

Når arbeidstaker ikke strekker til

Anne Synnøve Nilsen og Eva Steinfeld

Utdanningsforbundet Vestland

Oktober 2023

Tematikk

- Arbeidsgivers styringsrett
- Mangelfull arbeidsprestasjon...
- Reaksjoner – gode prosesser
- Helse
- Tilrettelegging
- Omplussing
- Oppsigelse?

Roller i personalsaker

- medlem – arbeidsplassstillitsvalgt – hovedtillitsvalgt/ lokallaget – fylkeslaget – sentrallet
- Det er medlemmet som er part i saken, ikke den tillitsvalgte. Tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes rettigheter i henhold til lov- og avtaleverk, og skal, i samråd med medlemmet, medvirke til å foreslå løsninger som arbeidsgiver må vurdere å iverksette for å løse konflikten.
- Håndbok i personalsakarbeid



Introduksjon

- Lærer Marte Kirkerud, ansatt i 100% stilling.
- Kontaktlærer i 4. klasse med ansvar for utfordrende klasse, med kjent adferdsproblematikk.
- 17 års erfaring.
- Marte har hatt redusert stilling over flere år pga behov for mer tid til små barn. Hun har også helseutfordringer. Nå når barna er blitt større ønsker hun å øke opp til 100% stilling igjen.

Hendelser

- I september, oktober og november var det hendelser der Marte hadde vært fysisk med elever.
- Hun hadde tatt hardt i armen til en elev som nektet å legge ned matpakken sin i timen.
- Hun hadde tatt tak i armen til en elev for å stoppe han, eleven falt og fikk vondt i foten.
- Hun hadde tatt hardt i armen til en elev, for å få eleven til å legge bort mobiltelefonen.

Innkalling til møte

På vei til undervisning treffer Marte rektor i gangen.

Rektor stopper Marte og sier at hun har fått henvendelser fra foreldre og ber henne stikke innom kontoret i en pause.

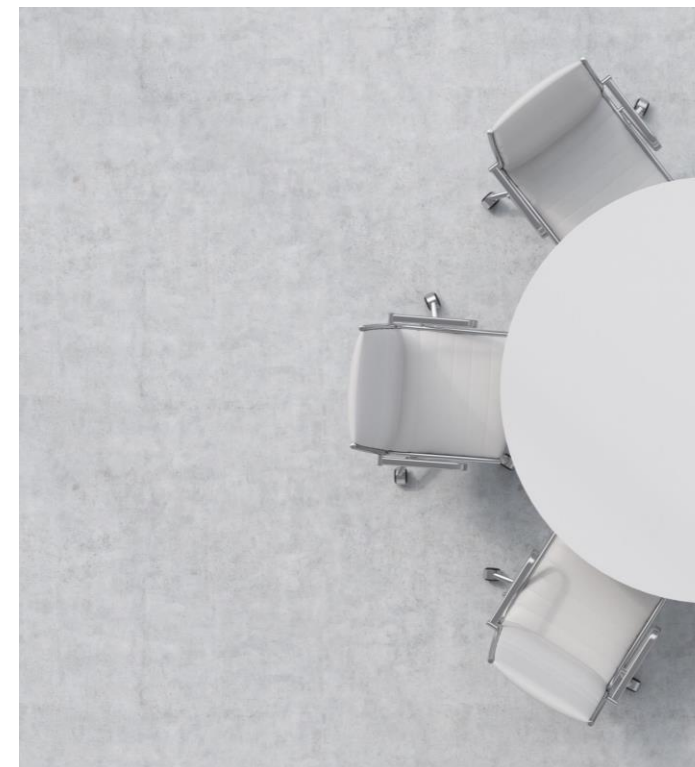
Marte møter på rektors kontor etter undervisningstid samme dag. Hun har ingen med seg i møtet, og vet ikke mer enn det rektor sa i gangen.

I møtet med rektor

- Rektor forteller at Marte blir fritatt for arbeidsplikt og det ble bestemt at hun ikke skulle tilbake som kontaktlærer
- Hva nå?

