

Det kongelige Arbeidsdepartement

Postboks 8019 Dep

0030 OSLO

Deres ref.:
2010002607/NAKK

Vår ref.:
MH/JAJJ

Dato:
01.10.2010

**HØRING – FORSLAG TIL ENDRINGER I ARBEIDSMILJØLOVEN OG
FOLKETRYGDLOVEN**

Vedlagt oversendes vår høringsuttalelse vedrørende ovennevnte. Vi ber om bekreftelse på mottakelsen.

Til orientering er vi oppført som høringsinstans i Arbeidsdepartementet jfr. NOU 2010:1. Vi går ut fra at omorganiseringer i Departementet har medført at vi er falt utenfor Deres liste, og ber om å komme på listen igjen.

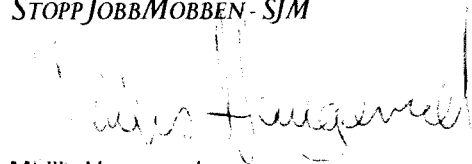
Vi er noe forvirret over at "Høringsnotatet" fra Arbeidsdepartementet ikke er blitt fremlagt som en NOU på lik linje med NOU 2010:1 - Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet. Denne utredningen er knyttet opp til Arbeidstilsynets virkefelt. "Høringsnotatet" fra Arbeidsdepartementet er knyttet opp mot Arbeids- og velferdsetatens (NAV's) virkefelt, men i tillegg til folketrygdloven plasseres Arbeidsmiljøloven helt sentralt i forarbeidet. Dette skjer i så stor grad at det for leseren av dokumentet er vanskelig, for ikke å si umulig, å sette skille mellom Arbeidstilsynets fremtidige tiltenkte arbeidsfelt og Arbeids- og velferdsetaten sitt arbeidsfelt. Sagt med andre ord – vi har problemer med å se hvem skal gjøre hva, og hvor grenseoppgangen går mellom Arbeidstilsynet og NAV.

Vi ville sette pris på å bli orientert om det videre arbeide i etterkant av høringene.

På forhånd takk.

Med vennlig hilsen

STOPP JOBBMOBBEN - SJM



Mållis Haugerud
leder

Vedlegg: Høringsuttalelse med vedlegg.



STOPP JOBBMOBBEN

HØRINGSUTTALELSE

Vedrørende "Høringsnotat" om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven – raskere oppfølging, og sanksjonering ved brudd på regelverket ved arbeidstakers sykdom.

Innledning

Organisasjonen Stopp JobbMobben – SJM ble stiftet i 1996 av bl.a. undertegnede, Mailis Haugerud, som har 20 års erfaring vedrørende trakassering på arbeidsplassen. Kunnskapen er ervervet gjennom grundig arbeid med enkeltsaker, og der organisasjonen har iverksatt tiltak for å avdekke problemene samt tatt i bruk virkemidler som i de aller fleste tilfellene har fungert i praksis. Det er denne kunnskapen og erfaringen SJM ønsker å dele med dere.

Hva har trakassering på arbeidsplassen med sykefravær å gjøre? Vi har erfart at sakene i en del tilfeller utvikler seg til en tids- og arbeidskrevende prosess, der belastningene blir så store at den trakasserte står i fare for å utvikle posttraumatisk stress-syndrom – PTSD, en krigsskade vel kjent av forskere vi har samarbeidet med – bl.a. avdøde professor Heinz Leymann og professorene Ståle Einarsen og Stig Berge Matthiesen, Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen. En PTSD-skade kan medføre at vedkommende blir medisinsk arbeidsufør. Det er SJM's førsteprioritet å være løsningsorientert – HVA er problemet, HVORDAN løser vi det? Det kan kanskje høres arrogant og for enkelt ut, men med de virkemidler vi er villige til å ta i bruk og som vi vet fungerer i praksis, løser vi de fleste sakene på et tidlig tidspunkt i prosessen.

