

UTVALGTE TEMA INNEN ARBEIDSRETTE

PLATTFORMARBEIDERE OG ARBEIDSTAKERBEGREPET

NYE REGLER OM ANSVAR FOR KONSERN

HØYESTERETTSDOMMER OM STILLINGSVERN



Av Hans H. Lie – Maihaugens fotoarkiv / arkivnett.ol.no, Offentlig eiendom

§ 1-8. ARBEIDSTAKER OG ARBEIDSGIVER

- (1) Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold

§ 1-9. *UFRAVIKELIGHET*

Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt

Rt-1984-1044



Instans	Høyesterett – dom
Dato	1984-09-29
Publisert	Rt-1984-1044
Stikkord	(Tupperware-dommen) Arbeidsrett. Arbeidstakerbegrepet i ferieloven av 14. november 1947 nr. 3, § 1 , og arbeidsmiljøloven av 4. februar 1977 nr. 4, § 3 første ledd.
Sammendrag	Krav om feriepenger og lønn i oppsigelsestiden fra selger som også hadde vært gruppeleder, ved omsetning av plast- og kjøkkenartikler av merket «Tupperware». Salgene fant sted i sammenkomster i private hjem (home-parties). Uttalt at begrepet arbeidstaker i de to nevnte lover må i det vesentlige antas å ha samme innhold og at det må gis en vid tolking. Det konkrete tilfelle falt utenfor. Det ble bl.a. lagt vekt på den helt uformelle rekrutteringsform, selgernes og gruppeledernes frihet til selv å bestemme når og hvor mye de ville selge, mangel på egentlig instruks og at de fikk sin godtgjørelse ved provisjon av eget salg. Henvisninger: Ferieloven. (1947) §1 Arbeidsmiljøloven (1977) §3

Instans	Norges Høyesterett – Dom.
Dato	2013-03-20
Publisert	HR-2013-630-A – Rt-2013-354
Stikkord	(Avlaster I) Arbeidsrett. Grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker. Avlaster. Feriepenger.
Sammendrag	Høyesterett kom i likhet med lagmannsretten til at en avlaster for en familie med særlig tyngende omsorgsarbeid, jf. sosialtjenesteloven 1991 § 4-2 bokstav b, nå helse- og omsorgstjenesteloven § 3-2 nr. 6 bokstav d, skulle anses som arbeidstaker, ikke som oppdragstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8. Hun hadde da krav på feriepenger etter ferieloven § 2 første ledd. Siden ferieloven er preseptorisk, kunne det ikke tillegges vekt at avtalen mellom kommunen og avlaster omtalte seg som oppdragskontrakt og sa uttrykkelig at avlasteren ikke hadde krav på feriepenger. En samlet vurdering av de tradisjonelle kriteriene for grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker talte med tyngde for at avlasteren var arbeidstaker, og kommunens argumenter om behov for brukerstyring og konsekvensene for organiseringen av avlasterordningen kunne ikke føre til et annet resultat. Henvisninger: Ferieloven (1988) §2 Sosialtjenesteloven (1991) §4-2 Arbeidsmiljøloven (2005) §1-8 Helse- og omsorgstjenesteloven (2011) §3-2

DATA-TIPS ADOBE

CTRL – SHIFT – N	Gå til side
CTRL – SHIFT – F	Avansert søk
Trekk strek med shift tast	Rett strek
Lagre innarbeidelse	
Tilpass menylinje	
WINDOWS – SHIFT – S	Lagrer utklipp