Innkalling til møte

- Ikke noe formelt krav i forvaltningsloven om skriftlig møteinnkalling, men av «notoritetshensyn» bør innkalling til møte være skriftlig
- Det bør fremgå hva som er **tema for møtet**
- Arbeidsgiver fastsetter i kraft av styringsretten når møtet skal avholdes – ingen krav til bestemt varslingsfrist
- Arbeidstaker har rett til å ha med seg tillitsvalgt, advokat eller annen myndig person, jf fvl § 12
- Arbeidsgiver skal opplyse om retten til å ha med seg bistand, jf fvl § 11



Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgivers myndighet til:

- Å lede
- Organisere
- Fordele
- Kontrollere arbeidet

Leders myndighet til å treffe «ensidige» beslutninger som arbeidstaker må avfinne seg med

- Konkret å bestemme HVA arbeidstaker skal gjøre, HVORDAN det skal gjøres, NÅR det skal gjøres, HVOR det skal gjøres dvs treffe de beslutninger som PÅVIRKER arbeidsprestasjonen

Styringsrett og styringsplikt

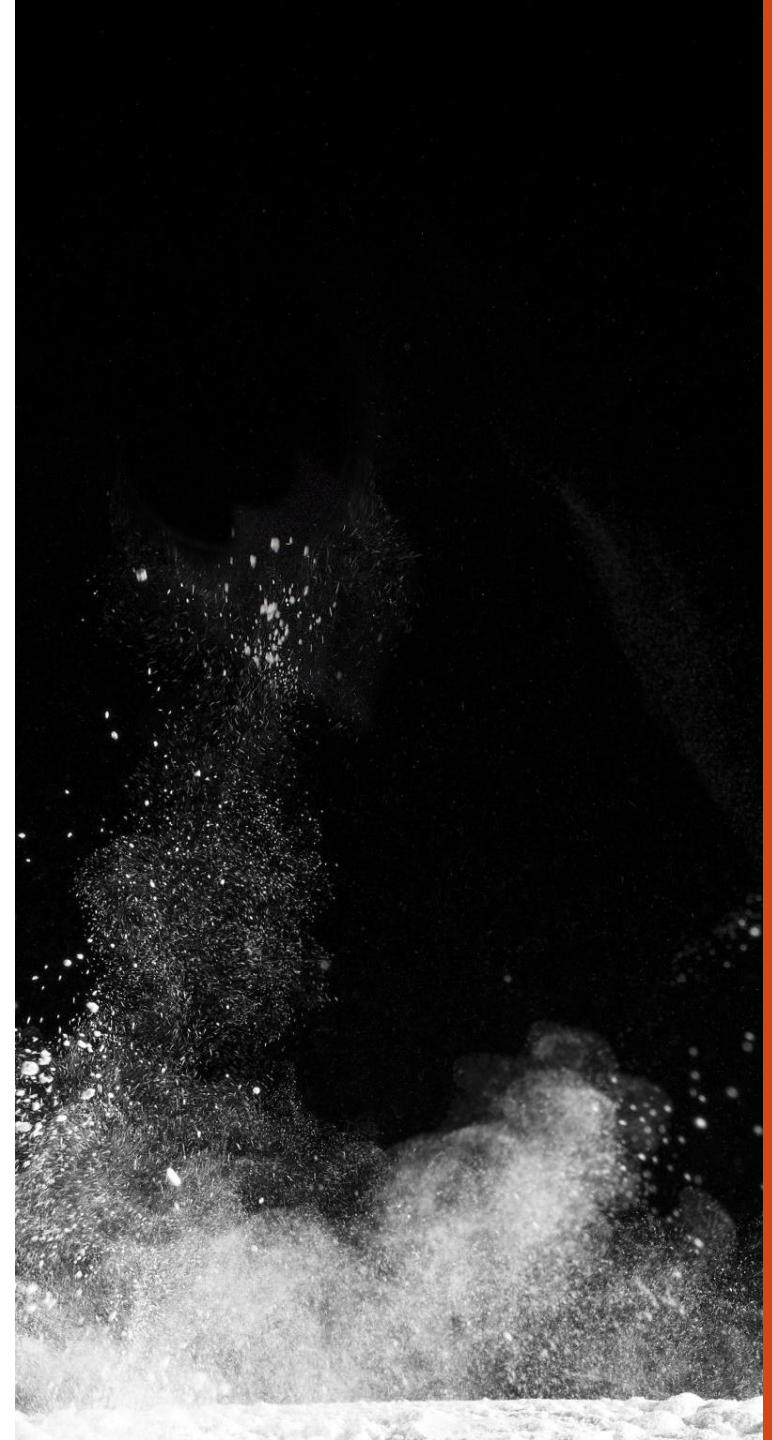
- Arbeidstakeren har krav på **tilbakemelding** dersom arbeidsgivers forventninger ikke innfris
- Arbeidsgiver bør stille **KONKRETISERTE KRAV** som grunnlag for forventet endring



Problemstillinger

Kunne dette vært
håndtert anderledes?

Fritatt fra arbeidsplikt?
Er arbeidstaker
suspendert?





