



EL&IT
FORBUNDET

Sjekkliste for tillitsvalgte ved permitteringer, oppsigelser og konkurser

Forord

Det er nedgang i norsk og internasjonal økonomi. Det gjør at faren øker for at våre medlemmer skal oppleve permitteringer, oppsigelser og nedlegging/konkurser.

Arbeidsoppgavene for deg som tillitsvalgt er skiftende. Oppgavene som tillitsvalgte skal ivareta når arbeidsmarkedet svikter, er uten tvil blant de vanskeligste og tyngste. Det er derfor viktig å sette seg inn i reglene i lover og avtaler, slik at man er forberedt på å håndtere spørsmål om permitteringer og oppsigelser.

Denne sjekklisten er tenkt som et hjelpemiddel for deg som tillitsvalgt. Den er ikke et oppslagsverk som tar opp alle detaljer som kan dukke opp. Men sjekklisten vil i korte avsnitt og stikkord fortelle om de viktigste bestemmelsene i lover og avtaler, og også henviser til hvor disse er utdypet.

Forbundet har valgt ikke å ta opp forhold som er knyttet til den enkelte tariffavtale i dette heftet. Du må derfor selv sjekke om det er spesielle bestemmelser i tariffavtalen som gjelder ved din bedrift.

Uansett er det viktig med god kontakt mellom organisasjonsleddene når det oppstår slike krevende situasjoner. Ta kontakt med ditt lokale organisasjonsledd, gjerne før det oppstår store problemer. Sjekk hvor du kan få hjelp. Også på internett finnes det sider som kan hjelpe deg med svar på spørsmål du måtte ha.

Andre hovedavtaler:

EL & IT Forbundets medlemmer er omfattet av ulike hovedavtaler. I dette heftet brukes i hovedsak Hovedavtalen LO/NHO og LO Stat/Spekter. Øvrige hovedavtaler vil ha tilsvarende bestemmelser.

Merknad for Hovedavtalen i kommunal sektor KS/KS Bedrift

For ansatte i energiselskapene i KS Bedrift gjelder permitteringsbestemmelsene i HOVEDAVTALEN LO/KS. Permitteringsreglene står i Del C § 9.

De er i utgangspunktet like med bestemmelsene i Hovedavtalen LO / NHO, men merk likevel § 9-1.3:

"I virksomheter organisert som selvstendige enheter og som driver fullt ut etter forretningsmessige prinsipper

og hvor dagpengerettigheter tilstås, kan arbeidsgiver etter lokal enighet mellom partene permittere dersom arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte."

Hovedavtalen LO/KS finner du på www.elogit.no under fanen "Lønns- og arbeidsvilkår" – "Overenskomster" – "Hovedavtalene"

Innhold

Grunnregel – regelmessige møter mellom bedrift og tillitsvalgt	4
--	---

1. PERMITTERINGER 6

Her finnes regelverket for permitteringer	7
Møte mellom tillitsvalgte og ledelse	8
Ansiennitet er hovedregel ved permitteringer	9
Uenighet om saklig grunn til permitteringer	9
Når skal varsel om permittering gis?	10
Lovverkets bestemmelser om lønnsplikt og rett til dagpenger	11
Beregningsgrunnlag for permitteringslønn	12
Rett til dagpenger	13
Spesielle bestemmelser om dagpenger	
– For personer på tiltak og ved permitteringer jul/nyttår	14
Oppsigelse under permittering	16
Hva med ferien?	17
Rettigheter for utenlandske arbeidstakere	
– med og uten medlemskap i folketrygden	18

2. OPPSIGELSER 20

Masseoppsigelse	20
Ansiennitet ved oppsigelser	22
Arbeidsmiljølovens bestemmelser	23
Hva er retten til å stå i stilling?	24

3. KONKURS 26

Kort om lønnsgarantiordningen	27
Insolvens	28
Formkrav – må overholdes	30
Konkursbegjæring	31

Grunnregel

– jevnlige møter mellom bedrift og tillitsvalgt kan forebygge

Ved alle bedrifter, hvor en hovedavtale gjelder, skal det regelmessig holdes møter mellom bedrift/tillitsvalgt.

For øvrig skal møter holdes når de tillitsvalgte ber om det.

Møtene skal ta for seg:

- Bedriftens økonomi
- Omlegging/endringer
- Sysselsettings spørsmål
- Fusjon, fisjon, salg, nedleggelse

Jevnlige møter med arbeidsgiver kan forebygge nedbemanning

Det er viktig at slike møter avholdes. unngås eller forebygges. Du som tillitsvalgt vil også få større forståelse for bedriftens tenkemåte, og være bedre rustet til å ta avgjørelser på vegne av dine kolleger.

Da vil man til enhver tid ha oversikt over forholdene i bedriften.

Eventuell sysselsettingsvikt vil kunne

Notater

1. PERMITTERINGER

Mange spørsmål melder seg både for tillitsvalgte som skal takle en slik situasjon og for det enkelte medlem som blir rammet av permittering.

- Kan bedriften bare beslutte å permittere?
- Hva med ferien?
- Hva skal familier som rammes leve av i en permitteringsperiode?

Hvilke regler gjelder?

I dette kapitlet gir vi en beskrivelse av de lover, forskrifter og avtaler som gjelder i forbindelse med permittering av arbeidstakere.