Arbeidsmetode for vår høringsuttalelse

I denne høringen har vi valgt å kronologisere vår uttalelse i forhold til hva vi anser for oss å være særdeles viktig, hvilket innebærer at vi ikke slavisk følger innholdsfortegnelsen i "høringsnotatet". Vi har videre valgt å ta utgangspunkt i teksten, gjengi de som sitater (blå skrift/kursivert) for deretter å komme med våre synspunkter som skriftlige kommentarer, sitater/utdrag fra aviser og internett (svart skrift), i noen tilfeller med henvisning til vedlegg. Kanskje kan noen av disse kommentarene/vedleggene fortjene betegnelsen signifikant underholdningsverdi, men for den arbeidstakeren som rammes av "mobbing satt i system ved bruk av uetiske hersketeknikker" er det blodig alvor. I noen tilfeller blir resultatet selvmord. Det er ikke morsomt når kona til et medlem kontakter oss fordi hun fant mannen død i gangen. Han hadde hengt seg. Eller f.eks. psykiateren vi hadde et fruktbart samarbeide med, som selv ble rammet av *administrative overgrep* på sin velrenommerte arbeidsplass. Da han så at hans tidligere pasienter igjen havnet i tvangstrøye – pasienter som han hadde lyktes med å få på bena igjen og tilbake til livet - begikk han selvmord. Det klarte han ikke å leve med, men kona måtte leve videre uten sin ektemann, og de 3 barna hans måtte leve videre uten sin pappa. Heldigvis har vi gjennom alle disse årene erfart at de fleste av våre medlemmer har tatt livet sitt tilbake og blitt det vi i SJM har valgt å kalle funksjonelt arbeidsføre. Det skyldes ikke minst den tryggheten vi har gitt dem gjennom SJM-kurset samt å informere dem om deres rettigheter.

Når det gjelder bruk av uetiske hersketeknikker, som det i enkelte virksomheter stilltiende gis aksept for, går det etter vår mening på tvers av retten til medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet.

Det er med beklagelse vi må tilkjenne at gjennom alle disse årene har vi kunnet konstatere at det i en del statlige/fylkeskommunale/kommunale virksomheter har fått utvikle seg en virksomhetskultur vi vil karakterisere som direkte helsefarlig. Vi vil trekke fram helse- og sosialsektoren, skolevesenet og kirken blant verstingene i vårt arbeide med enkeltsaker.

Vi håper du vil ta deg tid til å lese våre synspunkter og vedlagte dokumentasjon, som kunne vært langt mer omfattende.

ORG.NR. 984120257

Kåres vei 14 B, 1185 Oslo

Tlf. 22 29 89 89

Bank 7878.05.10276

E-post: sjm@stopppjobbmobben.no

Hjemmesider: www.stopppjobbmobben.no

KONKLUSJON

Organisasjonen Stopp JobbMobben – SJM ble ved en ren tilfeldighet oppmerksom på Arbeidsdepartementets høringsnotat vedrørende forslag til endring i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Til orientering sto vi på høringslisten til NOU 2010:1, og ble følgelig informert om denne høringen. Vi ber om å bli gjeninnført som høringsinstans.

VÅR KONKLUSJON

Sett i et helhetsperspektiv og med utgangspunkt i dokumentasjonen i Stopp JobbMobbens høringsuttalelse, vil vi anbefale Departementet om å trekke høringsnotatet tilbake.

Hovedankepunktet er at SJM hadde forventet at det skulle være den sykemeldtes interesse og behov som skulle settes i fokus. "Høringsnotatet" bærer dessverre preg av det stikk motsatte. Det vises liten - om ingen empati for den sykmeldte.

Departementet legger inn krav og rutiner overfor den sykemeldte som definitivt ikke er helsefremmende. Og skulle du som syk unnlate å innfri kravene, kan det raskt koste deg et 10 talls tusen kroner og en mengde papirarbeid innenfor et system som selv arbeidsminister Hanne Bjurstrøm karakteriserer som byråkratisk. Sagt med andre ord: Du må være frisk - for å være syk i Norge. Du må være svært oppegående for å holde deg informert om dine mange forpliktelser som syk.