Suspensjon

- Suspensjon innebærer at arbeidstaker blir midlertidig utestengt fra arbeidsplassen i påvente av nærmere undersøkelse av grunnlaget for avskjed
- Arbeidsforholdet består med lønnsplikt i suspensjontiden
- Mindre «inngripende tiltak» skal vurderes

Suspensjon



- § 15-13. *Suspensjon*
- (1) Dersom det er grunn til å anta at en arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 15-14 og virksomhetens behov tilsier det, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker å fratre arbeidsforholdet mens saken undersøkes.
- (2) Det skal vurderes fortløpende om vilkårene etter første ledd er oppfylt. Dersom dette ikke er tilfelle, skal suspensjonen straks oppheves. Suspensjon utover tre måneder må være begrunnet i forholdets særlige art.
- (3) Arbeidstaker beholder den lønn vedkommende hadde på suspensjonstidspunktet frem til suspensjonen opphører.
- (4) Ved suspensjon gjelder bestemmelsene i §§ 15-1, 15-4 og 15-12 tilsvarende så langt de passer.

Nytt møte – og ny utvikling

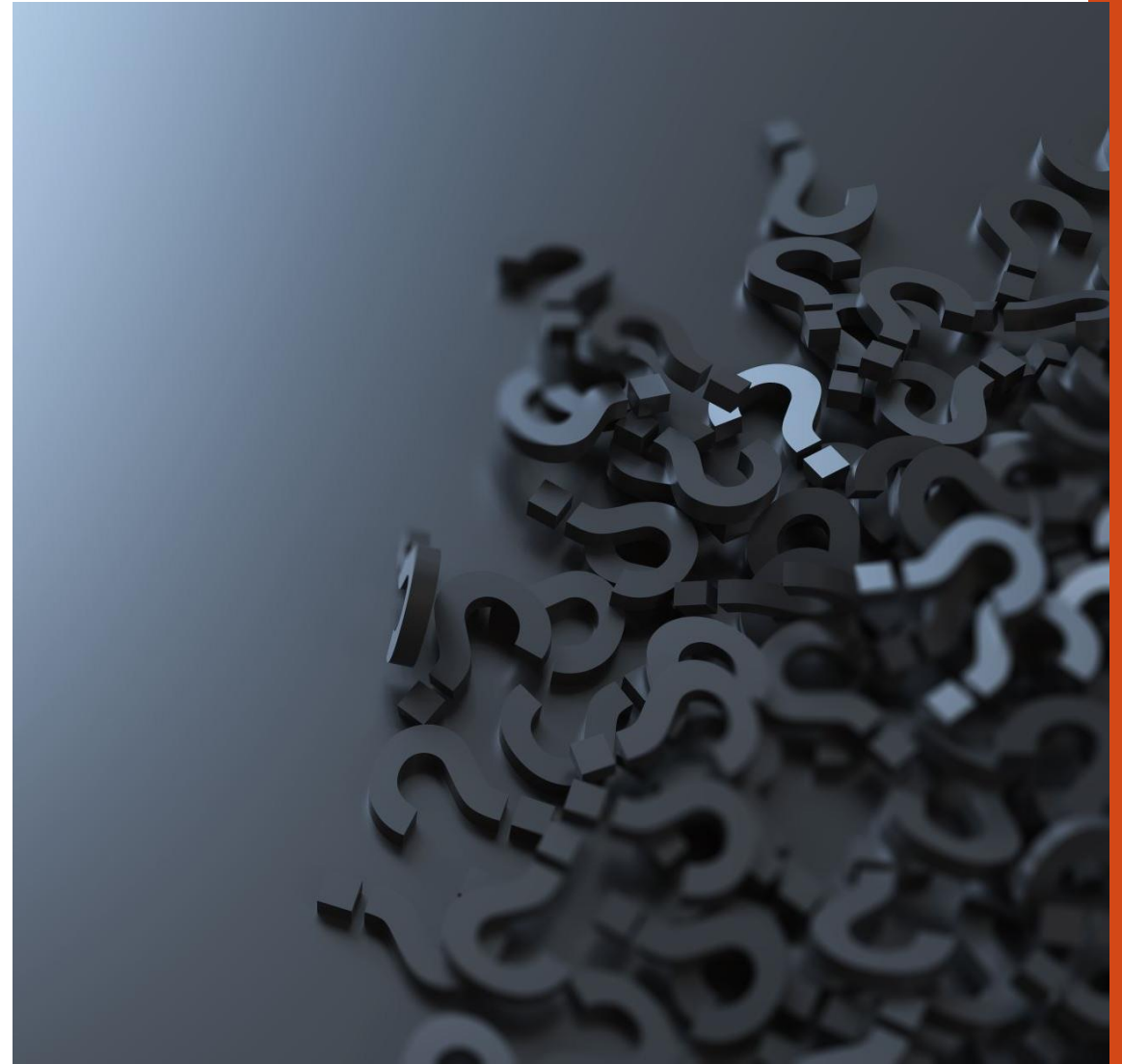
- Marte får en formell innkalling til møte, og har med seg en tillitsvalgt

Konklusjonen i møtet er:

- Marte ble satt til å undervise i 2. klasse og fikk også beskjed om at hun ville få en skriftlig advarsel.
- Marte fikk advarsel for de tre hendelsene. På slutten av advarselen sto følgende: *"Marte Kirkerud blir gitt en skriftlig advarsel. Dersom forholdene som advarselen bygger på gjentar seg, kan dette få konsekvenser for ansettelsesforholdet. Advarselen blir lagt i personalmappen"*.

