

# Lov og avtale

Casearbeid storkurs 2025



Standard tariffavtale



abelia



# Kva er rett?

Kan du finna svar i lov og avtale?

Ei eller to oppgåver per slide

Fasit i plenum



# Verktøykassa vår - Lov og avtaleverk

HTA — hovudtariffavtalane

HA — hovudavtalane

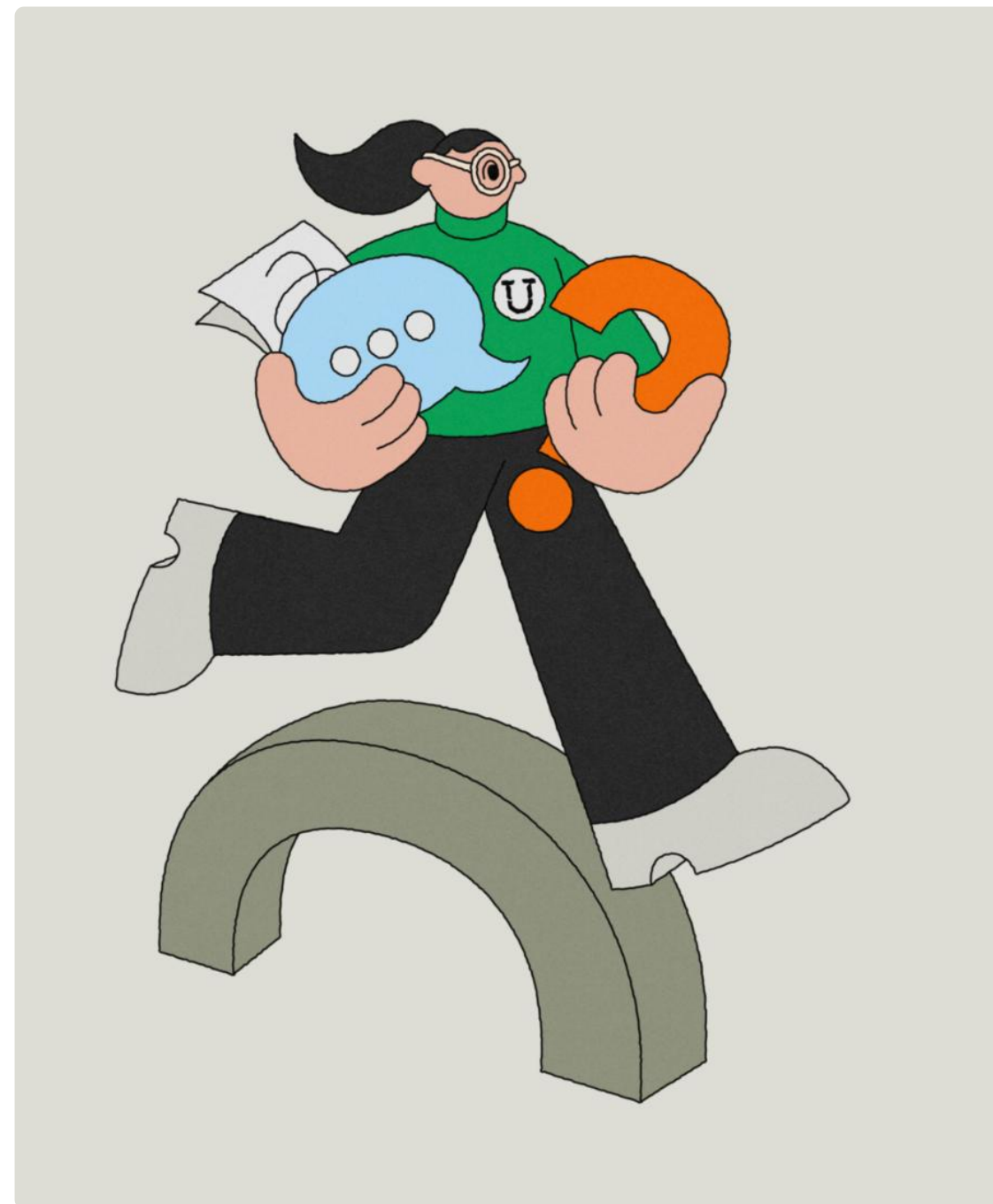
AML - Arbeidsmiljølova

Lov om folketrygd

Opplæringslova

Barnehagelova

Arbeids og personalreglement



# Ammefri

- Arbeidstakar med barn på 13 månadar ønsker ammeфри ein time kvar dag.
- Arbeidsgivar seier nei, og viser til Hovudtariffavtalen.
- Arbeidstakar meiner dette er feil. Arbeidstakar meiner ho har krav på dette, og at ho skal ha fri med lønn.
- Kven har rett?