Vi går gjennom bestemmelser om:

- Arbeidsgivers adgang til å permittere
- Den tillitsvalgtes oppgaver
- Arbeidstakers rettigheter

For en mer utdypende forklaring og ytterligere spørsmål viser vi til NAV. Deres hjemmesider – www.nav.no – har mange nyttige opplysninger om permitteringer.

Adgangen til å permittere arbeidstakere er ikke lovregulert i Norge. Det er hovedavtalene som regulerer denne adgangen.

Her finnes regelverket for permitteringer

Bestemmelsene om permitteringer finner du i Hovedavtalen LO/NHO kapittel VIII (8) (Spekter kapittel V).

Praksis er at det øvrige arbeidsliv følger bestemmelsene i hovedavtalene når det gjelder permittering.

Lovverket har bestemmelser om lønnsplikt for arbeidsgiver under en permitterings-situasjon, og det har bestemmelser om arbeidstakers rett til dagpenger under en permittering. Disse bestemmelsene finnes i Lov om lønnsplikt under permittering av 6. mai 1998 og i Lov om folketrygd (Folketrygdloven) av 28. februar 1997 (særlig kap. 4) og i forskrifter til disse lovene.

Hovedavtalens bestemmelser om permittering – Hovedavtalen LO/NHO § 8.1 (Spekter § 18) fastslår at:

“Permittering kan foretas når SAKLIG GRUNN gjør det nødvendig for bedriften.”

Saklige grunner kan blant annet være:

- Ordremangel
- Fulle lagre
- Brann
- Ulykker
- Långvarig strømbrudd
- Naturkatastrofer
- Streik
- m.m.

Det er ikke tilstrekkelig at det er inntruffet slike uforutsette hendinger. Hendingene må i tillegg medføre at bedriften helt eller delvis må innstille og slik at det av den grunn ikke blir mulig å beskjeftige de arbeidstakere som permitteringen skal gjelde for.

Permittering kan ikke vare lenger enn seks måneder, med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn for dette. Dette innebærer at det må foretas ny drøfting mellom partene på bedriften.

Møte mellom tillitsvalgte og ledelse

Det skal konfereres med tillitsvalgte på forhånd.

Hovedavtalen LO/NHO § 8.2 (Spekter § 19) har bestemmelser om at det skal holdes møte med tillitsvalgte på forhånd, i samsvar med Hovedavtalen LO/NHO kap. IX (Spekter kap. VII). Det skal avholdes møte med protokoll som skal underskrives av begge parter. Først da kan varsel om permittering sendes.

Grundig drøfting i klubben

Når ledelsen tar opp spørsmålet om å gjennomføre permitteringer, bør dette drøftes grundig i klubben før møte med ledelsen finner sted.

Følgende må klargjøres:

- Er det saklig grunn for å permittere?
- Finnes det alternativer til permittering?
- Hvor mange skal permitteres?
- Hvilke kriterier brukes for å velge ut dem som skal permitteres?
- Hvem skal permitteres og hvor lenge?

I drøftingen med ledelsen bør følgende spørsmål stilles:

- Er det riktig å permittere fast ansatte hvis bedriften har innleide arbeidstakere?
- Har bedriften forsøkt å få leid ut egne ansatte, i stedet for å permittere?

Protokollen:

I protokollen fra møtet med ledelsen må det framgå om partene er enige i at det foreligger saklig grunn.

Det bør videre framgå om alle arbeidstakere blir permittert, eller om bare

deler av produksjonen skal stoppes.

Hvis bare deler av produksjonen skal stanse, må det framgå av protokollen hvem som skal permitteres.

Ansiennitet er hovedregel ved permitteringer

Med utgangspunkt i Hovedavtalen LO/NHO § 8-1, punkt 3 (Spekter § 18), skal ansiennitetsprinsippet følges ved permittering. Men prinsippet kan fravikes hvis det er saklig grunn for det.

Viktige sosiale grunner og nødvendig kompetanse kan blant annet være saklig grunn for fravik fra ansiennitetsprinsippet.

Undersøk i tillegg om det er noen som kan ta alternative oppgaver til permittering, yrkesfaglig kompetansehevende tiltak (Hovedavtalen LO/NHO § 8.2), internt vedlikehold eller andre forhold som kan iverksettes.

Hva er rullerende permittering?

Rullerende permittering kan også avtales, slik at byrden med å bli permittert fordeles over flere arbeidstakere. Det er viktig at dette blir drøftet i møtet og skrevet ned i protokollen.

Uenighet om saklig grunn til permitteringer

Hvis det ikke oppnås enighet om hvorvidt det foreligger en saklig grunn for permittering, må det skrives en uenighetsprotokoll.

Dette gjøres hvis de tillitsvalgte for eksempel mener bedriften fraviker ansiennitetsprinsippet. Mener de tillitsvalgte at avviket fra ansiennitetsprinsippet er usaklig, så skrives det en uenighetsprotokoll som forbundet og LO kan prøve videre.

Permitteringene utsettes ikke selv om det fremmes en slik uenighet.

Selv om uenigheten ikke blir ferdigbehandlet før permitteringen er avsluttet, kan bedriften bli tvunget til å etterbetale mellomlegget mellom lønn og dagpenger.

Når skal varsel om permittering gis?

Permittering gis med 14 dagers varsel og løper fra arbeidstidens slutt den dagen varselet gis. (Hovedavtalen LO/NHO § 8.3 (Spekter § 20))

Hovedavtalen LO/NHO § 8.4 (Spekter § 21) sier at varselet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om noe annet.