Selvkritikk fra Departementet er totalt fraværende. Vi tolker det slik at de fokuserer alt ansvar over på arbeidsgiver, behandlende lege og den sykmeldte. De foreslåtte sanksjonene overfor legestanden er ut fra vår erfaring en uakseptabel overreaksjon.

Med den massive kritikken i media mot NAV, og skandalene ved en rekke sykehus i den senere tid, hadde vi forventet en større grad av ydmykhet. Den er totalt fraværende. Disse vitale avsløringene er overhodet ikke tatt med i "Høringsnotatet". I ekspertgruppa kan vi heller ikke se en eneste representant som er ment å ivareta pasientenes interesser og fremme deres erfaringer og synspunkter.

Det som forundrer oss mest er imidlertid at Departementet har fremlagt NOU 2010:1 – Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet som en offentlig utredning, mens høringsnotatet ikke er fremlagt som en NOU. Vi ville også funnet det naturlig om NOU 2010:1 og "Høringsnotatet" hadde vært slått sammen og munnet ut i en samlet offentlig utredning. Vi spør oss selv om hvorfor dette ikke ble gjort.

Organisasjonen Stopp JobbMobben – SJM står gjerne til disposisjon med leders kunnskap og erfaring ervervet gjennom 20 år.

SEKUNDÆRTRAKASSERING I HJELPEAPPARATET

Utdrag fra tidsskriftet arbeidsmiljø 3/2010:

”Trygderetten kritiserer NAV - (Tidsskriftet Arbeidsmiljø 3/2010)

Tidligere NRK-journalist Bitte Vatvedt gikk til trygderetts sak mot NAV, og vant en solid seier. Trygderetten retter sterk kritikk mot NAVs passivitet og uholdbart lange saksbehandling.” Jfr. vedlegg 1.¹”

Vår kommentar:

Sammen med vårt medlem bidro SJM til å fremme en sak for trygderetten i 2005. I løpet av vår 9 årige virksomhet hadde vi aldri opplevd et medlem med så store senskader. Også vi vant fram.

Et annet medlem ble i 2008 nektet sykepenger (statlig arbeidsgiver). SJM klaget saken inn for NAV klage- og anke jfr. vedlegg² og fikk medhold. Flere eksempler kunne vært nevnt for å vise at i dagens Norge skal man være frisk for å være syk.

Utdrag fra SJM's rettighetshefte - *Blir ikke trodd!*

I VG 9.01.2001 uttalte 1.aman. (nå professor) Ståle Einarsen ved Universitetet i Bergen: «Folk blir så syke at det er ikke til å tro, og dette er nettopp problemet, de blir ikke trodd, verken i bedriftshelsetjenesten, hos egne leger, eller på trygdekontoret». Med denne uttalelsen, ble SJM sine erfaringer gjennom flere år bekreftet av en fagperson. Einarsen gikk imidlertid lenger i sin omtale av problemet, og kalte det «*sekundærtrakassering i hjelpeapparatet*».

Det er forstemmende at SJM siden stiftelsen i 1996 har måttet tilskrive Trygdekontoret (nå Nav) for å tilkjenne at vi er kjent med medlemmenes rettigheter, og for å forebygge at våre medlemmer ble utsatt for ”sekundærtrakassering i hjelpeapparatet”.

Hver sjette klage gjelder Nav - (Aftenposten 7. september 2010)

”Sivilombudsmannen har hittil i år mottatt mer enn 300 klager på Nav. Etaten står alene for hver sjette klage til ombudet for all offentlig forvaltning her i landet, melder TV 2. Mange opplever at de ikke kommer i kontakt med Nav. Det er uholdbart, mener sivilombudsmann **Arne Fliflet**. – Det er viktig at borgerne kommer frem til de myndigheter som treffer avgjørelser. Jeg har sagt fra om Nav i årsmeldingen. Det må bli opp til regjering og storting å ta de politiske grepene, sier Fliflet.”