Instans	Norges Høyesterett – Dom
Dato	2016-06-23
Publisert	HR-2016-1366-A
Stikkord	(Avlaster II) Arbeidsrett. Arbeidstakerbegrepet. Avlaster og støttekontakt.
Sammendrag	En kvinne utførte arbeid som avlaster og støttekontakt for familien til en gutt med et særlig omsorgsbehov, jf. helse- og omsorgstjenesteloven § 3-2 nr. 6 bokstav b og d. Høyesterett kom som de tidligere instanser til at kvinnen skulle anses som arbeidstaker i kommunen, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd, og ikke som oppdragstaker. Det ble vist til at stillingen var av personlig art og at hun hadde rettslig plikt til å underordne seg kommunens ledelse av arbeidet. At avlastningsarbeidet foregikk med utgangspunkt i hennes eget hjem, kunne ikke føre til noe annet resultat. Dissens 4-1. (Rt-sammendrag) Henvisninger: Arbeidsmiljøloven (2005) §1-8 Helse- og omsorgstjenesteloven (2011) §3-2
Saksgang	Sunnmøre tingrett TSUMO-2014-112302 – Frostating lagmannsrett LF-2015-56073 – Høyesterett HR-2016-1366-A, (sak nr. 2015/2308), sivil sak, anke over dom.

PROP.14 L (2022-2023)

- MS 40
- Selv om vurderingen skal ta utgangspunkt i de nevnte momentene, skal det alltid legges til grunn en formålsorientert tilnærming. Arbeidstakerbegrepet skal gis en vid tolkning, og de som har behov for vern skal bli vernet.
- De nevnte sakene viser at verneformålet står helt sentralt i vurderingen av arbeidstakerklassifisering.

PRESUMPSJONSREGEL FOR ARBEIDSTAKERKLASSIFISERING

- BEVISBYRDE OG BEVISKRAV - MS 47
- «Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold»

PLATTFORMARBEIDERE



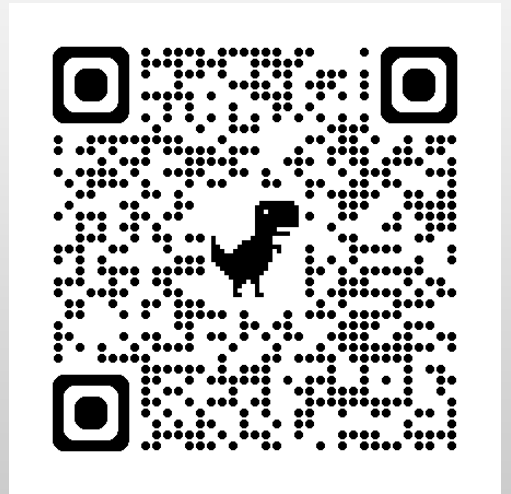
EUROPA-
KOMMISSIONEN

Ni ud af ti aktive platforme i EU skønnes i øjeblikket at klassificere personer, der arbejder gennem dem, som selvstændige⁷. De fleste af disse personer er reelt selvstændige i deres arbejde og kan bruge platformsarbejde som et middel til at udvikle deres iværksætteraktiviteter på⁸. En sådan ægte selvstændig virksomhed yder et positivt bidrag til jobskabelse, virksomhedsudvikling, innovation, adgang til tjenesteydelser og digitalisering i EU.

Der er imidlertid også mange mennesker, som oplever, at de underkastes varierende grader af kontrol fra de digitale arbejdsplatforme, de opererer gennem, f.eks. med hensyn til lønniveauer eller arbejdsvilkår. Ifølge et skøn kan op til 5,5 mio. personer, der arbejder via digitale arbejdsplatforme, være i risiko for fejlklassificering af beskæftigelsesstatus⁹. Disse personer er særligt udsatte for at opleve dårlige arbejdsvilkår og utilstrækkelig adgang til social beskyttelse¹⁰. Som følge af fejlklassificeringen kan de ikke nyde godt af de rettigheder og den beskyttelse, som de har ret til som arbejdstagere. Disse rettigheder omfatter retten til en mindsteløn, arbejdstidsbestemmelser, beskyttelse af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, lige løn til mænd og kvinder og ret til betalt ferie samt bedre adgang til social beskyttelse i forbindelse med arbejdsulykker, arbejdsløshed, sygdom og alderdom.

