

S A N D S

Advokatfirmaet
Steenstrup Stordrange DA



Nyheter i arbeidsretten – Hva bør vi vite nå?

#Oppdatert 2019 - Bergen

Foredragsholdere: Partner | advokat Torkel Tveit, senioradvokat Ellen Gooderham og advokatfullmektig Jardar Bruun-Teigen

Oversikt

▪ Lovgivning

- Flere endringer i arbeidsmiljøloven
 - Sentrale endringer fra 1.1.2019
- Endring i permitteringslønnsloven
- Nye skatteregler for naturallytelse i arbeidsforhold

▪ Ny rettspraksis fra Høyesterett

- HR-2018-1944-A: Valgrett ved virksomhetsoverdragelse
- HR-2018-1189-A: Nedbemanning av gravid arbeidstaker
- HR-2018-492-U: Adgangen til rettslig prøving av advarsel
- HR-2018-880-A: Utvelgelseskrets ved nedbemanning
- HR-2018-2344-A: Hva som anses som sykdom
 - Lagmannsrettsdommer om sykefravær
- HR-2018-2371-A: Norwegian-dommen



Lovendringer fra 01.01.2019 – presisering av hva **fast ansettelse** betyr

«§ 14-9. *Fast og midlertidig ansettelse*

*(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. 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**»*

Lovendringer fra 01.01.2019: Innleie fra bemanningsforetak

- Endringer i § 14-12 andre ledd hvor det tidligere var adgang til å inngå avtale om innleie med tillitsvalgte i virksomhet som var bundet av tariffavtale, selv om vilkårene for midlertidig ansettelse ikke var oppfylt.
- Etter lovendringen kan slike avtaler bare inngås dersom virksomheten er bundet av tariffavtale med fagforening som har innstillingsrett (10 000 medlemmer).

Presisering av treårsregelen ved midlertidig ansettelse, aml. § 14-9 (7)

*«Det samme gjelder for arbeidstaker som har vært **sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a, b eller f i kombinasjon.**»*

- Rett til fast ansettelse presiseres
- Arbeidstaker som er sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter bokstav a, b eller f i kombinasjon:
 - Arbeid av midlertidig karakter (a)
 - Vikariat (b)
 - Generell adgang, inntil 12mnd (f)

Case #1 - fortrinnsrett

Knut er ansatt i en deltidsstilling (75 %) som resepsjonist i Hotellkjeden AS. Hotellet trenger flere folk og lyser ut en 50 % - stilling til resepsjonen.

Knut mener han da har krav på 25 % av denne stillingen, slik at han omsider får en 100 % - stilling.

Kan Knut kreve dette?



Lovendringer fra 01.01.2019: Deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling

- I en dom fra 2016 (HR-2016-867-A) kom Høyesterett til at deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling ikke åpnet for at deltidsansatte kan ha fortrinnsrett til bare en del av en ledig stilling
- Dette endres ved at 14-3 første ledd får ny følgende ordlyd:
 - *(1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.*

Permitteringslønsloven § 3 (1)

*«En arbeidsgiver har plikt til å betale permitteringslønn og annet arbeidsvederlag i en arbeidsgiverperiode på **15 dager** (arbeidsgiverperiode I).»*

Skatt på naturalytelser – rapportering mv.



**SPECIAL
OFFER**



Skatt på naturalytelser i arbeidsforhold

- **Omfattende endringer**
 - Rabatt fra arbeidsgiver til ansatte (personalrabatter)
 - Rabatter/gaver fra forretningsforbindelser av arbeidsgiver (tips mv)
 - Privat bruk av bonus fra arbeidsaktivitet (flyreiser og annet)
 - Overtidsmat
 - Ny gavesatser
- Rapporteringsplikt for arbeidsgiver.
 - Månedlig (A-meldingen).
- Arbeidsgiveravgift, trekkplikt + skatteplikt for arbeidstaker
- Risiko for bokettersyn/gebyr/straffeskatt mv.

