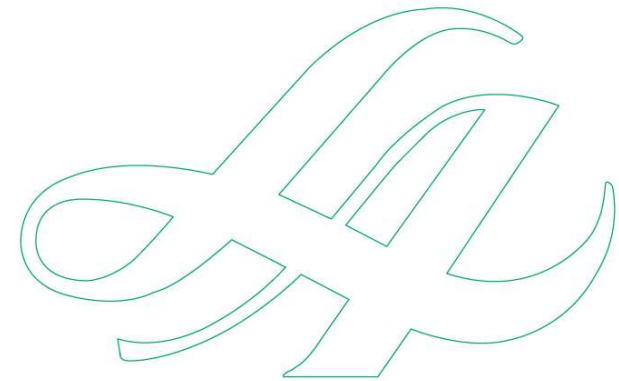


Nytt fra Arbeidsretten

Tariffkonferansen 2010

Ved advokatfullmektig Anne Løken
Advokatfullmektig Christel Kirkøen



Landbrukets Arbeidsgiverforening

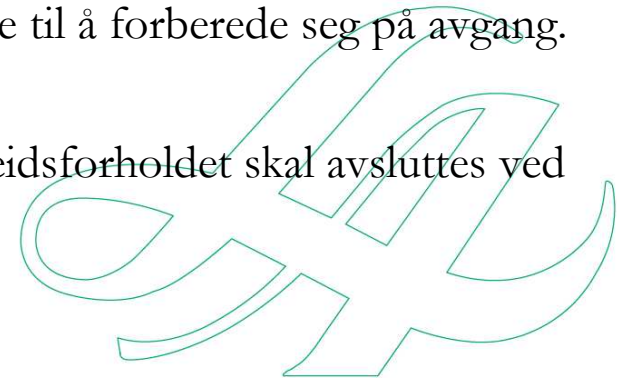
Arbeidsmiljøloven

Alder - opphør av arbeidsforhold

- Krav om varsling 6 måneder i forkant ved opphør av arbeidsforhold på grunn av at arbeidstaker har oppnådd lovens aldersgrense, eller en lavere aldersgrense fastsatt f. eks i arbeidsavtale eller tariffavtale.

Fra 1. januar 2010.

- For å markere forskjellen mellom en ordinær oppsigelse og opphør på grunn av alder, og for å sikre at alle arbeidstakere får en rimelig periode til å forberede seg på avgang.
- Arbeidstaker bør gis god tid til å innrette seg på at arbeidsforholdet skal avsluttes ved oppnådd aldersgrense.



Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven §15-7 fjerde ledd opphevet og erstattet av ny §15-13 a:

(2) *”Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter den første dag i måneden etter at varslet er kommet frem til arbeidstaker.”*

- I stedet for en ordinær oppsigelse. Ikke samme formkrav. Ikke rett fortsette i stillingen.

(3) *”Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.”*

- I stedet for et ordinært drøftingsmøte. Ingen nærmere krav til samtalens form eller innhold. Ordensregel.

(4) *”Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på en måned, likevel slik at kravet til skriftlighet ikke gjelder.”*

- Ingen formkrav til varselet.



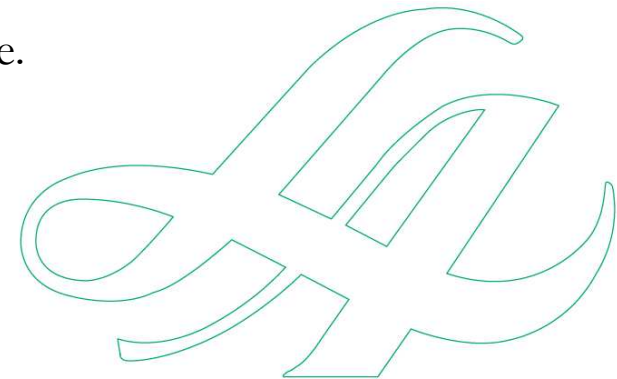
Arbeidsmiljøloven

Første ledd:

(1) *”Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 70 år. Lavere aldersgrense kan følge av annet grunnlag når grensen er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende, jf. § 13-3 andre ledd.”*

- Nytt andre punktum, innebærer ingen realitetsendring.
- Fortsatt adgang til å ha bestemmelser om aldersgrenser fastsatt i medhold av lov, arbeidsavtale, tariffavtale, arbeidsreglement eller bedriftspensjonsordning, innenfor rammen av aml. kap. 13, og spesielt unntaket i §13-3 (2).

Saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende.