Vår kommentar:

Vi beklager, men vi har dessverre gjort de samme erfaringene. I noen tilfeller nekter saksbehandler å oppgi direkte telefonnummer. Resultatet er at du som syk klient må gjennom et konglomerat av viderekoblinger, og det er vanskelig å nå fram eller få kontakt. Ofte blir samtalen brutt og man må starte forfra igjen.

SJM synes det er positivt at virksomheten i NAV nå blir gjort til gjenstand for en gjennomgang, men er noe forvirret over at ”høringsnotatet” ikke er fremlagt som en NOU på lik linje med NOU 2010:1, og sett i sammenheng med denne utredningen. Vi kan heller ikke se at representanter for brukergruppen har vært representert i ekspertgruppen. Hvordan har ekspertgruppen fått tilgang til informasjon fra brukerne av NAV? Skal ekspertgruppen ivareta brukernes interesse eller dreier det seg kun om politiske grep som av brukerne kan bli oppfattet som overgrep?

Vi håper videre at vi tar feil når vi opplever utredningen bl.a. som et bevisst forsøk på å politisere utskrivning av sykemeldinger ved å frata behandlende lege retten til å skrive ut sykemeldinger. Det ville være å frata faginstansen sin naturlige funksjon, hvilket vi i så fall ville anse som svært alvorlig.

Selv om media har hatt et utall oppslag om negative erfaringer i brukernes møte med Nav, står vi gjerne til disposisjon med vår erfaring sett fra brukernes ståsted vedrørende ulike problemer de har opplevd i møtet med NAV, samt hvilke tiltak SJM iverksetter for å få medlemmene tilbake i arbeid som funksjonelt arbeidsføre.

¹ Vedlegg 1 – Vant trygderetts sak – Bitte Vatvedt

² Vedlegg 2 – NAV Klage og anke - anonymisert

DEPARTEMENTETS "HØRINGSNOTAT"

Sitat innledning: Arbeids- og inkluderingsdepartementet oppnevnte 27. november 2009 en faglig ekspertgruppe for å vurdere mulige administrative tiltak som kunne redusere sykefraværet. Bakgrunnen var en konstatering av at IA-avtalens målsetning om 20 prosent reduksjon i sykefraværet ikke var nådd og en betydelig økning i sykefraværet gjennom 2009.

Vår kommentar vedr. mulige administrative tiltak:

Vi kan ikke se at Departementets ekspertgruppe i høringsnotatet har nevnt hvilke mulige administrative tiltak Departementet vil iverksette for å redusere de endeløse sykehuskøene.

Nettavisen bekrefter så sent som 24.08.09 – ca 3 måneder før oppnevning av ekspertgruppen, at helsekøen i den offentlige sektor har økt sakte men sikkert med Stoltenberg som statsminister. "Mange bedrifter betaler millionbeløp for at nøkkelmedarbeidere ikke må stå i endeløse offentlige helsekøer hvis de blir syke. I praksis betaler bedriftene helseregningen selv – og det kommer i tillegg til at både bedriften og de ansatte betaler vanlig skatt for å spleise på et godt offentlig helsevesen."

"Sykehuskøene vokser, samtidig som regjeringen har gitt helseforetakene beskjed om å begrense bruken av private sykehus.

Vi har et tak på hvor mange vi får lov til å operere, og for en del av inngrepene våre må vi sette strek for i år, fordi vi ikke har fått tilsvarende avtaler for neste år, sier Gundersen til NRK." (2006)

"Norsk Pasientregister viser at ventetiden i den offentlige helsekøen blir lengre og lengre. Køene har økt sakte, men sikkert, mens Jens Stoltenberg har vært statsminister.