Regler for rabatter - oversikt

Type rabattordning	<ul style="list-style-type: none">• Varer/tjenester som omsettes hos arbeidsgiver/konsernselskap til arbeidsgiver• Varer/tjenester hos kunder/leverandører dersom varen eller tjenesten omsettes i arbeidsgivers virksomhet	<ul style="list-style-type: none">• Varer/tjenester hos forretningspartner• Varer /tjenester hos selskaper som ikke er forretningspartnere, men hvor arbeidsgiver gir en form for motytelse for rabatten	Rabatter som arbeidsgiver kun formidler (ikke fra forretningspartnere), f.eks. på intranett eller via e-post.
Skattemessig behandling	Reglene om beskatning av personalrabatter	Skatteplikt fra første krone	Ingen skatteplikt

Konsekvenser for personalforvaltning

- **Arbeidskontraktene;** Ansattes rapporteringsplikt og rett til naturalytelser, justeringer (?)
- **Instrukser** for naturalytelser/godtgjørelser, personlig bruk av bonuser, ansattes rapporteringsplikter til arbeidsgiver mv.
- System for beregning av samlede personalrabatter i virksomheten
- Innhenting av relevant informasjon fra forretningsforbindelser (?)



Ny rettspraksis

Arbeidstidsdommen - HR-2018-1036-A

Spørsmål om reisetid utenfor ordinær arbeidstid for polititjenestemann, i tilknytning til oppdrag flere timer unna vanlig tjenestestedet, måtte anses som **arbeidstid**.



Hvilke konsekvenser kan det ha for arbeidsgiver å gi advarsel?

- HR-2018-492-U:
 - En overstyrmann som fikk en skriftlig advarsel fra sin arbeidsgiver, reiste sak med krav om erstatning og om at arbeidsgiveren skulle trekke advarselen tilbake.

Hva betyr dette for arbeidsgiver?

- Arbeidstaker *kan* etter omstendighetene gå til sak kun for å få advarsel kjent ugyldig.
- Advarsler *kan* gi krav på erstatning.
- Arbeidsgiver bør ikke gi advarsel dersom det ikke er gjennomtenkt og en nødvendig reaksjon.
 - Ha et bevisst forhold til bruk av advarsler
- Tilrettevisninger og tilbakemeldinger uproblematisk.

Case #2 - nedbemanning



Proffen AS driver med salg av bredbånd. De har to kontorer – ett i Kristiansand og ett i Tromsø. På grunn av lav omsetning beslutter styret at kontoret i Kristiansand skal legges ned.

Det besluttes også at alle de ansatte i Kristiansand skal nedbemannes. En tillitsvalgt i Kristiansand hevder imidlertid at de må vurdere oppsigelse av *alle* de ansatte i både Tromsø og Kristiansand på lik linje.

Har den tillitsvalgte rett?

Linjebygg – HR-2018-880-A

- Oppsigelse begrunnet i nedbemanningsbehov er ikke saklig om arbeidsgiveren «*har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby*».
- I utgangspunktet en tilbudsplicht som ikke krever at det er noen ledig stilling å tilby; det er tilstrekkelig at det er et udekket arbeidsbehov.
- Høyesterett uttalte i dommen at:
 - De tungtveiende hensyn som gjør en begrenset utvelgelseskrets saklig med hensyn til hvem som skal sies opp, slår som regel ikke til i relasjon til tilbudsplichten
- Høyesterett kom til at det var usaklig å behandle den forutgående oppbemanningen i en annen avdeling og nedbemanningen som to separate prosesser

Case #3 - oppsigelse av gravid arbeidstaker

Marte Kirkerud har vært ansatt i IT-service i 3 år. Hun er nå sykemeldt og gravid i 7. måned. Marte blir imidlertid oppsagt begrunnet i bedriftens nedbemanningsbehov (manglende lønnsomhet).

Marte bestrider at IT-service kan si henne opp. Hun hevder at arbeidsgiver ikke kan gjøre dette mot henne siden hun er gravid.