Arbeidsmiljøloven

Rettspraksis om opphør av arbeidsforhold ved oppnådd aldersgrense under 70 år:

- Tre eldre underrettsdommer: RG 1968 s. 371 (68 års aldersgrense), NAD 1986 s. 207 (67 års aldersgrense i tariffavtale) og LB-1995-1486 (67 års aldersgrense i tariffavtale). Avgangsalder var tillatt.
- Stavanger tingrett 12. mai 2006 (tidl. aml. § 54 D, 67 års aldersgrense)
Aldersgrensen var i strid med arbeidsmiljølovens forbud mot aldersdiskriminering. Dommen er rettskraftig.

Begrunnet hovedsakelig med at forarbeidene hadde lagt til grunn et langt mer restriktivt syn enn hva som følger av tidligere rett hva gjelder bruk av aldersgrenser *lavere* enn lovens grense på 70 år (Unntaket, sikkerhetsmessige hensyn) (kritisert i nyeste forarbeider).

Krav til at arbeidsgiver konkret har vurdert behovet for aldersgrensen ble understreket.



Arbeidsmiljøloven

- Høyesteretts dom av 18. februar 2010:
- Dom av 24. juni 2009 Agder lagmannsrett (08-196596ASD-ALAG):
tolket regelen i sjømannsloven § 19:
62 års alder er saklig grunn for opphør

Forpleiningsassistent som ikke hadde opparbeidet seg tilstrekkelig fartstid til rett til sjømannspensjon. Tilkjent erstatning og oppreisning.

Skipselektriker, som hadde opparbeidet rett til sjømannspensjon. Ikke medhold. Anket til HR. Ikke medhold her heller. Dissens 4-1.

- Sjømannsloven § 19 strider ikke mot EUs direktiv 2000/78, EMK eller SP
- Gruppebetraktning ok.

Arbeidstaker selv, ev. sikkerhetsmessige hensyn, de øvrige ansatte, også hensiktsmessig sammensetning i arbeidsstokken, økonomisk sikkerhet



Arbeidsmiljøloven

- Arbeidsmiljøloven § 4-1 (2)

Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

- Arbeidsmiljøloven § 4-1 (3)

Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.



Arbeidsmiljøloven

- Arbeidsmiljøloven § 10-4 (6) medfører gradvis redusert arbeidstid i forhold til mengden ulempetimer for å likestille skift- og turnusarbeid
- Arbeidsmiljøloven § 14-9 (5) annet punktum

Arbeidstaker som har vært sammenhengende ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a og b, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse.

- Arbeidsmiljøloven § 14-15 (2) innebærer adgang til trekk i lønn for tjenestepensjonsordninger. Etter tredje ledd skal også trekk etter avtale undergis begrensning



Arbeidsmiljøloven

- Arbeidsmiljøloven § 15-11 (2)

Dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel bestemme at arbeidstaker skal fratredde under sakens behandling. Dette gjelder også ved hel eller delvis nedleggelse av virksomheten. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakers fratreden.

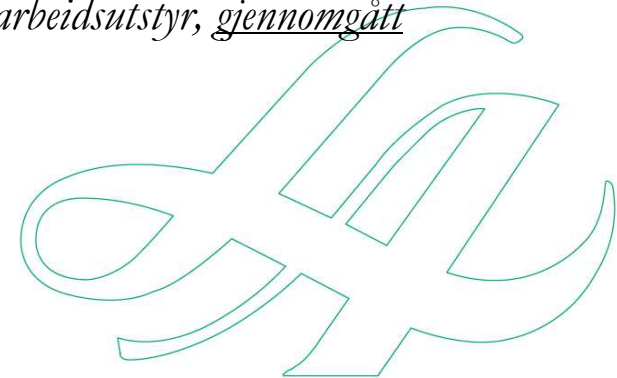
- Arbeidsmiljøloven § 17-4 (5) siste punktum

Retten kan bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette, jf. § 15-11 tredje ledd, dersom søksmål med krav om dette reises innen åtte uker fra tidspunktet for arbeidstakers fratreden eller fra forhandlingenes avslutning



Folketrygdloven/ Arbeidsavklaringspenger

- Reglene i kraft fra 1. mars 2010.
- Omfattende endringer i folketrygdloven, herunder nytt kapittel 11 ”Arbeidsavklaringspenger og tilleggsstønader”.
- Endring i aml. : § 1-6 f
”personer som i opplæringsøyemed eller i forbindelse med arbeidsrettede tiltak utplasseres i virksomheter uten å være arbeidstakere ”
- Endring i aml. § 4-6 (1)
”.....Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.”