Kilde Nettavisen" (2009)

Utdrag fra Dagbladet 24.08.2009

"Bjarne Håkon tjener på lange helsekøer

Det er «lønnsomt» for staten, men ikke samfunnet, å sette folk i kø fremfor å løfte folk ut av sykehuskøen og la dem få behandling ved private sykehus på statens regning, sier Michael Tetzschner, stortingskandidat og leder av Oslo Høyre. Han reagerer på at 250 000 mennesker i dag venter i helsekø og setter det i sammenheng med at private helseforsikringer har økt kraftig de siste årene. ...

Mens det står over en kvart million i kø utenfor de statlig drevne sykehusene, melder de private sykehusene at de har ledig kapasitet, sier Tetzschner.

SV vil avvikle helseforetakene og fjerne stykkprisfinansieringa. Dette mener partiet vil føre til at sykehusene holder budsjettene og har mindre byråkrati, lavere sykefravær og kortere ventetider og viser til politikk gjennomført i Skottland."

Aftenposten 02.09.10

"Ned i alle fylker. Samtlige næringer hadde en nedgang sammenlignet med andre kvartal i fjor. Lavest nedgang var det i offentlig administrasjon.

Sykefraværet synker kraftig. Sterk nedgang for andre kvartal på rad.

Det legemeldte sykefraværet falt med 12,3 prosent i andre kvartal sammenliknet med samme periode i fjor.

VG 28.09.10 Ikke lett å være ung og syk³. 21-åring ventet i 2 år på operasjon i skuldra si, jf vedlegg..

Vår kommentar - lavest nedgang i sykefraværet/diagnosediskriminering⁴:

Ut fra ovennevnte kan vi vanskelig tolke det annerledes enn at sykehuskøene står for en stor del av det uønskede sykefraværet.

SV innrømmer at stykkprisfinansieringen bidrar til det SJM kaller "diagnosediskriminering". Myndighetenes krav til økonomisk balanse i sykehusenes regnskap medfører at ledelsen ser seg nødt til å velge ut de diagnosene de tjener mest på. SV bekrefter videre at diagnosediskriminering gir et kostnadskrevenende byråkrati.

Samtlige næringer hadde nedgang sammenlignet med andre kvartal i fjor.

Vår kommentar – lavest nedgang var det i offentlig administrasjon:

Lavest nedgang var det i offentlig administrasjon, noe vi har erfart skyldes både dårlig ledelse, et dårlig arbeidsmiljø, jfr innledningen s. 1, samt Arbeidstilsynets/NAVs manglende vilje til å iverksette økonomiske sanksjoner (Les: bøtelegging av arbeidsgiver) ihht lovverket, hvilket de kunne ha gjort i nærmere 20 år. Den offentlige administrasjon er vel kjent med at så ikke skjer i praksis.

Vår kommentar – det legemeldte sykefraværet falt med 12,3 prosent:

Dette underbygger ytterligere at de foreslåtte sanksjoner mot behandlende leger er uten relevans og en overreaksjon fra ekspertgruppens side. Og i så fall – hva med den syke pasienten? Ureglementert sykefravær med påfølgende oppsigelse fra arbeidsgiver?

³ Vedlegg 3 VG Ikke lett å være ung og syk

⁴ Vedlegg 4 Diagnosediskriminering

Pkt. 5.3.4 Utarbeiding av statistikk

Sitat: Arbeids- og velferdsetaten har i dag ingen statistikk som viser i hvilken grad sanksjoner innenfor sykefraværsoppfølging har blitt praktisert, det være seg overfor arbeidstaker, arbeidsgivere eller sykmeldende behandler. Departementet ønsker å kunne evaluere Arbeids- og velferdsetatens bruk av sanksjoner overfor alle aktører i sykefraværsløpet. Arbeids- og velferdsetaten må derfor etablere registreringsrutiner som gjør det mulig å ta ut statistikk som viser hvor mange sanksjoner som er ilagt.

Vår kommentar - Sanksjoner og statistikk.