# Svar

- Rett til ammefri med lønn: Regulert i både aml. 12-8 (2) og i HTA kapittel 1 § 8, punkt 8.3.4. (KS)
- AML 12-8
- 1) *Kvinne som ammer sitt barn kan kreve den fri hun av den grunn trenger. Fritiden kan for eksempel tas ut i minst en halv time to ganger daglig eller som redusert arbeidstid med inntil en time per dag.*
- (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 KS (2024-2026) 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.»**
- **Virke HUK:** Likelydande ordlyd som KS
- **Virke stat:** Likelydande som stat

## PBL: 8.3.3 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn inntil barnet er 1 år. Arbeidstaker har rett til fri med lønn for å amme sitt barn ut over ett år dersom det foreligger **bekreftelse fra lege** på at det er nødvendig med amming i arbeidstiden.

**FUS: 8.3.3 Amming** Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn, frem til barnet fyller 1 år

**Norlandia: 2.4 Lønn ved fri til amming:** Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (amming) skal være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag

**Saman: §5, ledd f)** presisert at ein må jobba heil dag, elles vert ammefri redusert. Bekreftelse frå lege eller helsestasjon utover eitt år, ny bekræftelse kvar 3. måned. (lønn inntil 2 timar per dag

**Stat:** fri med løn inntil to timar inntil barnet fyller 2 år. (HTA fellesbestemmelsene § 19-4).

# Barns sjukdom

Arbeidstakar ønsker  
fri for følgje barn (10  
år) til lege.

Arbeidsgivar seier  
nei, og meiner dette  
må skje utanfor  
arbeidstida, evt.  
Permisjon utan lønn.

Kva er rett?



# Svar

AML § 12 — 9 Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon:

- a) For nødvendig tilsyn med barn når det er sykt
- b) Hvis barnet skal følges til legeundersøkelse eller annen oppfølging

HTA KS § 8. 4 (Virke har likelydande formulering)

Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

Retten til permisjon i AML og HTA, retten til lønn i Folketrygdlova og HTA

**PBL og FUS 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 barn-/ 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, jf. folketrygdlovens § 9-2

**Norlandia:** 2.3 Barn og barnepassers sykdom  
Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. til arbeidsmiljølovens § 12-9 (1) har rett til full lønn ved permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn.

Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn



# Utdanningspermisjon

Medlem har søkt om utdanningspermisjon utan lønn, og fått avslag. Har vore tilsett i 2 år. Eit anna medlem har også fått avslag. Har vore tilsett i 8 år.

Er dette rett?