GRUPPEARBEID

- TRE ULIKE GRUPPEOPPGAVER
- SE [FREDAGSMAPPEN](#)



UTVIDET ANSVAR FOR KONSERN

§ 15-7. Vern mot usaklig oppsigelse

(2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker

(3) Tilhører arbeidsgiver et konsern, jf. § 8-4 fjerde ledd, er ikke oppsigelsen saklig begrunnet dersom det er annet passende arbeid å tilby arbeidstaker i andre virksomheter i konsernet

UTVIDET ANSVAR FOR KONSERN

§ 14-2. Fortrinnsrett til ny ansettelse

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. **Tilhører arbeidsgiver et konsern, jf. § 8-4 fjerde ledd, har arbeidstaker i tillegg fortrinnsrett til ny ansettelse i andre virksomheter i konsernet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for.** Fortrinnsretten etter andre punktum bortfaller hvis arbeidstaker ikke aksepterer et tilbud om annet passende arbeid etter § 15-7 tredje ledd

MS 51

§ 8-4. Informasjon og drøfting i konsern

(1) I konsern med virksomheter som til sammen jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal morforetaket etablere rammer for samarbeid, informasjon og drøfting mellom foretakene i konsernet og arbeidstakerne i konsernet. Samarbeidsformen skal etableres i samråd med et flertall av arbeidstakerne i konsernet, eller en eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av arbeidstakerne i konsernet. Det kan etableres et samarbeidsorgan eller en annen tilsvarende samarbeidsform.

(2) Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter i konsernet, skal det så tidlig som mulig informeres og drøftes med samarbeidsorganet etter første ledd.

(3) Første ledd andre og tredje punktum og andre ledd kan fravikes i tariffavtale.

(4) Med konsern menes etter denne paragrafen et morforetak og ett eller flere datterforetak. Et foretak er et morforetak dersom det på grunn av avtale eller gjennom eierskap har bestemmende innflytelse over et annet foretak. Et foretak skal alltid anses å ha bestemmende innflytelse hvis det

- a. eier så mange aksjer eller andeler i et annet foretak at de representerer flertallet av de stemmene som kan avgis på generalforsamlingen eller tilsvarende organ, eller
- b. har rett til å velge eller avsette mer enn halvparten av medlemmene i det andre foretakets styre.

Et foretak som et morforetak har slik bestemmende innflytelse over, anses som et datterforetak. Ved beregning av stemmerettigheter og rettigheter til å velge eller avsette styremedlemmer skal rettigheter som morforetaket og morforetakets datterforetak innehar, regnes med. Det samme gjelder rettigheter som innehas av noen som handler i eget navn, men for morforetakets eller et datterforetaks regning. Kommuner, fylkeskommuner, stiftelser og foreninger kan være morforetak etter denne paragrafen.

MULIGHET FOR AVGRENŚNING

Når det gjelder hva som vil kunne være en saklig avgrensning må dette vurderes konkret i tilknytning til den enkelte nedbemanning. Departementet antar at det for eksempel kan være aktuelt å avgrense til de foretakene i konsernet som har samme type arbeidsoppgaver eller ansatte innenfor samme arbeidskategorier som den/de arbeidstakerne det gjelder. Videre antar departementet at det vil være mulig med en avgrensning basert på geografiske forhold eller til enkelte deler av konsernet, for eksempel basert på bransje eller sektor. Selv om det er arbeidsgiver som endelig fastsetter avgrensningen, forutsettes det at både behovet og kriteriene for avgrensingen drøftes med arbeidstakernes representanter i forkant.