En statistikk fra tidligere år vil nok blitt en skikkelig nedtur for Departementet. På vegne av våre medlemmer har SJM siden stiftelsen i 1996 sendt hundrevis av brev til trygdekontoret (NAV), jf vedlegg 8, og der vi ber om at NAV tar i bruk §§ 25.2 og 25.3 og bøtelegger arbeidsgiver. Til tross for purringer og nye anmodninger fra SJM er dette aldri blitt gjort. Kun i to tilfeller har vi oppnådd at trygdekontoret (NAV) har truet med bøtelegging. Det er alt.

Viktig! Vårt synspunkt vedrørende bøtelegging. Det er mange småkommuner/småsteder i Norge. For å beskytte det stedlige NAV-kontoret og deres saksbehandlere for hevn/represalier/sladder, er det helt nødvendig at bøtelegging blir foretatt sentralt i Departementet.

Vår konklusjon vedrørende statistikk:

Vi er redd statistikk vil skape ytterligere byråkrati og økte kostnader til ansettelse av nye medarbeidere. SJM vil derfor foreslå at det innføres klare retningslinjer for saksbehandlere, og rutiner for hvordan sanksjonene er tenkt gjennomført. *Bøteleggingen kan med fordel kontrolleres gjennom opprettelse av egen konto til dette formålet.*

Pkt. 6.2.2 Så langt det er mulig, med henvisning til arbeidsgivers styringsrett.

Sitat: ”I vurderingen av hva som er mulig å gjennomføre av tilretteleggingstiltak må det tas utgangspunkt i arbeidsgivers styringsrett, også overfor andre arbeidstakere, jf. blant annet Rt. 1995 s. 227.

Vår kommentar:

I likhet med NOU 2010:1 *tas det også her utgangspunkt i arbeidsgivers styringsrett.* Etter flere banebrytende domsavsigelser blir dette utgangspunktet feil for oss. Vi vil derfor nedenfor gjengi et utdrag fra vår høringsuttalelse vedrørende NOU 2010:1.

STYRINGSRETEN

Misbruk av begrepet styringsrett

NOU 2010:1 - Pkt. 1.7.2 s. 16. Hvem deltar

Sitat: ”Den arbeidsrettslige lovgivningen bygger på forutsetningen om at arbeidsgiver har styringsrett”

Vår kommentar:

Dersom vi har tolket dette avsnittet riktig er vi grunnleggende uenig.

Arbeidsgivers styringsrett er som kjent en ulovfestet rett. SJM har gjennom alle år sett eksempler på misbruk av begrepet ”arbeidsgivers styringsrett”, der arbeidsgiver med henvisning til styringsretten har iverksatt *administrative overgrep* overfor den ansatte. Styringsretten var også et sentralt tema i vårt første informasjonshefte (1996).

Misbruket har vært så gjennomført at vi allerede ved stiftelsen av SJM (1996) så oss nødt til å utarbeide en standard avviksmelding til bruk for våre medlemmer, som ble vedlagt en illustrasjon hentet fra lærebok i arbeidsrett forfattet av bl.a. advokat Nils Storeng, jfr. vedlegg 3⁵.

Misbruk av begrepet arbeidsgivers styringsrett ble senest brukt overfor et medlem 20. mai d.å. Som fullmektig valgte SJM i dette tilfellet å utarbeide avviksmelding fra oss vedlagt dom i Agder lagmannsrett, jfr. vedlegg 2 – (fratatt arbeidsoppgaver på en svært krenkende måte). Retten uttaler blant annet: ”Samlet sett er den opptreden som er utvist overfor ”arbeidstaker” av så vidt graverende art og omfang at det tilsier erstatningsansvar for kommunen.

⁵ Vedlegg illustrasjon ”styringsrett”

Styringsretten er også misbrukt i forbindelse med ulovlig endring av ansettelsesavtalen, jfr. vedlagte Høyesterettsdom⁶.

Advokat Runar Hombles har forfattet en artikkel med utgangspunkt i en domsavsigelse i Agder lagmannsrett 14. mai 2007, der styringsretten ble brukt som argument for så radikale endringer av arbeidstakerens arbeidsoppgaver at det juridisk sett ble definert som en endringsoppsigelse. Arbeidstaker vant frem jfr vedlegg⁷.