# Svar

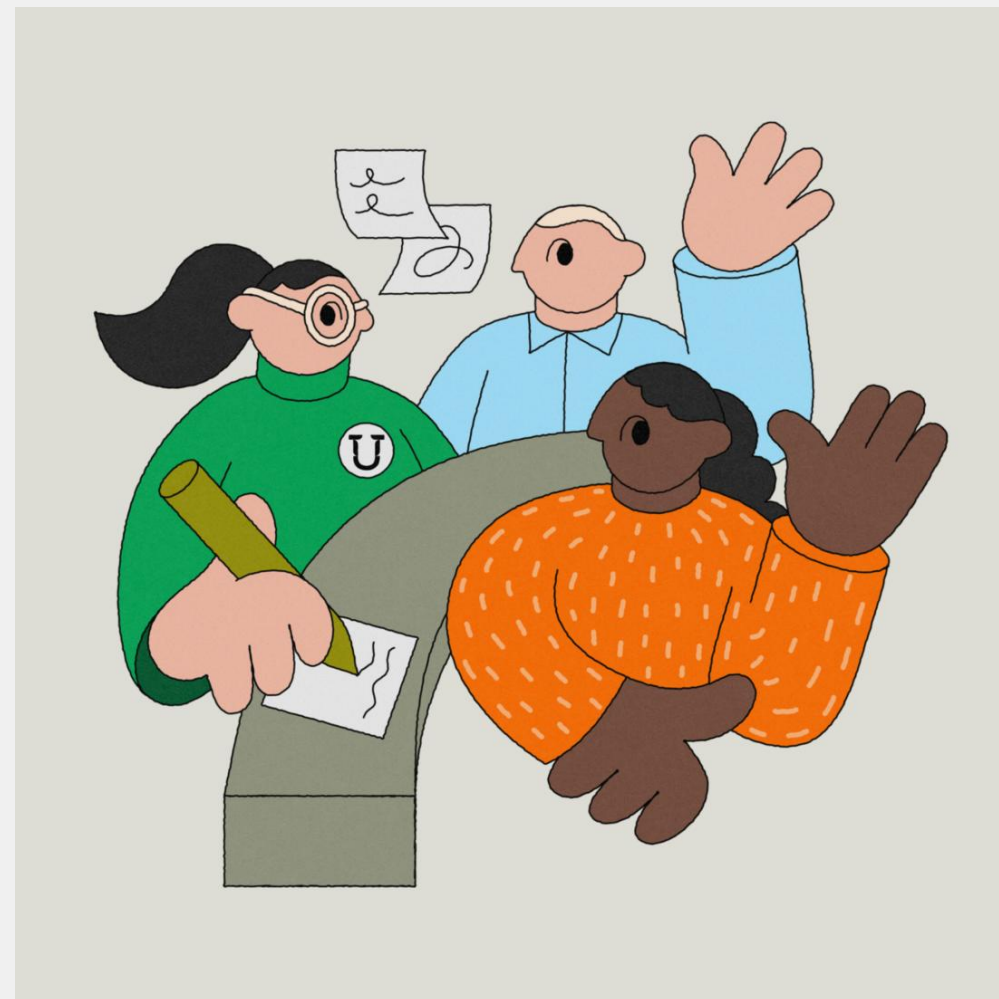
## AML § 12-11

(1) Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning

(2) Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer

# Tillitsvaldsopplæring

- Du er tillitsvald og kalla inn på kurs i regi av Utdanningsforbundet. Arbeidsgivar meiner det blir mykje kursing, og at det ikkje er rett at du er borte så mykje frå arbeid. Dette året har du vore på 2 kurs a 2 dager i regi av Fylkeslaget, og du har vore på 4 dagssamlingar med lokallaget. Arbeidsgivar avslår din permisjonssøknad.
- Er dette rett?



# Svar

- **KS, HA § 3-6 Tillitsvalgtopplæring:** Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonens/forhandlingssammenslutningens og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring
- Ved slik opplæring gis det permisjon med hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt gis permisjon med full lønn. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan
- **Virke, HA § 7-7 MØTER INNEN FAGORGANISASJON**
- Tillitsvalgte i virksomheten og ansatte med tillitsverv innen forbundet skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også faglige delegasjoner. Ansatte som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

## ***PBL: 5.2 permisjon:***

### ***b) Tillitsvalgtopplæring***

Permisjon innvilges for kurs arrangert av arbeidstaker-organisasjonene. Den tillitsvalgte innvilges slik permisjon med lønn. Andre arbeidstakere får slik permisjon med hel eller delvis lønn dersom opplæringen er av betydning for vedkommendes arbeid i virksomheten. Med kurs forstås opplæring som skal gjøre den tillitsvalgte/andre arbeidstakere bedre skikket til å utøve sin funksjon etter HA og HTA. Rett til permisjon etter denne bestemmelse kan avslås dersom søknad legges frem for arbeidsgiver senere enn 10 dager før kursstart.

Permisjon til deltakelse på andre arrangementer/møter i regi av arbeidstakerorganisasjonene med hel eller delvis lønn kan innvilges etter søknad

**Er det press på fri med lønn til tillitsvaldsopplæring?**

# Tilsetting1

- Du som tillitsvald er med i ein tilsettingssak ved din arbeidsplass.

Intervjuet går fint, og det «sklir» etterkvart over i ein samtale som blant anna omhandlar familie. I den forbindelse spør arbeidsgivar søkeren om familie og kva hen ser for seg framover med tanke på familieauke.

Kva gjer du?