Varselet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Det skal fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er til stede, eller om det må gjennomføres oppsigelser.

Ved permittering på grunn av ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser er varslingsfristen to dager. Ved brann er fristen 14 dager.

Varslingsfristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter imidlertid å gi det varsel som er mulig. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel. Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 31. desember 1997. (Spekter 1. mars 1999)

Dersom en permitteringsperiode avbrytes (Hovedavtalen LO/NHO § 8.3 punkt 7 og Lov om lønnsplikt under permittering), og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn seks uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler mv. (Endringen av Hovedavtalen på dette punkt kom i særskilt protokoll mellom LO og NHO 4. Juni 2009).

I slike tilfeller bør det tas kontakt med det lokale NAV-kontor, for å få avklart hvordan de beregner perioden for skift, turnus, deltid og rotasjonsordninger.

Lovverkets bestemmelser om lønnsplikt og rett til dagpenger

Blir en arbeidstaker permittert, reises straks spørsmålet om hvordan den enkelte skal forholde seg til den økonomiske siden av saken.

Det finnes en egen lov om dette:

«Lov om lønnsplikt under permittering»

Denne loven har blant annet bestemmelser om:

- Arbeidsgivers plikt til å betale lønn i den første delen av permitteringen
- Arbeidstakeres rett til dagpenger for en periode
- Tidspunkt for når lønnsplikt for arbeidsgiver gjeninntre

På grunn av den økonomiske krisa, har den rødgrønne regjeringen endret forskriften til denne loven. Nye endringer kan også komme senere. Pr. 1. april 2009 er reglene som følger:

Arbeidsgiverperioden gjelder fra den første dagen permitteringen omfatter. Arbeidsgiverperiodens lengde er

- a) 5 arbeidsdager ved hel permittering og ved minst 40% reduksjon av arbeidstiden, eller
- b) 15 arbeidsdager ved mindre en 40% reduksjon av arbeidstiden

Ved brann, ulykker og naturomstendigheter er det ingen arbeidsgiverperiode.

Etter arbeidsgiverperioden har arbeidstaker krav på dagpenger, med unntak av de tre første dagene som kalles **ventedager**.

Dette innebærer:

- Hvis arbeidsgiver bruker retten til å permittere, må han sende varsel 14 dager i forveien
- I disse 14 dagene har arbeidstakerne arbeidsplikt og virksomheten betalingsplikt
- I tillegg må bedriften betale lønn i arbeidsgiverperioden, etter punkt a eller b
- Betalingsplikten stanser i perioder hvor arbeidstaker likevel ville hatt tjenestefri eller fravær og løper videre fra den dag arbeidet skulle vært gjenoptatt om permitteringen ikke hadde funnet sted

Beregningsgrunnlag for permitteringslønn

Beregningsgrunnlaget for permitteringslønn i arbeidsgiverperioden er det samme som beregningsgrunnlaget for sykepenger etter Folketrygdloven §§ 8-28 til 8-30.

I et arbeidsforhold med fast arbeidstid og timelønn skal de fire siste ukene legges til grunn.

I et arbeidsforhold med fast arbeidstid og månedslønn skal den siste måneden legges til grunn.

I et arbeidsforhold med skiftende arbeidsperioder eller inntekter skal et lengre og mer representativt tidsrom enn fire uker legges til grunn.

Når permitteringsvarsel er mottatt må arbeidstaker søke NAV om dagpenger.

Ved store virksomheter hvor det er tariffavtale og mange vil bli permittert, er det vanlig at partene ber NAV komme på virksomheten og informere, svare på spørsmål og hjelpe til med søknaden om dagpenger.

Ved mindre enheter må den enkelte oppsøke det lokale NAV-kontoret.

NB! Den permitterte må snarest mulig kontakte EL & IT Forbundets distriktskontor eller forbundskontoret og oversende dokumentasjon på at han er registrert hos NAV som permittert/arbeidsledig. Dette fordi det er vedtektsbestemmelser om kontingentfritak i slike tilfeller. Vedtektene § 1-21

Retten til dagpenger

Når arbeidsgiverperioden og ventedagene er over har arbeidstakeren krav på dagpenger fra NAV. Bestemmelser om dette finnes i kapittel 4 i «Lov om folketrygd».

Dagpengegrunnlaget (§ 4.11) fastsettes ut fra medlemmets utbetalte arbeidsinntekt i det avsluttede kalenderår før han eller hun søker om stønad. Dersom det gir et høyere grunnlag, fastsettes dagpengegrunnlaget i stedet ut fra gjennomsnittlig arbeidsinntekt i de tre siste kalenderår. Inntekt over seks ganger folketrygdens grunnbeløp regnes ikke med i dagpengegrunnlaget.

Slik regnes dagpengene ut:

- Dagpengene utbetales for fem dager pr. uke
- Dagsatsen er 2,4 promille av dagpengegrunnlaget
- Dette utgjør i gjennomsnitt 62,4% av tidligere inntekt før skatt

Etter § 4-7 kan det ytes dagpenger i inntil 26 uker i løpet av en periode på 18 måneder. Men i den samme paragrafen står det at «Bestemmelser fastsatt ved forskrift kan avvike fra bestemmelsen i denne lov».

En slik forskrift finnes: «Forskrift om adgang til å permittere utover begrensningen i lønnspliktloven, samt adgang til å utvide dagpengeperioden for samme tidsrom». I denne forskriften står det at det er adgang til å permittere med dagpenger i inntil 52 uker. Det er viktig å merke seg at de tre ventedagene kommer til fratrukk i de inntil 52 ukene med dagpenger.