Eksempel på bruk av styringsretten - medlem i SJM:

20.05.2010. Vårt medlem nr. 994, ansatt på Universitetssykehus NN siden 1985. Kontorlederen kommer inn på hennes kontor og uttaler at hun som leder vil bruke sin styringsrett, hvorefter hun ber vårt medlem å forlate kontoret med øyeblikkelig virkning. Vårt medlem ba om å få dette skriftlig, et ønske som ble etterkommet, jfr. anonymisert vedlegg⁸. SJM intervenserte med avviksmelding.

Vår konklusjon vedrørende arbeidsgivers styringsrett:

Vi presiserer at "arbeidsgivers styringsrett" er en ulovfestet rett.

Domsavgjørelsene viser at arbeidsgivers styringsrett i realiteten er blitt en restfunksjon. Også arbeidsgivere må følge lover, forskrifter, reglementer m.m. Etter vårt skjønn må begrepet "arbeidsgivers styringsrett" korrigeres, og slik at det er i samsvar med domsavsigelser som gir presedens.

SJM er grundig lei av arbeidsgiveres misbruk av begrepet "styringsrett" for å kunne legalisere lovbrudd og bruk av uetiske hersketeknikker, som i neste omgang medvirker til at arbeidstakere blir syke - eller i verste fall begår selvmord jfr. s. 1.

I "høringsnotatets" innledning står det, sitat:

"I høringsnotatet vil det også bli gjort rede for arbeidsmiljølovens regler om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og arbeidstakers medvirkningsplikt, uten at det foreslås endringer i bestemmelsene."

Vår kommentar arbeidstakers medvirkningsplikt:

NOU 2010:1 tar nettopp for seg medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet, som for øvrig er nedfelt i Arbeidsmiljøloven §4-2 pkt 2 c. Med dette som utgangspunkt har SJM i sin saksbehandling - og i forståelse med medlemmet - både medvirket til, og fremlagt løsningsforslag med utgangspunkt i arbeidsmiljøloven, IOP og dialogmøte. Vi har dessverre erfart at arbeidsgiver (fortrinnsvis kommunale, fylkeskommunale og statlige instanser) verken vil respektere lovverket, NAVs representanter eller vise den minste imøtekommenhet for den ansattes forsøk på å samarbeide. Den ene saken vi arbeider med er nylig meldt til Arbeidstilsynet av SJM og med kopi til NAV. Vi vil igjen få bekreftet/avkreftet om disse instansene akter å gjøre jobben sin ihht lovverket.

Vi spør:

1. Hvilke fullmakter vil departementet gi tilsynet og NAV i liknende saker som det dessverre er alt for mange av?
2. Hvilken instans har departementet tenkt å gi ansvaret for å avdekke slike saker – NAV/Arbeidstilsynet/arbeidstaker/arbeidsgiver/legestanden?
3. Til hvem vil departementet i så fall vil delegere dette ansvaret til – NAV/Arbeidstilsynet eller behandlende lege?

"Høringsnotatet" sett i et helhetsperspektiv forstår vi slik at både arbeidsgiver og Arbeidstilsynet/NAV har fått et heller redusert ansvar, mens arbeidstaker - og spesielt behandlende lege gis et økt ansvar. Sistnevnte skal "trues" med sanksjoner, som å bli fratatt retten til å skrive sykemelding i en 14 dagers periode.

Det er en utvikling som etter vår mening går i helt feil retning.

⁶ Vedlegg 6 Høyesterettsdom styringsrett

⁷ Vedlegg 7 domsavsigelse i Agder lagmannsrett 14. mai 2007 vedr. arbeidsgivers styringsrett

⁸ Vedlegg 8 bekr. eftelse bruk av styringsrett 20.05.10

Pkt 2.3 Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet

Sitat: Arbeidstilsynet fører tilsyn med at arbeidsgiverne følger opp sine forpliktelser etter arbeidsmiljøloven. Tilsynets overordnede mål er å bidra til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, med trygge ansettelsesforhold og meningsfylt arbeid for den enkelte.