Innkalling til møte

- Arbeidstakeren har krav på å bli gjort kjent med «anklager» som er rettet mot seg, jf det **«kontradiktoriske prinsipp»**, fvl § 17
- Arbeidstaker har rett til innsyn og til å få kopi av klager, eller andre dokumenter som er å anse som **«dokument i saken»**, jf fvl § 18
- «Logger» og rapporter som i utgangspunktet kan være «interne dokumenter» kan bli «dokument i saken»



I et møte

- Arbeidsgiver har bevisbyrden for en advarsel eller tilrettevisning bygger på riktig faktisk grunnlag
- Klarlegg faktum – finn ut «**hva som har skjedd**»
- Innkall til «**avklaringsmøte**»
- «Formålet med dette møtet er å finne hva som har skjedd, du skal få god anledning til å komme med din versjon – arbeidsgiver vil ETTER møtet, ta stilling til hva som eventuelt skal skje videre»





Formelle sanksjoner

- En advarsel vil inneholde trussel om oppsigelse eller avskjed («blått lys»)
- En tilrettevisning vil være en «oppklaring av arbeidsplikten»
- Muntlig advarsel vil av notoritetshensyn måtte nedfelles i et møtereferat
- Tilrettevisning, muntlig og skriftlig advarsel er ikke regulert i lov, men kan ha hjemmel i **arbeidsgivers styringsrett**
- Og så?

Forventningsavtaler

- Arbeidsgiver har et ansvar for å ikke eskalere en uregelmessighet til en konflikt
- Poenget er ikke først og fremst å få mest mulig i en personalmappe, men å få vedkommende til å endre adferd
- Hva er avstanden mellom «forventning og prestasjon»?
- «Forventningsavtale»



Referat

- Marte får referat etter møte.
- Referatet er på seks sider.
- Referenten har prøvd å gjengi alt som er sagt.
- Marte mener at hennes synspunkter ikke er kommet godt nok fram, og at referenten har beskrevet henne som om referenten har tatt side.
- Den tillitsvalgte reagerer også på referatet.

Hva nå?



Referat

- Et møtereferat skal gjenspeile den «**meningsutveksling**» som har funnet sted i møtet
- Dersom det er helt motsatte syn på sakens fakta, kan synspunktene gjengis separat
- Et møtereferat skal ikke være en «forhandlingssak» - , men det bør åpnes for å skrive et «vedlegg» til referatet
- Bør være kortfattet, og skrevet i et nøytralt språk.
- Husk: veien videre

Fra Arbeidstilsynet

[Personalsaker \(arbeidstilsynet.no\)](https://arbeidstilsynet.no)

Møtereferater skal være skriftlige og inneholde:

- tid og sted for møtet
- deltakere og deres rolle/funksjon
- hensikten med møtet
- hva det ble enighet om, hva som fortsatt er uavklart og hva det er uenighet om
- videre oppfølging i saken eller eventuelt avslutning av saken
- unngå lange saksutredninger med partenes synspunkter, det gir ofte grunnlag for nye personkonflikter.
- deltakerne i møtet bør i utgangpunktet bli enige om innholdet i referatet. Ved uenighet om referatet bør deltakerne gis mulighet til å kommentere det skriftlig i eget brev som legges ved saken.

- De blir – til slutt - enige om referatet.
- I referatet står det at Marte skal ha veiledning, og at rektor eller avdelingsleder skal observere henne i undervisningssituasjon.

Marte blir sykemeldt og vet ikke om hun orker å fortsette som lærer.

Den tillitsvalgte er bekymret for Martes psykiske helse

Oppfølging, tilrettelegging, omsorgsplikt, omplassering

Aktuelt regelverk:

- Arbeidsmiljøloven § 1-1
- Arbeidsmiljøloven § 4-1
- Arbeidsmiljøloven § 4-6
- Lov om likestilling og forbud mot diskriminering § 22
- [Ot.prp.nr.49 \(2004–2005\)](#), side 105 er uttalt:
 - *«Tilretteleggingskravet er ikke absolutt; det skal legges til rette så langt det er mulig». Det skal foretas en konkret helhetsvurdering, der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre. Departementet vil imidlertid understreke at lovens skjønnstema innebærer at arbeidsgivers plikter er vidtrekkende. (...)*
 - *Dersom det ikke viser seg mulig å tilrettelegge slik at arbeidstaker kan fortsette i sitt vanlige arbeid, skal arbeidsgiver vurdere omplassering/overføring til annet arbeid. Arbeidsgivers plikt går ikke så langt som til å opprette en ny stilling for den aktuelle arbeidstaker, men dersom det er eller blir ledig en passende stilling i virksomheten, skal den tilbys arbeidstakeren hvis vedkommende ellers er skikket for stillingen.*

Forhold på arbeidsplassen som gjør deg syk?