52 ukers bestemmelsen gjelder innenfor en periode på 18 måneder.

Dersom stønadssøkeren har en tidligere stønadsperiode innenfor 18 måneders perioden, kommer denne til fratrukk på de 52 ukene. Etter de 52 ukene – eventuelt en kortere periode – trer arbeidsgivers lønnsplikt inn igjen.

Lønnsplikten gjelder uavhengig om arbeidstaker begynner i arbeid igjen eller ikke. Arbeidstakeren kan fortsatt være permittert, men da har arbeidsgiver også lønnsplikt. Velger arbeidsgiver i en slik situasjon å gå til oppsigelse, gjelder oppsigelsesfrister.

Arbeidsmiljølovens § 15.3 har en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned.

Det er lengre oppsigelsesfrister ved lengre ansettelsesforhold. Det er også grunn til å legge merke til at det kan være lengre oppsigelsesfrister i en tariffavtale enn det som står i Arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver har betalingsplikt også i oppsigelsestiden.

Spesielle bestemmelser om dagpenger – For personer på tiltak og ved permitteringer jul/nyttår

Permitterte arbeidstakere som deltar på arbeidsmarkedstiltak i regi av, eller i samarbeid med, NAV på det tidspunkt hvor de har forbrukt 52 uker med dagpenger, kan fortsette på dagpenger så lenge tiltaket varer (permitteringsforskriftens § 6-7).

Når det gjelder rett på dagpenger er det også viktig å være klar over § 6.2 i «Forskrift under arbeidsløshet» som lyder:

Det ytes ikke dagpenger ved permittering i tiden fra og med 20. desember til og med 1. januar, og fra og med palmesøndag til og med 2. påskedag. Dersom medlemmet er permittert i mer enn seks uker, eller permitteringen skyldes brann, ulykker, naturomstendigheter eller andre uforutsette hendinger, gjelder likevel ikke regelen i første ledd.

Arbeids- og velferdsdirektoratet eller den det gir fullmakt kan i det enkelte tilfelle dispensere fra regelen i første ledd.

Dersom dagpenger ikke kan utbetales ved permittering i tiden fra og med 20. desember til og med 1. januar, og fra og med palmesøndag til og med 2. påskedag, kan ventetid ikke opparbeides i disse tidsrom.

Hvis dispensasjon for utbetaling av dagpenger i disse tidsrom er innvilget, kan ventetid opparbeides. Siste ledd betyr at ventedager ikke opparbeides når permittering ikke utløser dagpenger.

Grunnen til denne bestemmelsen er at arbeidsgiver ikke skal kunne utnytte lovverket ved å permittere arbeidstakere i en periode da det normalt ikke er særlig produksjon.

Men som det går fram av 3. ledd kan NAV dispensere fra denne bestemmelsen.

Videre er det slik at hvis ferie og avtalt permisjon avvikes i dagpengeperioden eller en blir syk i denne perioden, forskyves stønadsperioden.

Dersom den permitterte er sykmeldt etter at varselsperioden er utløpt, vil ikke arbeidsgiver ha lønnsplikt så lenge arbeidstakeren er sykmeldt.

Lønnsplikten slår inn på det tidspunkt arbeidstakeren blir friskmeldt.

Særskilt for Spekter:

I virksomheter i Spekter-sektoren der arbeidstakerne ikke vil ha krav på dagpenger under permittering, plikter arbeidsgiver selv å dekke en ytelse til de permitterte tilsvarende dagpenger.

Om antall uker man kan være permittert

Når dette skrives har vi registrert at regjeringen 26. januar 2009 har foreslått endringer i forskrift til "lov om lønnsplikt under permittering". Endringen blir altså trolig ikke gjort i loven, som fortsatt sier 26 uker, men i forskriften. De blir dessuten kalt midlertidige. Også før jul 2008 var det et slikt midlertidig vedtak i forhold til at man dispenserte fra reglene om dagpenger ved permittering i julen 2008.

26. januar 2009 ble det foreslått at

permitteringsperioden økes til 52 uker i løpet av 18 måneder og at arbeidsgiverperioden reduseres til fem dager.

Vi har lagt til grunn at de foreslåtte endringene blir vedtatt og har endret brosjyren på disse punktene.

Reduksjonen i arbeidsgiverperioden er viktig, ikke minst fordi det tilsier at det blir enklere og billigere for bedriftene å gjennomføre rullerende permitteringer.

Oppsigelse under permittering

Det er grunn til å understreke at en arbeidstaker ikke er oppsagt i permitteringsperioden.

I Hovedavtalen LO/NHO § 8-6 (Spekter § 23) heter det: «*Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt*».

Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringsperioden, plikter arbeidstakeren å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av den grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Betalingsplikten fra arbeidsgiver stanser også i perioder hvor arbeidstakeren likevel ville hatt tjenestefri eller fravær, men løper videre fra den dagen arbeidet skulle vært gjenopptatt om permitteringen ikke hadde funnet sted.

Dersom en arbeidstaker som er permittert ut over tre måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratre uten oppsigelsesfrist.

Arbeidstakere som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

Hva med ferien?

Blir det fastlagt permitteringer, og arbeidstakers ferie faller inn i permitteringsperioden, vil permitteringsperioden og dermed utbetaling av dagpenger forskyves.