# Svar: Likestillings- og diskrimineringsloven § 30

Arbeidsgiver må ikke i ansettelsesprosessen, herunder under intervju eller på annen måte innhente opplysninger om en søkers

- a) graviditet, adopsjon eller planer om å få barn
- b) Religion eller livssyn
- c) Etnisitet
- d) Funksjonsnedsettelse
- e) Seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk

Innhenting av opplysninger om etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse og samlivsform er likevel tillatt hvis opplysningene har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket.

Innhenting av opplysninger om søkerens samlivsform, religion eller livssyn er tillatt hvis virksomheten har som formål å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn, og arbeidstakers stilling vil ha betydning for å gjennomføre formålet.

Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette oppgis i utlysningen av stillingen.

# Tilsetting 2

- Arbeidsgivar kallar inn til møte med deg som tillitsvald for å snakka om eventuelle nye tilsettingar. Ein kollega skal slutta, og ein kollega skal ha 1 års permisjon. Arbeidsgivar ønsker å lysa begge stillingane ut som vikariat, for å ha mest mogleg fleksibilitet — og fordi det er ein sikkerhetsventil i tilfelle dei som blir tilsett ikkje helt «virkar».
- Kva er rett?



# Svar AML § 14 - 9

- 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
- Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås
  - a) Når arbeidet er av midlertidig karakter
  - b) For arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)

# Rett til pause?

- Ein vikar på din arbeidsplass lurar på om hen har rett til matpause?
- - Dersom dette er ein skule? Viss pause; er den betalt?
- - Dersom dette er ein barnehage? Viss pause; er den betalt?

# svår

- En arbeidsvtale skal inneholde opplysninger om pauser (AML § 14-6 bokstav k.)
- Hovedregel om pauser: AML § 10-9 Arbeidstaker skal ha minst en pause hvis arbeidstiden er mer enn fem og en halv time. Hvis arbeidstiden er minst åtte timer, skal pausen eller pausene være til sammen minst en halv time.
- Betalt pause?
- AML sier: «Hvis arbeidstaker ikke kan gå fra arbeidsplassen sin under pausene eller det ikke er tilfredsstillende pauserom, skal pausene regnes som en del av arbeidstiden og arbeidstaker skal få lønn. Betalt? Varierer...
- SFS 2213 sier: «Lærerne spiser og har nødvendig pausetid innenfor arbeidstiden på skolen.» Ergo: denne tiden er betalt.
- Barnehage: Ulikt frå arbeidsgjevar til arbeidsgjevar, ingen heimel, men kan personalet eigentleg forlate arbeidsplassen i pausen?

# Kontaktlærarar og pedagogisk leiar

- Styrar kallar inn til samtale og seier at X ikkje lenger skal vera ped.leiar, men barnehagelærar. X mister da ped.leiar tillegget. Styrar grunngjev dette med «nødvendige omrokkingar».
- Rektor kallar inn til samtale og seier at Y og C ikkje lenger skal vera kontaktlærarar. Dei reagerer begge sterkt på dette, og krev at du som tillitsvald får på plass ein avtale om at dei skal behalde lønna. Det er svært krevjande for dei å gå ned ca. 40 000 i lønn. (I denne kommunen er kontaktlærarane prioritert høgt i dei lokale forhandlingane)

# Svar

- Pedagogisk leiar: Styrar kan ikkje omrokkere ped.leiar inn ein barnehagelærarstilling. Ped.leiar er ein eigen stillingskode som ein vert tilsett i. Det er ikkje ein funksjon ein har frå år til år.
- Kontaktlærer: Kontaktlærer er ein funksjon etter sfs 2213. Den er underlagt arbeidsgjevar sin styringsrett, og kan difor falle vekk. Styringsretten må likevel vere sakleg grunngjeve.

# Lektor?

- Du blir kontakta av eit medlem som har til saman 300 stp, og lurar på om hen skal lønnast som lektor.
- Du blir kontakta av ein barnehagelærer som har tatt master. Han lurar på om han ikke skal få høgare lønn?

# Svar: Vedlegg 2 HTA KS

- Stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning  
Tilsette i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng/100 vekttall), innplasseres i stillingskode 7963 Adjunkt med tilleggsutdanning.
- Stillingskode 7965 Lektor Tilsette i undervisningsstilling som har godkjent faglig og pedagogisk utdanning og godkjent mastergrad, hovedfagseksamen eller godkjent videreutdanning på hovedfags-/mastergradsnivå tilsvarende minst 5 års normert studietid (300 studiepoeng/100 vekttall), innplasseres i stillingskode 7965 Lektor.