Arbeidsgiver mener de kan si opp Marte på samme måte som andre arbeidstakere og at nedbemanningen ikke har noe med graviditeten å gjøre.

Kan IT-service si opp Marte selv om hun er gravid?

Oppsigelse av gravid arbeidstaker og beviskrav HR-2018-01189-A

- Sykemeldt arbeidstaker gravid i 7. måned oppsagt begrunnet i bedriftens nedbemanningsbehov (manglende lønnsomhet)
- Aml. § 15-9 krever at det er «*overveiende sannsynlig*» at oppsigelsen skyldes noe annet enn graviditeten
 - Ikke tilstrekkelig at oppsigelsen delvis skyldes nedbemanningsbehov
 - Krav om klar sannsynlighetsovervekt
 - Vektlegger at gravide arbeidstakere i særlig grad skal skånes fra oppsigelsesprosesser
- Høyesterett kom til at beviskravet ikke var oppfylt

Valgrett– HR-2018-1944-A

- En arbeidstaker på 60 år ble overført til ny arbeidsgiver som følge av salg av den del av virksomheten som hun var tilknyttet. Som følge av overføringen mistet hun muligheten til å ta ut AFP årlig etter fylte 62 år.
- Spørsmålet for Høyesterett var om det å miste pensjonsrettighetene arbeidstakeren som DNB-ansatt hadde etter tariffavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet, ga henne rett til å velge å bli hos sin tidligere arbeidsgiver.
- Høyesterett kom til at hun kunne kreve å fortsette arbeidsforholdet med den tidligere arbeidsgiveren

HR-2018-2371-A

(Norwegian-dommen)

- Særdeles mye oppmerksomhet og STORE overskrifter
- Mindre praktisk betydning for den alminnelige arbeidsgiver
- Gjelder:
 - Hvem er (reell) arbeidsgiver i konsern?
- Grunnlag:
 - Ulovlig innleie fra egne selskap med fast ansettelse som konsekvens
 - Ulovfestet lære om felles arbeidsgiveransvar
- Konklusjon:
 - Ikke ulovlig innleie, men lovlig bemanningsentreprise
 - I en kortvarig periode forelå det ulovlig innleie, men det var åpenbart urimelig å få dom for fast ansettelse
 - Ikke grunnlag for felles arbeidsgiveransvar
- Viktig premiss:
 - *«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»*

HR-2018-2344-A

(Hva anses som sykdom?)

- Krav om sykepenger avslått.
- Diagnose: «Situasjonsbetinget psykisk ubalanse»
- Diagnosen fastsatt av fastlegen
- Rundskrivnet om sykepenger gir ikke alle «koder» rett til sykepenger.
- Avgjørende vekt på «tidsnære bevis»
- Konklusjon: Ikke sykdom i lovens forstand og ikke krav på sykepenger fra NAV.
- Arbeidsgiver må ikke alltid godta sykemelding i arbeidsgiverperioden.

Oppsigelse av arbeidstakere med historisk høyt sykefravær – nyere lagmannsrettsdommer

- Terskelen for oppsigelse er fortsatt høy
- Retten legger vekt på:
 - Sykdomsbilde og arbeidstakers prognose med tanke på stadig tilbakevendende arbeidsfravær
 - Oppfyllelse av tilretteleggingsplikt sentralt
 - At oppsigelse anses som rimelig forholdene tatt i betraktning
- Hvor høyt sykefravær kreves?
 - Historisk høyt og vedvarende sykefravær vil kunne gi grunnlag for oppsigelse (selv om den ansatte på et tidspunkt friskmeldes).
Stadig og gjentatt årlig sykefravær på 25-30% eller mer over flere år, vil kunne oppfylle saklighetskravet



Takk for oppmerksomheten



Torkel Tveit

Partner | advokat
419 16 743
ttv@sands.no



Ellen Gooderham

Senioradvokat
eag@sands.no
920 62 401



Jardar Bruun-Teigen

Advokatfullmektig
jbt@sands.no
922 87 033