Tillitsvalgte bør være på vakt hvis arbeidsgiver foreslår at man skal ta ut ferie for å unngå permitteringer.

Hovedregel – alle skal være medlemmer i folketrygden

Alle som arbeider i Norge skal være medlemmer av den norske folketrygden og opparbeider dermed rettigheter til blant annet dagpenger etter folketrygdlovens bestemmelser.

Alle som er medlemmer av folketrygden skal betale trygdeavgift av den inntekten de opparbeider i Norge.

Men fra denne hovedregelen er det flere og store unntak.

Det største og viktigste unntaket omfatter alle som kommer fra land Norge har trygdeavtale med. Det omfatter mange land, blant annet EØS-landene. En slik trygdeavtale kan bestemme i hvilket land du skal være trygdemedlem.

Rettigheter for utenlandske arbeidstakere

– med og uten medlemskap i folketrygden

Å være medlem av den norske folketrygden gir ikke automatisk rett til dagpenger.

For eksempel må medlemmer av den norske folketrygden som kommer fra Romania og Bulgaria ha arbeidet i Norge i 12 måneder i fulltidsstilling før de ble arbeidsledige/permitterte, før de er kvalifiserte for dagpenger. Dette er overgangsregler som senere vil falle bort (antakelig våren 2011).

Det er krav til arbeidsperiodens lengde og inntekt knytta til retten til trygd for utenlandske arbeidstakere.

Blankett E 101

De som ikke skal være medlem av den norske trygden, skal normalt ha med seg det som kalles blankett E 101 fra sitt hjemland.

Dette er en dokumentasjon på at de ikke skal være medlemmer av den norske folketrygden. Dette betyr at når en utenlandsk arbeidstaker i Norge som ikke er medlem av folketrygden blir permittert, er det rettighetene i hjemlandets trygdesystemer som avgjør om en for eksempel har rett på dagpenger under en permittering.

Det er også mange andre bestemmelser om utenlandske arbeidstakere og trygderettigheter.

For nærmere informasjon, ta kontakt med NAV.

Notater

2. OPPSIGELSER

Vi skal her forsøke å redegjøre for hvilke prosedyrer som skal følges og hvilke rettigheter den enkelte har.

- Ved oppsigelser har den oppsagte i henhold til arbeidsmiljøloven visse rettigheter
- I bedrifter med tariffavtale har den organiserte fått bedret sine rettigheter ytterligere gjennom Hovedavtalen

Det er viktig å ta med at Hovedavtalenes intensjoner er at problemer/tvister først skal søkes løst mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Utdrag fra arbeidsmiljøloven og hovedavtalene LO/NHO og LO Stat/Spekter

Arbeidsmiljølovens § 15-2 inneholder bestemmelser vedrørende informasjon og drøftinger ved masseoppsigelser.

Masseoppsigelse er, i følge arbeidsmiljøloven, oppsigelser av minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold.

Dersom det vurderes å gå til masseoppsigelse, skal arbeidsgiver så tidlig som mulig starte drøftinger med de tillitsvalgte. Dette for om mulig å komme fram til en avtale for å unngå oppsigelsene, eller for å redusere antallet. Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved oppsigelsene søkes redusert.

Det er viktig at de tillitsvalgte innhenter informasjon og bruker fantasien for å komme med konkrete forslag til omplassering eller midler til omskolering av de berørte.

I tillegg til rådgivning fra forbundets distriktskontor, kan tillitsvalgte kontakte NAV for å sjekke mulighetene for et samarbeid mellom arbeidsmarkedsmyndighetene og bedriften.

Arbeidsgiver har plikt til å gi tillitsvalgte skriftlig melding om:

- Grunnene til eventuelle oppsigelser
- Antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt
- Hvilke arbeidsgrupper de tilhører
- Antall arbeidstakere som normalt er ansatt
- Hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt

- Over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt
- Forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp
- Forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag

Arbeidsgiver skal også sende en tilsvarende melding til NAV.

Ved masseoppsigelser har arbeidstakeren nøyaktig de samme rettighetene som ved andre oppsigelser. Det betyr at arbeidstakeren har rett til å kreve forhandlinger, reise søksmål og kreve å stå i stilling ved tvist om oppsigelsen er saklig.

Hovedavtalen LO/NHO kap IX (Spekter kap. VII) inneholder:

Krav til drøftelser om bedriftens forhold og at drøftelser skal holdes så tidlig som mulig, regelmessig, og når tillitsvalgte ber om det.

Hovedavtalen LO/NHO §10-2 (AML§ 15.1) sier:

- Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det
- Dersom oppsigelsen er i forbindelse med innskrenkning skal det drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen LO/NHO § 9-4. (Spekter § 31) I disse heter det blant annet:

“Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte: sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelse og innskrenkninger”

I praksis betyr dette:

- FØR bedriften beslutter å si opp arbeidstakere, SKAL dette drøftes med de tillitsvalgte
- De tillitsvalgte SKAL ved slike drøftelser således være i reelle forhandlinger FØR beslutninger blir tatt j.f.r. Hovedavtalen LO/NHO § 9-6
- Det skal drøftes sakligheten (behovet) for innskrenkninger
- Er det enighet om at innskrenkninger er nødvendig, skal det videre drøftes hvem som skal sies opp

Ansiennitet ved oppsigelser

Hovedavtalene har klare ansiennitetsbestemmelser angående oppsigelser på grunn av innskrenkninger.

Hovedavtalen LO/NHO § 9-12 (Spekter § 36) sier: "Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn."