## Barnehage:

KS har ikkje stillingskode eller ei sentral sikring av lønn for master i barnehage, heller ikkje for vidareutdanning. Avhengig av lokale avtalar.

**FUS og PBL:** Ansatte med utdanning på mastergradsnivå skal lønnes høyere enn ansatte med tilleggsutdanning. (Lønn for vidareutdanning, 30stp. = 13000kr. og 60stp. = 26000kr.)

## Norlandia:

### Stillinger med mastergrad:

Barnehagelærer/pedagogisk leder med avtalt master (90 studiepoeng) eller master i barnehagekunnskap. (20 000kr utover ordinær lønn for master 90stp. 30 000kr. For master 120 stp.) Dagleg leiar med avtalt master (90stp. 40 000kr)



# Avspasering

## Skule

- Lærar var sjuk i vinterferien og meiner at hen skal ha ferien til gode.
- Er dette rett?

## Barnehage

- Styrar sett opp vaktliste for vinterferieveka og fører to tilsette opp på avspasering
  - **kan styrar gjere dette?**
- Styrar synes det er for mykje avspaseringstimar som går utover bemanninga på avdelinga og ynskjer å innføre eit system der ein får utbetalt all overtid.
  - **Kan styrar innføre eit slikt system?**

# Svar

## Skule:

- Vinterferien er ikkje ferie. Lærarar har ferie i juli (nokre dagar i juni) , 5 veker, rekna tilbake frå siste virkedag i juli.
- Alle andre fridagar (jul, påske, sommar haust m.m.) er dagar utan arbeidsplikt. (sfs 2213, punkt 4, arbeidsårets lengde)

- AML § 10-6 (12)

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt.

## **Det skal vere ein skriftleg avtale på tidspunkt for arbeidsfri.**

(11) For overtidsarbeid skal det betales et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent.

**Hovudregelen er overtidsbetaling, ledd 11, så kan ein gjere avtale om avspasering på timane, ledd 12.**

**Våre medlemmer med tariffavtale har eit tillegg på minst 50%**

## A) Vikar i skulen

Kva reglar gjeld for årsvikariat i skulen? Har dei krav på tilsetting i ferien? (juleferie, sommerferie)  
Når skal ein vikar ha månadsløn?



## B) Sykelønn

Eit medlem er tilsett i 50% stilling, men har avtalt skriftleg å utvide stillinga til 80% frå ein fast dato. To dagar før den avtalte datoen blir ho 100% sjukmeldt på ubestemt tid.  
Korleis skal sjukelønna bereknas?

# Svar

## Vikar i skulen

- Som tilsett i halvtårs- eller heilårsvikariat i skulen skal du alltid vera tilsett for heile skulehalvåret eller skuleåret. Det betyr tilsetting frå 1.8 til 31.12, og frå 1.1 til 31.07.HTA § 2.5
- Dette sikrar at også midlertidig tilsette får del av undervisningsfrie periodar og feriar. I tillegg sikrar det at eventuelle påfølgande midlertidige tilsettingar blir samanhengande. Det har betydning for retten til fast stilling etter treårsregelen.
- Månadslønn: Vikariater utover ein månad. SFS 2213 pkt 9.3

## Sykelønn

- Ho har ikkje tiltredd 80% -stillinga (jfr. HTA kap.1 §8.2.1) og vil berre ha rett til sjukelønn etter 50%.
- NB: HTA § 8 — Tiltredelsestidspunktet for undervisningspersonalet er den dagen tilsettingen gjelder fra, og vedkommende kunne ha tiltrådt. (Eks. 1. august)
- Likelydande ordlyd i dei fleste tariffområda.

# Lønnsansiennitet

Petter har jobba to år i butikk før han starta på utdanninga si. Han har også jobba 3 år i ein barnevernsinstitusjon etter end utdanning.

Per har eitt barn på 4 år og har hatt ulønna permisjon eitt år for å vere heime med barnet.

Han tiltrer lærarstillinga i skulen/barnehagen

01.08.25

Kor mange år lønnsansiennitet skal Per ha?

# Svar

Dei aller fleste av våre tariffavtalar har denne formuleringa:

**KS:** 12.1.1 Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende

regler: All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i

lønnsansienniteten

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes

omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke.