- Råd til arbeidstaker (fra Arbeidstilsynet)
- *Sei frå til leiaren din dersom det er forhold på arbeidsplassen som gjer at du opplever psykiske påkjenningar. Da får leiaren din moglegheit til å sette inn tiltak for å endre forholda som er årsak til plagene. Du kan også snakke med verneombod eller tillitsvalde.*
- *Om du har moglegheit, bør du komme tilbake på jobb. Hugs at lange fråvær frå arbeidsplassen kan forverre dei psykiske plagene, spesielt angst og depresjon.*
- *Ha dialog med arbeidsgivar om arbeidsoppgåvene og arbeidsmiljøet.*

Tilrettelegging

- Arbeidsgiver har plikt til tilrettelegge for alle arbeidstakere
- Spesiell tilretteleggingsplikt §4-6 – sykdom
- Rettspraksis: arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er omfattende
- Arbeidstaker har medvirkningsplikt. Informere om arbeidsevne og begrensninger

NB: Dialog med arbeidsgiver om dette – uavhengig av sak

Virksomhetens størrelse spiller en rolle – kommunene derfor et særlig ansvar

Omplassering

- Marte har etter dialog med lege kommet frem til at hun ønsker omplassering til annen stilling enn undervisningsstilling.
- Hun tar dette opp med arbeidsgiver som sier at hun da må søke ledige stillinger.
- Aktuelt regelverk:
 - Arbeidsmiljøloven § 4-6
 - Diskrimineringsloven § 22

Tiden går

- Marte har ikke søkt på noen ledige stillinger, og er tilbake på skolen.
- Et år etter dette skjer følgende: Flere foreldre har tatt kontakt med skolen og forteller at elevene er redd for Marte. De gruer seg til å gå på skolen fordi Marte er så sint, og noen ganger tar hun for hardt i armen. To kollegaer har i samme periode uttrykt en bekymring til rektor.
- To dager etter dette får Marte en innkalling til 15.1 møte i hyllen sin. Rektor har ikke sagt noe om dette i forkant.

Tiden går

- Marte har ikke søkt på noen ledige stillinger, og er tilbake på skolen.
- Et år etter dette skjer følgende: Flere foreldre har tatt kontakt med skolen og forteller at elevene er redd for Marte. De gruer seg til å gå på skolen fordi Marte er så sint, og noen ganger tar hun for hardt i armen. To kollegaer har i samme periode uttrykt en bekymring til rektor.
- To dager etter dette får Marte en innkalling til 15.1 møte i hyllen sin. Rektor har ikke sagt noe om dette i forkant.

15.1 møte

- Marte tar kontakt med HTV i kommunen som blir med Marte i dette møtet

15.1 møte



- AML §15.1

Drøftingsplikt – sikre ryddig og saklig prosess

Gjelder også for avskjed og suspensjon

Arbeidstakers argumenter og innvendinger skal komme frem

Gi mulighet for å finne en løsning før ting låser seg (Høyesterett RT 2003-1071)

Ta alltid kontakt med fylkeslaget!

Tillitsvalgtes rolle – en gang til

- Det er medlemmet som er part i saken, ikke den tillitsvalgte. Tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes rettigheter i henhold til lov- og avtaleverk, og skal, i samråd med medlemmet, medvirke til å foreslå løsninger som arbeidsgiver må vurdere å iverksette for å løse konflikten.

Ikke psykolog, forsvarsadvokat, sjelesørger – men tillitsvalgt

Hva må tillitsvalgt passe på?

- Beskrivelse av stillingen og kravet til den – er det presentert for arbeidstaker?
- Har virksomheten dokumentasjon for arbeidstaker manglende ytelser/prestasjoner?
- Foreligger dokumentasjon på at manglene er tatt opp med han eller henne?
- Er han eller hun enig i kritikken? Hvis ikke – skal det skaffes mer dokumentasjon?
- Har arbeidsgiver gjort nok for å tilrettelegge og hjelpe arbeidstaker til å lykkes?
- Har arbeidstaker fått rimelig mulighet til å forbedre seg?
- Har arbeidstaker fått anledning til å fremlegge sitt syn?
- Er omplassering til annen stilling vurdert?