Dette betyr:

- Under like faglige forhold, det vil si at en person kan overta en annens funksjon, selv med en viss opplæring, skal ansienniteten følges
- Regelen medfører at ansienniteten som hovedregel skal følges også i tilfeller hvor det ikke er like vilkår. Regelen gjelder uansett ansettelsesforholdets varighet. Generelt må det antas at jo større ansiennitetsforskjellen er, jo større er kravene til saklig grunn for å fravike ansienniteten
- Dette skal altså tillitsvalgte drøfte med bedriften før oppsigelsene utstedes

Protokoll skal alltid skrives

I protokollen skal de tillitsvalgte gi sitt syn. Det samme kan arbeidsgiver gjøre. Er synet sammenfallende, skrives det hva man er enig om.

Har man ikke sammenfallende mening, skrives det at enighet ikke er oppnådd. Protokollen sendes til fagforening/distrikt.

Fraviker bedriften ansienniteten og de tillitsvalgte mener at fraviket ikke er saklig, kan spørsmålet bringes til forhandlinger mellom organisasjonene. Ønsker de tillitsvalgte slike forhandlinger og de gir bedriften SKRIFTLIG beskjed innen tre dager, skal oppsigelsene utestå inntil organisasjonene har forhandlet om dette. (Hovedavtalen LO/NHO § 9-12 (Spekter § 36))

Arbeidsmiljølovens bestemmelser

Arbeidsgiver kan først utstede oppsigelse etter at arbeidstaker har tilkjennegitt sitt syn.

AML § 15-1 sier: "Før arbeidsgiver fattet beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig, drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det."

Strengt krav til oppsigelsens innhold

Dersom det gis oppsigelse skal denne være skriftlig, personlig og oppsigelsestiden gjelder fra den første hele måned etter oppsigelsen er mottatt. Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om den oppsagtes rettigheter i forhold til AML § 17-3, om de frister som gjelder for å kreve forhandlinger, reise søksmål, fortsette i stillingen og opplysninger om eventuell fortrinnsrett. Det skal også opplyses hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt ved en eventuell tvist.

Kravene til disse opplysninger er meget strenge.

Oppsigelsessaker må håndteres i henhold til fristene

Arbeidstaker kan innen to uker etter oppsigelsen er mottatt kreve forhandlinger med sin arbeidsgiver. Kravet må være skriftlig og arbeidsgiver må avholde slike forhandlinger innen to uker. Arbeidstaker har rett til å ha med seg en rådgiver på møtet, det skal settes opp protokoll fra møtet.

Bli man ikke enig, kan arbeidstakeren reise søksmål innen åtte uker fra forhandlingene ble avsluttet.

Hva er retten til å stå i stilling?

Kan kreve å stå i stilling inntil rettskraftig dom

Her er det viktig å merke seg følgende: Er søksmål reist innen åtte uker fra oppsigelsen fant sted eller fra forhandlingsmøtets avslutning og innen oppsigelsesfristens utløp, kan arbeidstaker kreve å stå i stilling inntil saken er avgjort ved rettskraftig dom.

Vær OBS på at mange har kortere oppsigelsesfrist enn 8 uker.

Som en ser er det strenge krav til arbeidsgiver før oppsigelse kan utstedes. Kravene til arbeidsgiver og den enkelte oppsagte er absolutte og pinlig nøyaktige.

(Se også AML § 15-4 og 15-5.)

Kommer noen i den situasjon at en blir oppsagt bør han umiddelbart ta kontakt med sin tillitsvalgt. De tillitsvalgte bør ta kontakt med sitt lokale organisasjonsledd. Dette selv om oppsigelsene høres rimelige ut.

Ta kontakt med din tillitsvalgte hurtigst mulig og gjerne før oppsigelsen utstedes.

Notater

3. KONKURS

Dette er en veiledning dersom arbeidsgiver blir insolvent og ikke lenger er i stand til å betale sine ansatte lønn og feriepenger.

Etter reglene i Statens lønnsgarantiordning må det være åpnet konkurs hos arbeidsgiver for at lønnsgarantien skal komme inn og dekke kravene.

Framgangsmåten som er beskrevet nedenfor er utformet med tanke på normaltillfellene.

Dette er ingen uttømmende framstilling av alle de spørsmål som kan oppstå i en insolvenssituasjon. Men forhåpentlig kan beskrivelsen være til hjelp dersom arbeidstaker må begjære arbeidsgiver konkurs.

Du finner også hjelp og nyttige eksempler på Internett:

<http://www.konkursradet.no/> og <http://www.domstol.no/osby> under "konkurser".

Vi gjør oppmerksom på at FRA 1. JANUAR 2006 ER DET INNFØRT FORENKLET INNDRIVING AV UBESTRIDTE PENGEKRAV. Det er nå ikke nødvendig å gå

via forliksrådet, idet brev til arbeidsgiver med krav om at utestående lønn m.v. betales er tvangsgrunnlag som gir grunnlag for utleggsbegjæring.

Kort om lønnsgarantiordningen

Grovt sett innebærer reglene at staten dekker bl.a. forfalt lønn, feriepenger og annet vederlag i arbeidsforhold som ikke blir utbetalt på grunn av konkurs hos arbeidsgiver.

Lønnsgarantiordningen er regulert i lov om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs med videre av 14. desember 1973, med tilhørende forskrift og i dekningsloven av 8. juni 1984 § 9-3.

Hva dekkes av ordningen?