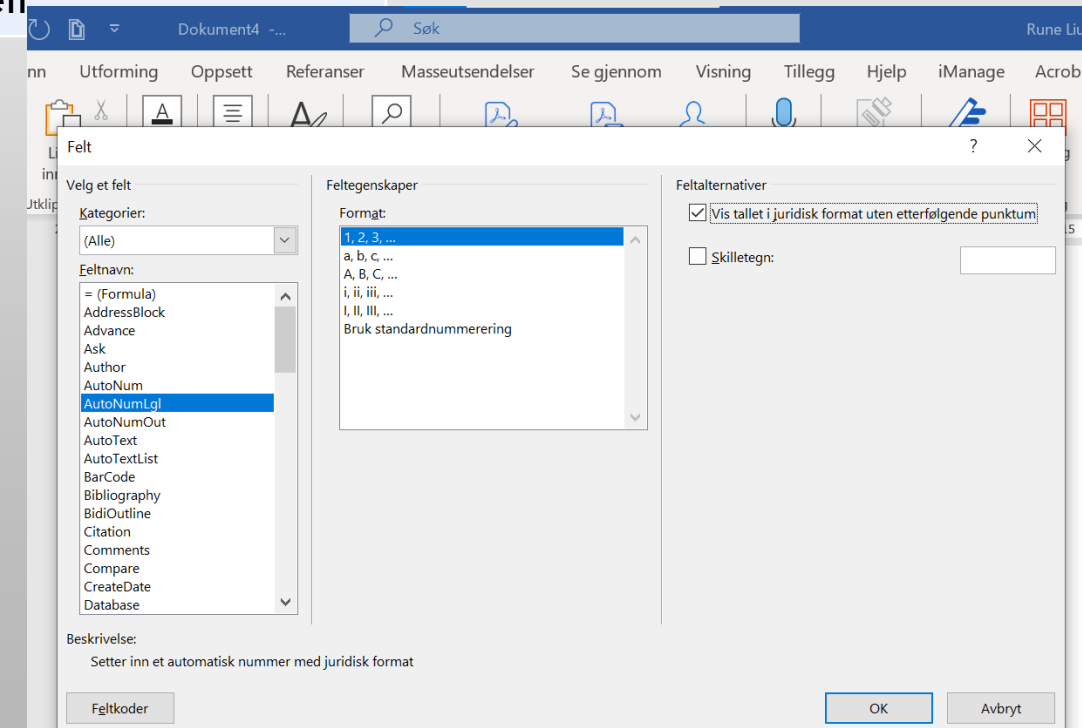
MS 57

OPPSUMMERING

- Utvidet ansvar for konsern – informasjon, oppsigelse og fortrinnsrett
- Adgang for arbeidsgiver å avgrense ansvaret i forhold til arbeidsoppgaver og geografi
- Opplæringstid vurderes konkret
- Rettsvirkning – oppsigelsen er ugyldig hos den arbeidsgiver som har gitt oppsigelsen

DATA-TIPS WORD

ALT – U	Søk etter hjelp Ex – endre bokstavtype Sett inn dato
CTRL – SHIFT – C/V	Kopier og lim inn format
Nummerere bilag	Sett inn hurtigdelers – felt



HR-2019-928-A



Instans	Norges Høyesterett – Dom
Dato	2019-05-15
Publisert	HR-2019-928-A
Stikkord	(Hurtigruten) Arbeidsrett. Endringsoppsigelse. Skipsarbeidsloven.
Sammendrag	En overstyrmann i Hurtigruten ble sagt opp etter at han hadde valgt feil løp ved passering av Finnsnesrenna i Troms i tykk tåke, slik at skipet berørte grunnen. Han hadde ikke på forhånd lagt inn ruteplan for passeringen, og navigeringen skjedde uten at radar eller kartmaskiner ble kontrollert for å fastslå skipets posisjon. Han hadde heller ikke kommunisert om rutevalget med førstestyrmannen, som var sammen med ham på brua. Høyesterett var enig i at det var en alvorlig feil av ham å føre skipet gjennom Finnsnesrenna uten støtte i radar og kartmaskiner, og at Hurtigruten hadde saklig grunn til å si ham opp, jf. skipsarbeidsloven § 5-6 første ledd. Det ble lagt vekt på at det dreide seg om en endringsoppsigelse, idet han fikk fortsette i rederiet som førstestyrmann. (Rt-sammendrag) Henvisninger: Skipsarbeidsloven (2013) §5-6