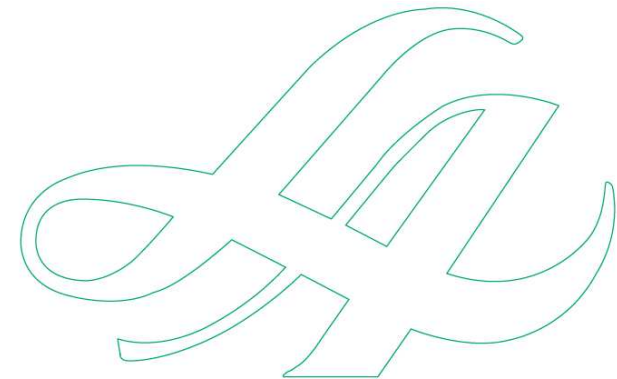


Folketrygdloven/ Arbeidsavklaringspenger

- En ny stønad som erstatter attføringspenger, rehabiliteringspenger og tidsbegrenset uførestønad.
- Skal sikre inntekt i en overgangsperiode hvor arbeidstaker på grunn av sykdom eller skade har behov for arbeidsrettede tiltak, medisinsk behandling eller annen oppfølging fra NAV for å komme i arbeid.
- Arbeidsevnen må være nedsatt med minst halvparten på grunn av sykdom, skade eller lyte.
- 66 % av inntektsgrunnlaget. Inntil 4 år. Gis bla. under
 - aktiv behandling
 - under gjennomføring av arbeidsrettede tiltak
 - under arbeidsutprøving (opptrapping etter sykdom)
 - under oppfølging fra NAV etter at behandling og tiltak er forsøkt (i inntil åtte måneder mens uføresøknad blir vurdert)

Allmenngjøringsloven

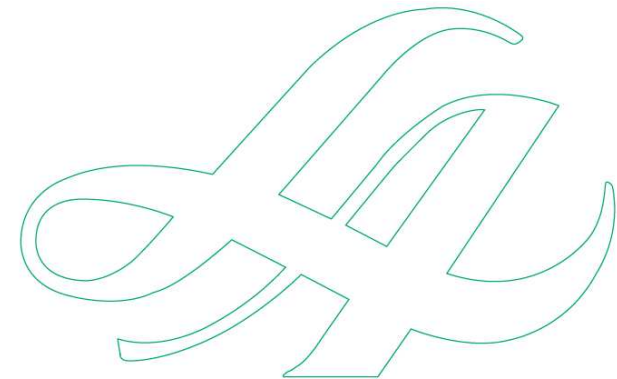
- Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene medfører allmenngjøring av lønnsatser trådte i kraft 1. januar 2010.
- Allmenngjøringsloven § 13 medfører solidaransvar for oppdragsgivere for krav om lønn og feriepenger.
- Ferieloven § 11 (6)



Landbrukets Arbeidsgiverforening

Bedriftshelsetjeneste

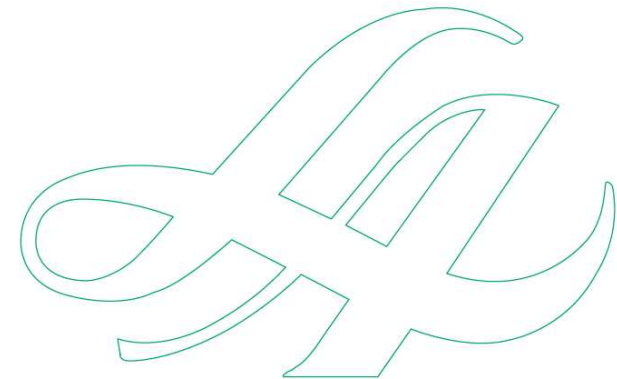
- Endring i forskrift om at virksomheter innen visse bransjer skal ha godkjent bedriftshelsetjeneste trådte i kraft 1. januar 2010.
- Veterinærtjenester er nå omfattet av forskriften om hvilke bransjer som plikter å være tilknyttet bedriftshelsetjeneste.
- Ny forskrift om arbeidsgivers bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste og om godkjenning av bedriftshelsetjeneste trådte i kraft 1. januar 2010.



Landbrukets Arbeidsgiverforening

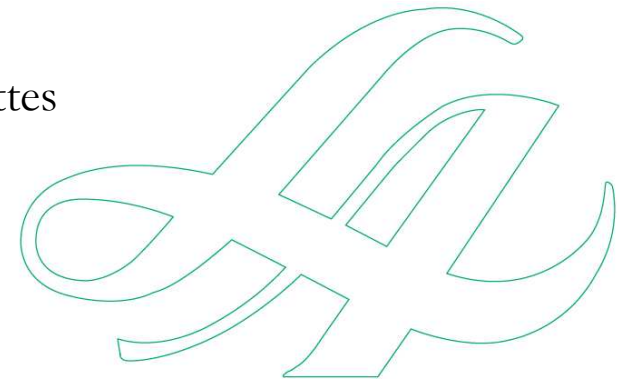
Ny IA-avtale

- Gjeldende fra 1. mars 2010 - 31. desember 2013.
- I all hovedsak en videreføring av tidligere avtale.
- Ingen endring i egenmeldingsordningen.
- Ingen endring i finansieringsløsningen.
- Diskusjon av medfinansieringen i løpet av 2010.