Nyttige lenker

- [Partsinnsyn for lærer i sak om elevs psykososiale læringsmiljø – Sivilombudet](#)
- [Dette må du vite om advarsler i et arbeidsforhold \(juristen.no\)](#)
- [Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt ved sykefravær \(utdanningsforbundet.no\)](#)
- [Saksbehandlingsfeil gjør oppsigelser ugyldige \(utdanningsforbundet.no\)](#)
- [Personalsaker \(arbeidstilsynet.no\)](#)

LL-HT januar 2024

Eva Steinfeld og Anne Synnøve Nilsen



Ytringsfrihet

- Utdanningsforbundet sentralt bistår flere lokallag i forbindelse med spørsmål om Ytringsfrihet - blant annet i budsjettsaker
- **Ytringsfriheten strekker seg langt**
- **Kritikk er lov!**
- Ta kontakt hvis arbeidsgiver gir instruksjoner som berører dette

Bli Marte oppsagt?

Fortsettelse følger...

Marte blir sagt opp.
Hva nå?

Rett til kreve forhandlinger.

- Arbeidsmiljøloven § 17-3.
 - Kan kreve forhandlinger.
 - Må skriftlig kreve dette innen to uker etter mottatt oppsigelse.
 - Rett til å la seg bistå av rådgiver.
- **Juridisk bistand?**
 - Fra Utdanningsforbundet sine retningslinjer:
 - Enhver sak bør løses på lavest mulig nivå. I noen saker kan det være nødvendig å innhente bistand/veiledning fra hovedtillitsvalgte, lokal- fylkes- og sentralt nivå, herunder juridisk bistand.
 - Personalnemnda retter anmodning om og gir innstilling til sentralledet i saker som gjelder juridisk bistand.

Løsning?

- Oppsigelsen trekkes tilbake
 - Omplussing
 - Sluttavtale
 - Ingen enighet
-
- Det skrives protokoll fra forhandlingene.

Ingen løsning - søksmål?

- Arbeidsmiljøloven § 17-4. Søksmålsfrister.
 - Åtte uker etter avslutning av forhandlingene
 - **Utdanningsforbundet sine retningslinjer:**
 - Sekretariatssjefen kan innvilge eller avslå bistand til behandling av tvister for domstolene forutsatt at:
 - Medlemmet ønsker rettsling behandling og
 - Fylkelaget har gitt sin vurdering i saken og
 - Det foreligger en kortfattet juridisk utredning
 - Et medlem kan klage på et eventuelt administrativt avslag, innen syv dager fra avslagsbrevets dato.

Juridisk metode – helt enkelt

- Hvordan man resonnerer (tenker) – hva man bygger på, når man skal ta stilling til juridiske spørsmål
- **Du får bruk for den juridiske metoden når du skal vurdere saker og svare på spørsmål frå medlemmer**

Hva ?

- Juridisk metode består av normer for riktig rettslig argumentasjon. Normene kalles rettskildeprinsipper
- Rettskildelære/juridisk metode er læren om hva som er rettslig argumentasjon
- Hva er relevante rettskilder?
- Hvilken betydning eller vekt kan en rettskilde tillegges?

Rettskilder - relevans

- Lov (lovtekst)
- Forarbeider (NOU, høringsuttalelser, stortingsproposisjoner, innstilling fra fagkomite, forhandlinger på Stortinget)
- Rettspraksis
- Andre myndigheters praksis – (Sivilombudet, Tvisteløsningsnemda, Trygderetten)
- Privates praksis – praksis eller avtaler etablert enn andre enn myndighetene, for eksempel tariffavtaler

Hvilken betydning?