HR-2021-605-A

A hadde også vært ansatt som servitør ved restauranten [restaurant5] AS. Dette er – på samme måte som restaurant [restaurant1] – en restaurant i øvre prisklasse i Oslo. Arbeidsforholdet varte i om lag seks uker, fra 25. april til 4. juni 2018. Det ble avsluttet av arbeidsgiver, blant annet med den begrunnelse at A skulle ha truet eier av restauranten og ansatte der. Dette arbeidsforholdet gikk ikke fram hverken av e-posten eller den vedlagte CV-en. Derimot skrev A i e-posten til restaurant [restaurant1]:

«During the last just over 2 years I was doing some things privately which are not relevant to the position.»

Daglig leder ved restaurant [restaurant1] tok da kontakt med restaurant [restaurant5]. Han fikk svar på SMS med følgende beskrivelse av bakgrunnen for at restauranten hadde avsluttet arbeidsforholdet med A:

«A var ansatt hos [restaurant5] fra 25.04.18-22.06.18

Vi fikk flere klager fra gjester om dårlig og arrogant service.

Han trua både meg og F på livet.

Han møtte ikke opp til jobb ved flere anledninger.

Han kom til restauranten og begynte å skrike og true foran gjester og ansatte.

Han krangla med flere ansatte på [restaurant5].»

HR-2021-2389-A

Den 11. Juni 2018 ble helse stavanger kjent med at A den 23. August 2017 hadde gjort seg kjent med fem dokumenter i en pasientjournal uten at innsynet var begrunnet i et tjenstlig behov. Dette var i strid med [helsepersonelloven § 21 a](#). Det kom også frem at det var en konfliktfylt relasjon mellom pasienten og A, og at de hadde utvekslet sms-er etter at det ulovlige innsynet ble oppdaget.

Helsetilsynet ga arbeidstaker en advarsel

Instans	Norges Høyesterett – Dom
Dato	2022-02-16
Publisert	HR-2022-390-A
Stikkord	Arbeidsrett. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt. Redusert arbeidsevne. Oppsigelse.
Sammendrag	En arbeidstaker ble sagt opp etter at det var klarlagt at hans arbeidsevne var varig redusert med 50 prosent. Det var forgjeves gjennomført tilretteleggingstiltak etter arbeidsmiljøloven § 4-6 med sikte på å få ham tilbake i full stilling. Høyesterett kom som de tidligere instanser til at plikten etter § 4-6 ikke innebar at arbeidsgiveren pliktet å la ham fortsette på permanent basis i halv stilling. Plikten til å iverksette tiltak av hensyn til arbeidstakeren «så langt det er mulig» omfatter ikke nødvendigvis en plikt til å opprette en ny, halv stilling for en annen arbeidstaker. Er det tale om permanente endringer i organisasjons- eller stillingsstrukturen i virksomheten, må det foreligge vektige grunner før § 4-6 medfører en plikt for arbeidsgiver til det. Arbeidsmiljøloven § 10-2 fjerde ledd og likestillings- og diskrimineringsloven § 22 kunne ikke føre til noe annet resultat. Selv om grunnlaget for domstolsprøvingen av oppsigelser er dokumentasjon av arbeidsgivers vurderinger før oppsigelsen, kom Høyesterett til at dette grunnlaget etter omstendighetene måtte kunne suppleres gjennom parts- og vitneforklaringer for retten. (Rt-sammendrag) Henvisninger: Arbeidsmiljøloven (2005) §4-6, §10-2 Likestillings- og diskrimineringsloven (2017) §22