Ny IA-avtale

- Unngå passive sykefraværsløp.
- Ordningen med aktiv sykmelding avvikles. Fokus på gradert sykmelding og tilrettelegging for nærvær.
- Opplæring og oppfølging av leger:
Utarbeidelse av opplæring, faglige veiledere og systematisk oppfølging av lege/sykmelder skal utarbeides fram til 1. januar 2011.
- Tettere og raskere oppfølging av den sykmeldte fra arbeidsgiver, lege og NAV
- Bedriftsintern attføring og arbeidsrettede tiltak iverksettes tidligere i sykefraværsløpet.



Ny IA-avtale

Mulige endringer fra juli 2011:

Oppfølgingsløpet

- Oppfølgingsplaner
Utarbeides av arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstaker og sendes sykmelder
Etter 4 uker (6 uker etter dagens § 4-6).
- Dialogmøte 1 i regi av arbeidsgiver.
Gjennomføres for alle sykmeldte (ikke bare 100 % - også graderte)
Senest innen 8 uker (12 uker etter dagens § 4-6).
Sykmelder deltar med mindre arbeidstaker ikke ønsker det, sammen med bedriftshelsetjeneste i de virksomheter som har dette.
- Dialogmøte 2 i regi av NAV
Senest innen 26 uker, men det kan tas initiativ til slikt møte på et tidligere tidspunkt.
Bedriftsintern utføring og arbeidsrettede tiltak er obligatorisk tema på dette møtet.
- Det kan avholdes et dialogmøte 3 ved utløpet av sykepengeperioden.

Endringer som kommer

11. desember 2009:

Regjeringen vil fremme lovforslag: Ny aml. § 12-10 andre ledd, bedre muligheter for å kombinere arbeid med pleie- og omsorgsoppgaver:

Innføring av en rett til permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår for hver arbeidstaker for det formål å yte nødvendig omsorg for nære familiemedlemmer.

Rett til permisjon for å gi nødvendig omsorg til barn over 18 år som er kronisk syk eller funksjonshemmet (tidl. til 18 år, jf. aml. § 12-9 (3) og ftrl. § 9-6 (2)).

5. mars 2010:

Regjeringen vil fremme lovforslag om endringer i ftrl. kap. 14 om ytelser ved fødsel og adopsjon:

Kravet om at mor må ha arbeidet minst halv stilling i opptjeningstiden for at det skal foreligge rett til fedrekvote faller bort.

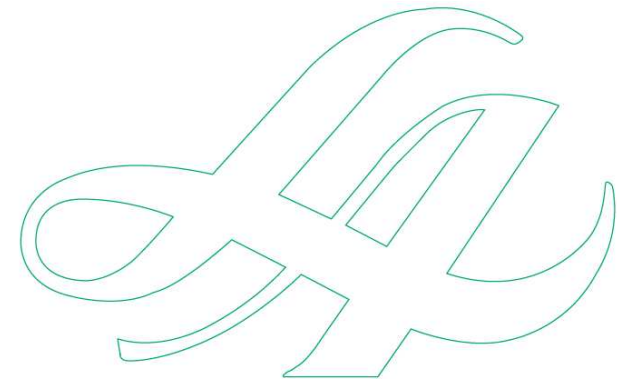
Foreslått at endringen gis virkning for fødsler eller omsorgsovertakelser fra og med 1. juli 2010.

Endringer som kommer

Forslag til ny samlet diskrimineringslov. NOU 2009:14.

Høringsfrist gikk ut 30. desember 2009.

Forslag om rett til lønn under omsorgspermisjon ved fødsel og under ammefri. Høringsfrist gikk ut 1. november 2009.



Landbrukets Arbeidsgiverforening

Endringer som kommer

- **10. mars 2010:** Stortinget vedtok at det skal inntas et uttrykkelig forbud i likestillingsloven § 4 mot å spørre om graviditet ved ansettelse.

”I ansettelsesprosessen, herunder under intervju, må ikke arbeidsgiver be om at søkerne skal gi opplysninger om graviditet eller familieplanlegging. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte”.

”familieplanlegging”: forbud mot å spørre om planlagt graviditet, adopsjon, infertilitetsbehandling eller hvordan man har tenkt å ta ut foreldrepermisjon.

- Samvirkeoven. Trådte i kraft 1. januar 2008. Overgangsordning fram til utløpet av 2012.