Lovtekst

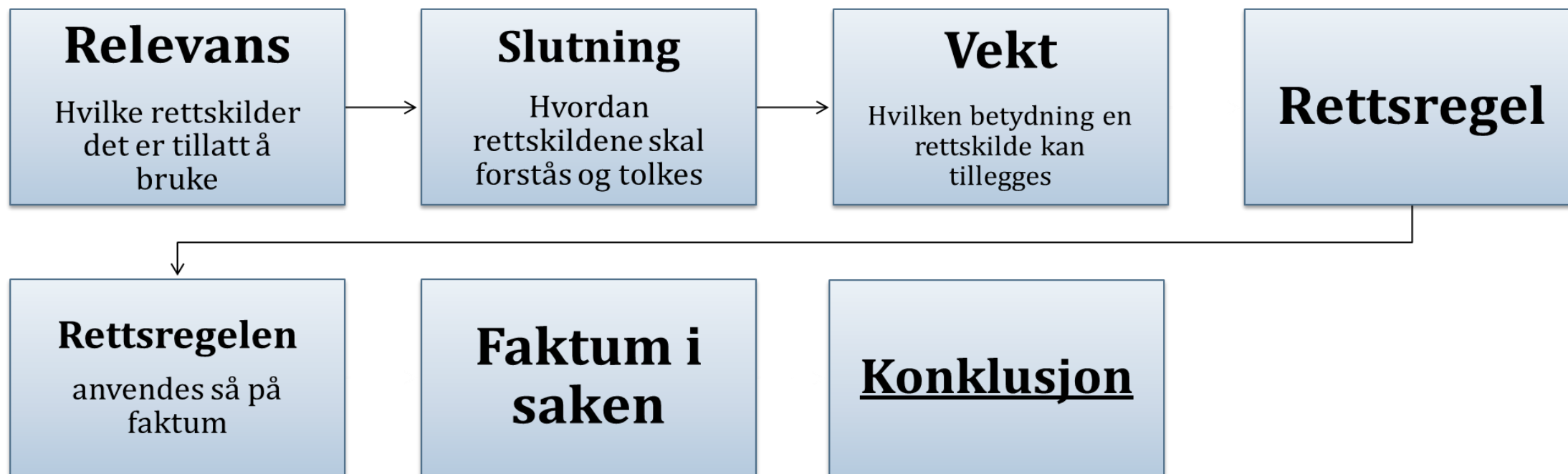


Forarbejder



Rettspraksis

Når juristene jobber...



Kort om rettsreglene

Grunnloven

Lover

opplæringsloven, barnehageloven
arbeidsmiljøloven, forvaltningsloven

Forskrifter

Utdanningsforbundets vedtekter
(vedtas av landsmøtet)

Se: www.utdanningsforbundet.no

Hovedtariffavtalene

Tariffavtaler

Hovedavtalene

Vedtatte retningslinjer i virksomheten

Utdanningsforbundets
saksbehandlings- og klageregler
og andre vedtak/retningslinjer

(vedtas av sentralstyret/
arbeidsutvalget)

Se: www.utdanningsforbundet.no

Individuelle arbeidsavtaler

Oppgaver juridisk metode

LL/HT januar 2024

Pleiepenger

- **Pleiepenger og permisjon**
- Du blir kontaktet av Astrid, som på grunn av sykt barn, har fått vedtak fra NAV om pleiepenger. Astrid lurere på om hun har rett på fri med lønn? Astrid lurere også på om hun må søke permisjon.

Svar – pleiepenger

- Arbeidsmiljøloven §12-9 . Barn og barnepassers sykdom.

(5) Arbeidstaker har uansett rett til permisjon når det ytes omsorgspenger, pleiepenger eller opplæringspenger fra folketrygden.

- Hovedtariffavtalen i KS §8.

8.4. Barn og barnepassers sykdom.

Rett til permisjon, jf. Arbeidsmiljøloven 12-9. Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barns/barnepassers sykdom. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

Rett til full lønn

Til arbeidstaker som har omsorg for barn, ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kap. 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

Oppgave juridisk metode – pleiepenger og permisjon forts.

- **Folketrygdloven § 9-10. Pleiepenger til medlem med omsorg for syke barn.**
- *Et medlem som har omsorg for barn under 18 år, har rett til pleiepenger når barnet på grunn av sykdom, skade eller lyte har behov for kontinuerlig tilsyn og pleie, og medlemmet derfor må være borte fra arbeidet.*

Oppgave juridisk metode – pleiepenger og permisjon

- Sier Kommunenes personalhåndbok noe om dette?
- *Pleiepenger*
- *NAV yter pleiepenger og opplæringspenger i en del tilfeller, jf. ftrl. kapittel 9 del III. Arbeidsgiver har ingen betalings- eller forskutteringsplikt for disse ytelsene, men arbeidstaker har rett til permisjon i slike tilfeller når det ytes pleiepenger eller opplæringspenger fra NAV, jf. aml. § 12-9 (5). Retten til pleie- eller opplæringspenger er et anliggende mellom arbeidstaker og NAV.*
- *Retten til pleie- eller omsorgspenger er et anliggende mellom arbeidstaker og NAV.*
- *Nav: Pleiepenger skal registreres som lovfestet permisjon i A-meldingen dersom fraværet varer lenger enn 14 dager. **At fraværet registreres som permisjon innebærer ikke at den ansatte må søke om permisjon fra arbeidet.***

Rett etter 3- årsregel

- Ole har vært tilsatt i en lærerstilling på en skole i din kommune i to år. Han har utdanning fra universitetet men han har ikke PPU. Han søker på et ledig årsvikariat og får dette. Etter en stund kommer han til deg og lurere på om han har rett på fast tilsetning i kommunen.
- Har Ole rett på en fast lærerstilling?
- Har Ole eventuelt rett på en annen fast stilling i kommunen?

