdikort eller storbrukerkort i dag?
 - Hvis nei: Du betaler som før
 - Hvis ja: Skaff deg det nye AutoPASS-ferjekortet
www.autopassferje.no
- Har du AutoPASS-brikke?
 - Hvis nei: Denne skaffes hos en utsteder
<https://minside.autopass.no/kundeservice>
 - Hvis ja: Denne knyttes enkelt mot ferjekonto



AutoPASS for ferje

Takster – 2019 priser

Urabatterte priser								
Sone 12: Molde – Vestnes								
		RR	AP	Diff	1 pass	Totalt RR	Totalt AP	Diff
B2/AP1	5,0 m	157	205	31%	54	211	205	– 3%
B5/AP3	10,0 m	565	622	10%	54	619	622	0%
B7/AP4	12,3 m	749	752	0%	54	803	752	– 6%
B8/AP6	15,5 m	891	999	9%	54	945	999	1%
B9/AP6	17,3 m	999	999	0%	54	945	999	1%
Rabatterte priser – 50 % / 17%								
Sone 12: Molde – Vestnes								
		RR	AP	Diff	1 pass	Totalt RR	Totalt AP	Diff
B2/AP1	5,0 m	79	103	30%	45	124	103	– 17%
B5/AP3	10,0 m	283	311	10%	45	328	311	– 5%
B7/AP4	12,3 m	375	376	0%	45	420	376	– 10%
B8/AP6	15,5 m	446	500	12%	45	491	500	2%
B9/AP6	17,3 m	500	500	0%	45	545	500	– 8%



AutoPASS for ferje

Avslutning



Statens vegvesen

For nærmere informasjon:

www.autopassferje.no

dag.hole@vegvesen.no

Takk for meg!

FROKOSTSEMINAR MOLDE NÆRINGSFORUM

AKTUELLE TEMA FOR ARBEIDSLIVET

6. FEBRUAR 2018

Øverbø Gjørtz

Agenda

1. Virksomhetsoverdragelse
2. Arbeidsgiverbegrepet
3. Hovedbedrift for HMS-ansvar
4. Oppfølging og oppsigelse av sykmeldte

Virksomhetsoverdragelse



Virksomhetsoverdragelse

- Hva er virksomhetsoverdragelse?
 - Overføring av selvstendig enhet som beholder sin identitet
 - Innebærer bl.a. videreføring av lønns- og arbeidsvilkår
 - Arbeidsgiver kan velge å ikke videreføre tariffavtale
- Høyesteretts dom av 11. oktober 2018
 - valgt rett ved «ikke uvesentlige negative endringer»
 - Tap av AFP ansett for å gi valgt rett
 - Ikke ubetinget
 - Ikke risikofritt for den ansatte

Arbeidsgiverbegrepet



Arbeidsgiveransvaret

- Høyesteretts dom av 12. desember 2018
 - «Norwegiansaken»
 - Ansatte i datterselskaper krevde ansettelse i morselskapet etter gjennomført omstrukturering/virksomhetsoverdragelser
- *"... domstolene bør være varsomme med å overprøve det som grunnleggende er forretningsmessige vurderinger av hva som er en hensiktsmessig selskapsstruktur for den virksomheten som drives. Dette er vurderinger som naturlig faller inn under arbeidsgivers rett til foretaksledelse."*

Hovedbedrift for HMS-ansvar



Hovedbedrift for HMS

- Arbeidsmiljøloven § 2-2
 - Krav til samordning av HMS-arbeid når arbeidstakere fra flere arbeidsgivere utfører arbeid sammen
 - Samordningsplikten påligger «hovedbedriften»
 - Kan avtales
- Høyesteretts dom av 12. september 2018
 - Konkret vurdering av hvem som er hovedbedrift
 - «dominerende virksomhet»
 - Idømt foretaksstraff

Oppfølging og oppsigelse av sykemeldt arbeidstaker



Oppfølging

- Arbeidsgiver har en generell tilretteleggingsplikt i aml. § 4-6 (1)
 - «iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid»
 - Arbeidstaker har opplysnings- og medvirkningsplikt, ftrl. § 8-8

Oppfølging forts.

- Arbeidsgiver skal besørge
 - Oppfølgingsplan
 - Dialogmøter med den ansatte
- Arbeidsgiver må dokumentere sin oppfølging – aml. § 4-6 (2-5)

Oppsigelse

- Arbeidstaker ønsker ofte å gjenoppta arbeidet etter 12 måneder
 - Overgang fra sykepenges til AAP
 - Verneperiode på 12 måneder – aml. § 15-8
- Kan ikke sies opp på grunn av sykdom de «første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte».
 - Hovedregel om minst 12 måneders sammenhengende fravær

Oppsigelse forts.

- Av aml. § 15-8 følger at sykdom kan være saklig grunn for oppsigelse når det har gått 12 måneder.
- Oppsigelsen må likevel være saklig, aml. 15-7
 - Arbeidsgiver må ha laget en plan for tilbakeføring – aml. § 4-6
 - Arbeidsgiver må ha undersøkt mulighet for omplassering eller tilrettelegging – aml. § 4-6
 - Ikke utsikter til bedring av arbeidsevnen
 - Sykdommen påvirker arbeidsprestasjonen
 - Sykdommen innebærer avvikende fraværsmønster

Takk for oppmerksomheten!



Hallgrim Fagervold

hof@ovgj.no

Tlf 98 85 36 10