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

Per skal altså ha utteljing for både dei to åra frå butikkjobben, dei 3 åra på

barnevernsinstitusjon og for året heime i ulønna permisjon med barnet sitt.

**Svar:** Lønnsansienniteten til Per skal fastsetjast til 6 år.

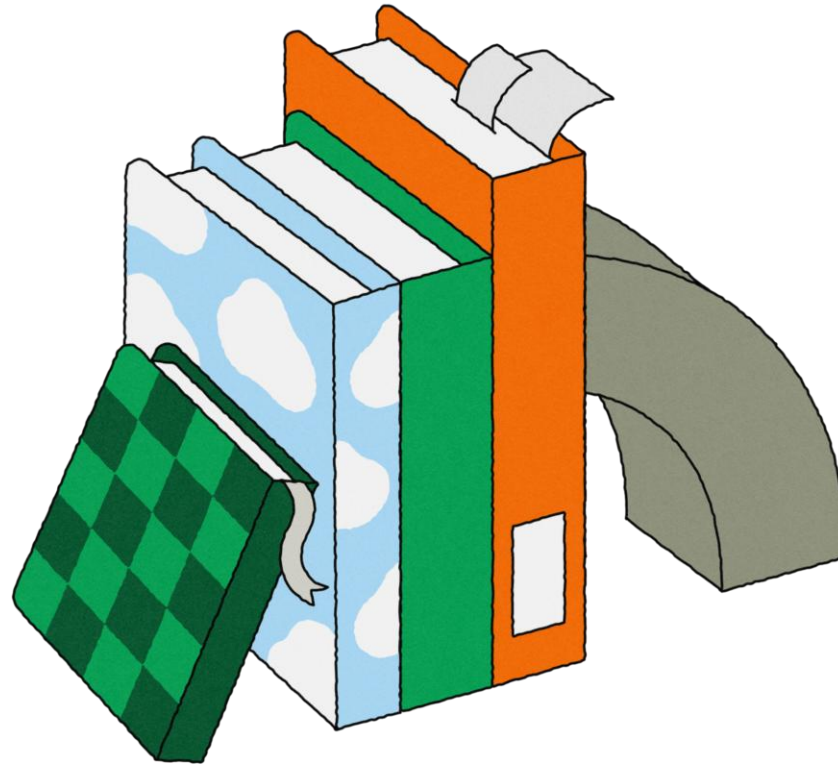
I Spekter Norlandia er det dette som gjeld:

**5.4 Lønnsansiennitet:** Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- tidligere praksis og erfaring som er av betydning for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- verneplikt
- omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 3 år

**Svar:** Lønnsansienniteten fastsetjast til 4 år, vil vi kunne hevde. Arbeidsgivar har dog styringsrett på kva som er relevant praksis og erfaring.

# Takk for i dag!





## A) Tannlege

Har ein rett til fri med løn for å gå til tannlegen?

## B) Foreldrepermisjon

Kan tilsette bestemme når dei vil tilbake i stilling etter foreldrepermisjon?

Kva med ungdomsskolelærar Anne som vil tilbake første dag i vinterferien?



# Svar

## A) Tannlege

Nei, det er ingen automatikk i at man får fri med lønn. Fri for å gå til lege eller tannlege må avgjøres etter reglene om velferdspermisjoner. Hovedtariffavtalen åpner for at arbeidstakere

kan gis permisjon når viktige velferdsgrunner tilsier det (§14-1)

Det er arbeidsgiver som avgjør om velferdspermisjon skal gis eller ikke, utfra en skjønnsmessig vurdering av hvert enkelt tilfelle.

Det er også arbeidsgiver som må vurdere om permisjonen skal gis med eller uten lønn. Noen kommuner har retningslinjer nedfelt i et lokalt permisjonsreglement, mens andre må ta en selvstendig avgjørelse.

## B) Foreldrepermisjon

- Hovedregelen er, forutsatt at foreldrepermisjonen tas sammenhengende, at det er arbeidstaker som bestemmer når foreldrepermisjonen skal opphøre, og man skal gjeninntre i stillingen. HTA § 8,
- For undervisningspersonalet kan gjeninntreden etter rettighetspermisjon skje i arbeidsfrie perioder, men ikke i ferietiden (dvs. 5 uker beregnet bakover fra siste virkedag i juli) HTA § 8