Svar 3 års-regel

- Retten til fast stilling etter tre-årsreglen i arbeidsmiljøloven gjelder **ikke ved midlertidige tilsetninger med hjemmel i opplæringsloven.**
- Hovedregel som fast ansettelse i kommunen er at arbeidstakeren skal ha «relevant faglig og pedagogisk kompetanse», jf. Opplæringslova §10-1.
- Arbeidstakeren kan ikke påberope seg treårs regelen etter aml. Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse på opplæringslovens område. Lærervikarer har ikke krav på fast stilling etter tre år (domstol.no)

Ammefri

- Et medlem krever fri med lønn i to timer per dag for å amme sitt barn på 14 måneder. Arbeidsgiver sier nei. Er det rett?



Svar ammefri

- Rett til ammefri med lønn: Regulert i både aml. 12-8 (2) og i HTA kapittel 1 §8, punkt 8.3.4. Etter aml. §12-8(2) er retten til lønn begrenset til en time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid på syv timer eller mer: (2) *Kvinne som har ammefri etter første ledd, har i barnets første leveår rett til lønn inntil en time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid på sju timer eller mer.*
- Rett til lønn ved ammefri i HTA (2022-2024) kapittel 1 §8 punkt 8.3.4 gir videre rett til lønn under ammefri enn det aml. § 12-8 gjør,: «Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn i barnets første leveår. Ved særskilte behov hos barnet gis fri med lønn også utover barnets første leveår.»

Ferie og sykdom

En lærer har avtalt å avvikle ekstraferien sin i første uke av desember. Hun blir da 100% sykmeldt for hele desember og krever ferien overført til neste år.

Kan hun det?

Rektor vil at hun da avvikler ferien i «vinterferien». Kan hun det?



Svar ferie og sykdom

Ja, hun har rett til å få overført ferien, da det ikke er tid igjen til å få avviklet den siste ferieuken innen utgangen av året. Ferieloven § 7 (3)

Nei, undervisningspersonalet kan kreve at utsatt ferie legges utenom de undervisningsfrie periodene.

Tilsetting

- Skolen din har lyst ut en lærerstilling. Fagene som ønskes er blant annet norsk.
- Anne er allmennlærer og ønsker å utvide sin stilling. Hun har i dag en 80% stilling.
- Hva gjør du som tillitsvalgt.

Svar tilsetting

- Deltidsansatte har også fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse. *Deltidsansattes fortrinnsrett ble styrket fra 1. januar 2023:*
- *gjelder også fremfor ny innleie i virksomheten*
- *fortrinnsrett til "ekstravakter og lignende"*
- Fortrinnsrett for deltidsansatt gjelder bare hvis du er kvalifisert for stillingen, og det ikke medfører vesentlige ulemper for virksomheten.
- [AML: § 14-3. Fortrinnsrett for deltidsansatte \(arbeidstilsynet.no\)](#)

Ansiennitet

- Ole ble tilsatt i en lærerstilling i 2019 (vikariat). Han har lønnsansiennitet frå 2019. Sommeren 2021 fikk Ole 50% fast stilling. I 2023 ble stillingen utvidet til 100%, og han skrev ny kontrakt.
- Ole har erfaring frå privat sektor (frå 2010).
- Skal Ole ha ny ansiennitetsberegning etter de nye reglene i HTA?

Svar ansiennitet

Ansiennitetsregler i HTA §12.1.1

All tidligere offentlig og privat tjeneste godskrives fullt ut i lønnsansienniteten

B-rundskriv 4, 2022

HTA 12.1.1.1 gjelder for alle som har tiltrådt stilling etter 30. april 2022.

Lønsansienniteten fastsettes ved tilsetting, og dette gjelder også ny stilling hos same arbeidsgiver, f.eks dersom en vikar etter utløp av vikariat blir tilbudt nytt vikariat. Omgjøring av stilling er ikke ny stilling.(....) **Det samme gjelder ved utvidelse av samme stilling.**

Sykmeldt, ferie til gode

A) En lærer er 100% sykmeldt fra 15. juni til 15. august. Hvor mye ferie har hun til gode?

B) Hva gjelder om læreren i A) er sykmeldt i 80% av stillingen?

C) Hva gjelder dersom en lærer er 100% sykmeldt i 4 dager av ferien sin?



Sykdom og ferie tilgode

- A) Hele, dvs 5 uker
- B) Ingenting til gode
- C) Lærer; alle 4 dagene til gode.

Se HTA kap.1 §7.1 og 7.2 (endret i 2014, ferielov 1/7-14). (Gjelder kun egen sykdom, ikke barns/barnepassers sykdom)



post@utdanningsforbundet.no

24 14 20 00

www.utdanningsforbundet.no