- Lønn i lovbestemt eller tariffavtalt oppsigelsestid dekkes
- Renter og omkostninger til å inndrive slike krav dekkes også, men bare fram til frisdagen (den dagen begjæring om konkurs kommer inn til domstolen)
- Det er bare relativt "ferske" lønn- og feriepengekrav som dekkes
- Lønn og feriepenger som skulle vært utbetalt mer enn fire måneder før begjæring om konkurs er kommet inn til retten, faller i utgangspunktet utenfor ordningen
- Feriepenger opptjent inntil 24 måneder før fristen er likevel alltid omfattet av ordningen
- Lønn og feriepenger som skulle vært betalt mer enn fire måneder før frisdagen kan dekkes, hvis arbeidstakeren "uten ugrunnet opphold" har forsøkt å få utlegg til dekning av kravet, eller har startet prosedyre for konkursvarsel etter konkursloven § 63. (Les mer under overskriften *Konkursvarsel, konkursloven § 63* på side 29)

NB: Det stilles i praksis strenge krav til framdrift. Det er ikke nok å sende gjentatte purringer til arbeidsgiver eller å kontakte fagforbund eller advokat. Det må tas rettslige skritt. EN LIGGETID PÅ 8-10 UKER ER NOK TIL AT KRAVET FALLER UTENFOR LØNSSGARANTIORDNINGEN.

Lønnskrav dekkes med inntil seks måneders lønn. Hvis arbeidstaker ikke har fast lønn, beregnes gjennomsnittlig månedsinntekt det siste året. Det er et absolutt tak på 2 x folketrygdens grunnbeløp. (Pr. 1. mai 2008 er folketrygdens grunnbeløp kr. 70.256. 2 x folketrygdens grunnbeløp blir da kr. 140.512.)

Insolvens

Grunnkravet er at arbeidsgiver er insolvent. Hva betyr det?

Noe upresist og forenklet kan man si at arbeidsgiver er insolvent dersom bedriften ikke kan dekke sine forpliktelser etter hvert som de forfaller, og denne betalingsudyktigheten ikke er forbigående. Videre kreves det at bedriften ikke har tilstrekkelig midler til å dekke gjelden.

Konkursloven §§ 62 og 63 oppstiller fire ulike situasjoner hvor tingretten normalt vil legge til grunn at arbeidsgiver er insolvent. Dette er insolvenserkjennelse, betalingsstansing, mislykket tvangsfullbyrdelse og konkursvarsel.

Insolvenserkjennelse, konkursloven § 62

Arbeidsgiver har for eksempel skriftlig innrømmet at han/hun er insolvent. Dette skjer gjerne ved at arbeidsgiver sender brev til sine ansatte og opplyser om at det ikke er penger til å betale lønn.

Betalingsstansing, konkursloven § 62

Arbeidsgiver har her stanset sine betalinger. Han/hun må ha gitt uttrykk for generell stans i alle sine utbetalinger, og i praksis vil dette ofte samtidig være en erkjennelse av at han/hun er insolvent.

Mislykket tvangsfullbyrdelse, konkursloven § 62

Det må her foreligge resultatløse utleggs-/tvangsforretninger i løpet av de siste tre månedene regnet fra dagen konkursbegjæring sendes til tingretten.

Hvis en av de tre ovennevnte situasjoner foreligger, sendes konkursbegjæring til tingretten.

Konkursvarsel, konkursloven § 63

Vilkårene her er:

- Arbeidstaker må først ha sendt et kravbrev ("påkrav") der han/hun ber arbeidsgiver om å betale. Dette må sendes rekommandert. Loven krever at gjelden skal være "klar og forfalt", det er tilstrekkelig at arbeidstaker etter beste skjønn har beregnet lønnskravet.

Kravbrev til styreleder

Påkravet sendes til styrelederen i selskapet. Hvem som er styreleder er registrert i Foretaksregisteret (Brønnøysundregistrene tlf. 75 00 75 00). Dersom det ikke finnes noen styreleder, må påkrav sendes til den personen arbeidstakeren oppfatter som arbeidsgiver/innehaver. (Folkeregisteret kan eventuelt gi nærmere opplysninger om adresseforandringer m.m.)

Betalingsoppfordring/konkursvarsel

Tidligst fire uker etter kravbrevet sendes en betalingsoppfordring. Dette er selve konkursvarselet. Arbeidsgiver får her en frist på to uker til å betale. Arbeidsgiver må gjøres oppmerksom på at arbeidstaker kan begjære konkurs dersom arbeidsgiver ikke betaler innen to uker, og at insolvens ved behandling av konkursbegjæring i alminnelighet antas å foreligge når arbeidstaker har gått fram etter reglene i konkursloven § 63.

Konkursvarselet skal forkynnes for arbeidsgiver

Dette innebærer at det må sendes til hovedstevnevitnet, som forkynner det for arbeidsgiver. Hovedstevnevitnet er enten namsfogden (i de store byene), politiet eller lensmannen.

Formkrav

- må overholdes

Formkrav og frister må overholdes dersom det skal åpnes konkurs på grunnlag av konkursvarselet. Dette gjelder både kravene på foregående side og punktene som nevnes nedenfor her.

Rettsgebyr

Det skal betales ½ rettsgebyr for forkynningen. (Rettsgebyret er pr. 1. januar 2006 kr 860,-, dvs. kr 430,-.) Fra 1. januar 2006 skal gebyret betales etterskuddsvis, etter regning fra Statens innkreivingsentral. Hvis det er forbundet som sender begjæring om forkynning, må forbundets organisasjonsnummer gå fram av brevet.