Instans	Norges Høyesterett – Dom
Dato	2024-06-26
Publisert	HR-2024-1188-A
Stikkord	Arbeidsrett. Oppsigelse. Plikt til å tilby alternativt arbeid. Arbeidsmiljøloven § 15-7 .
Sammendrag	En helsefagarbeider ble sagt opp fra sin stilling i hjemmehjelptjenesten i Oslo kommune etter at han var blitt fratatt autorisasjonen som følge av manglende faglig innsikt. Det var ubestridt at han etter dette ikke kunne fortsette som helsefagarbeider. Han gjorde gjeldende at kommunen hadde plikt til å tilby ham en annen passende stilling, og at denne plikten ikke var oppfylt. Høyesterett tok utgangspunkt i at en arbeidsgiver kan ha plikt til å tilby en annen passende stilling også i tilfeller der en oppsigelse skyldes forhold hos arbeidstakeren. En slik plikt er imidlertid begrenset og situasjonsbestemt. Bakgrunnen for oppsigelsen kan ikke være til hinder for annet arbeid, arbeidstakers interesse i å fortsette arbeidsforholdet må være særlig sterk, og arbeidsgiver må ha annen ledig stilling å tilby. Ved den konkrete vurderingen kom Høyesterett til at arbeidstakerens alder og ansiennitet tilsa at kommunen hadde plikt til å tilby annen passende stilling. Ved den samlede avveiningen måtte det imidlertid vektlegges at kommunen hadde gjort en rekke tiltak for å få arbeidsforholdet til å fungere, og at det var gjort rimelige undersøkelser av om det fantes annen passende ledig stilling i kommunen. Oppsigelsen var derfor saklig begrunnet, selv om det ikke var tilbudt alternativt arbeid. Kommunen ble frifunnet. Dommen gir veiledning om rekkevidden av arbeidsgivers plikt til å tilby annet passende arbeid ved oppsigelse som gjelder forhold på arbeidstakers side. (Rt-sammendrag) Henvisninger: Arbeidsmiljøloven (2005) §15-7

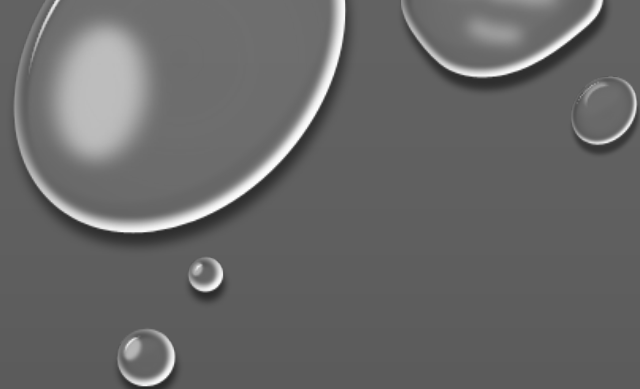
VITNEAVHØR

- HVA SKAL MAN MED VITNET?
 - BELYSE FAKTUM?
 - SKAPE SYMPATI?
- HVOR MYE SKAL MAN UTFORDRE VITNET?
- HVORDAN STILLE SPØRSMÅL?
- OPPSUMMERE SVARENE?

Jonas Gahr Støre vitnet for første gang i en norsk rettssal tirsdag da han avga en noe over 20 minutter lang forklaring i Ølen Betong-saken i Oslo tingrett.



Ap-leder og tidligere utenriksminister Jonas Gahr Støre inntok for første gang vitneboksen i en norsk rettssal da han tirsdag var stevnet i Ølen Betong-saken. Foto: Terje Pedersen / NTB scanpix



OPPGAVE VITNEAVHØR

- TO GRUPPER – SAKSØKER OG SAKSØKT
- HVER GRUPPE VELGE EN SOM SKAL SPILLE ROLLEN SOM ADVOKAT
- PLANLEGG UTSPØRRING AV VARSLEREN
 - HVA ØNSKER DERE Å OPPNÅ?
 - HVILKE SPØRSMÅL SKAL STILLES
- BEGGE PARTER HAR PÅBEROPT VITNET
- FAKTUM
 - SAKEN OM TALT I LOKAL PRESSE – VARSLEREN NAVNGITT OG VARSELET GJENGITT
 - VARSLEREN FØLER SEG UTHENGT OG OPPLEVER AT SAKEN ER SATT PÅ HODET – OPPLEVER AT DET ER HUN SOM VARSLER SOM ER SATT PÅ TILTALEBENKEN