Konkursbegjæring

Innen for uker etter at betalingsfristen i konkursvarselet har utløpt, må konkursbegjæring være kommet inn til tingretten.

Ofte kan det være praktisk at flere arbeidstakere går sammen og sender påkrav og konkursvarsel. (På den måten trenger man bare å betale ett rettsgebyr.)

Uenighet om lønnskrav

I noen saker er det tvist om lønnskravet: Arbeidsgiver mener at arbeidstaker ikke har noe til gode, eller i hvert fall mindre enn det som kreves utbetalt. I slike tilfeller vil tingretten kunne komme til at gjelden ikke er "klar og forfalt". Kravet vil da ikke gi grunnlag for konkursåpning selv om arbeidstaker har gått fram iht. konkursloven § 63. Tingretten kan da pålegge arbeidstaker å dekke arbeidsgivers saksomkostninger, og i enkelte situasjoner pålegge arbeidstaker å betale et rettsgebyr.

Når kravet bestrides av arbeidsgiver, bør arbeidstaker derfor heller forfølge kravet i klage til forliksrådet eller utleggsbegjæring kombinert med forliksklage. Dom i forliksrådet er tvangsgrunnlag, som kan brukes i utleggs-/tvangsforretning. Hvis utleggs-/tvangsforretning er resultatløs, kan man gå fram etter konkursloven § 62 i den videre inndringen av kravet.

Konkursbegjæring

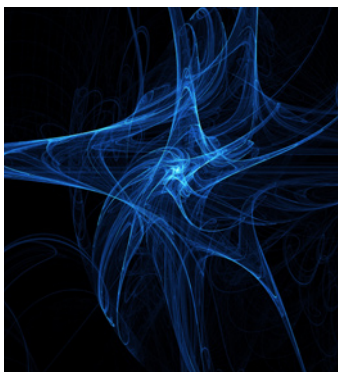
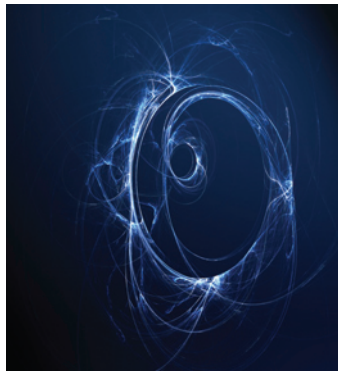
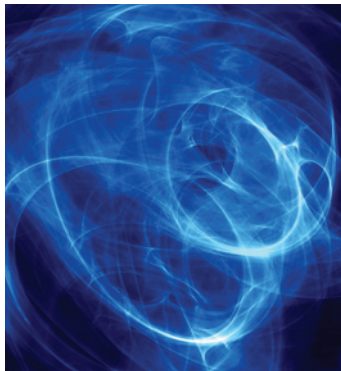
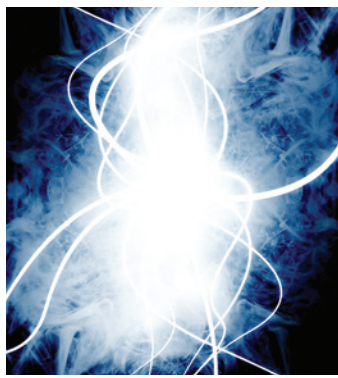
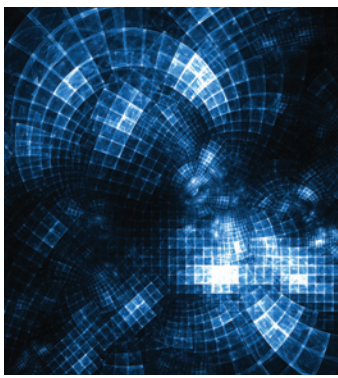
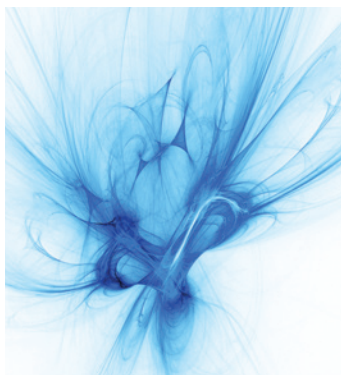
Arbeidstaker er fritatt fra plikten til å stille økonomisk sikkerhet for bobehandlingen når han/hun begjærer åpnet konkurs.

Kopi av ansettelsesavtale, eventuelt kopi av lønnsoppgaver, bør derfor vedlegges som bevis for at vedkommende var arbeidstaker og at kravet refererer seg til tilgodehavende lønn/feriepenger.

Det er ofte hensiktsmessig at arbeidstakerne går sammen og sender en felles konkursbegjæring.

Også i slike saker må tillitsvalgte handle raskt på grunn av tidsfrister.

Ta kontakt med distrikt/forbund for råd og veiledning.



Postadresse/post-adress:
Besøksadresse/visit-adress:
Tlf/phone:
Fax:
E-post/e-mail:
Hjemmeside/website:

Youngsgt. 11, 0181 Oslo
Youngsgt. 11, 8. etg., 0181 Oslo
+47 23 06 34 00
+47 23 06 34 01
firmapost@elogit.no
http://www.elogit.no

Nyttige internetsider:
www.elogit.no
www.nav.no
www.lovdatab.no
www.arbeidstilsynet.no
www.brreg.no
www.lo.no