Vår kommentar – trygge ansettelsesforhold og meningsfylt arbeid for den enkelte:

Vi beklager, men SJM har i altfor mange saker - i altfor mange år - blitt forsøkt avvist av Arbeidstilsynets saksbehandlere med: "Vi går ikke inn i enkeltsaker" – et argument vi aldri har akseptert og som står i sterk kontrast til sitatet ovenfor.

SKOLEVERKET

Sakset fra Aftenposten 28.01.2010

«Skolene får stryk i arbeidsmiljø. Norske skoler klarer ikke å hindre at lærere blir syke av jobben sin. Arbeidstilsynet mener det er enkelt å gjøre noe med.

Konflikter

Inspektørene har særlig sett på hvordan skolene forebygger og håndterer arbeidsforhold som kan ha uheldig virkninger på ansatte og arbeidsmiljøet.

Vold- og trusselsituasjoner, konflikter, omstillingsprosesser og inneklima har vært sentralt. utfordringene er de samme over hele landet:

- Én av tre skoler manglet skriftlige rutiner for å melde fra om uønskede hendelser.
- Én av tre skoler manglet rutiner som kartlegger problemer rundt hvordan arbeidet er organisert.
- Halvparten manglet rutiner for å håndtere konflikter, klager, vold, trusler og omstillinger.
- Mer enn halvparten manglet systematisk sikring av vedlikehold og rutiner for å sikre inneklimatet i skolebyggene.

– Skolene jobber ikke godt nok for at de ansatte skal ha et sunt og trygt arbeidsmiljø. Rutinene for å forebygge sykefravær og utstøting er ikke gode nok, sier Finboe Svendsen. Hun mener sykefraværssituasjonen i Norge generelt kunne vært mye bedre dersom flere arbeidsgivere fulgte arbeidsmiljøloven og jobbet systematisk med helse og miljø og sikkerhet.»

Vår kommentar:

Det burde være vel kjent at tilsynet i stor grad arbeider bransjerelatert. Nå er skoleverket den utvalgte bransjen. Vår medlemsmasse har i alle år vært overrepresentert av lærere, som er ansatt kommunalt eller fylkeskommunalt.

"Skoleverket under lupen" ble iverksatt av Arbeidstilsynet i 2009, hvilket vi ble gjort oppmerksom på primo 2010. Det var i denne forbindelse SJM kontaktet Direktoratet for Arbeidstilsynet v/direktør Finboe Svendsen. Vi oversendte dokumentasjon på en av de verste sakene vi har hatt, og der både Arbeidstilsynet lokalt og sentralt var blitt løpende orientert underveis i prosessen. Beskrivelsen i punktene ovenfor samt mange flere ble påpekt i form av avviksmeldinger. Arbeidsgivers svar: "Avviksmeldinger tatt til etterretning".

IOP fulgt opp av vårt medlem, fremmet for arbeidsgiver – totalt neglisjert.

Krenkelse og avvisning av medlemmets selvoppnevnte fullmektig (ansatt 7 år i Arbeidstilsynet).

Saken hadde pågått over lengre tid. Vårt medlem ble alvorlig syk. Erfaring tilsier at sykdommen ble utløst av den langvarige konflikten og kommunens overgrep. Vi ba om at denne skolen samt kommunen ble innlemmet i Arbeidstilsynets undersøkelse. Vi har verken mottatt tilbakemelding eller kunnet konstatere tiltak fra tilsynet. Da arbeidsgiver nektet å godkjenne hennes selvoppnevnte fullmektig, og overhodet ikke viste noen samarbeidsvilje for tilrettelegging ihht IOP, ble saken offisielt meldt til Arbeidstilsynet 27.08.10 av SJM. Fristen for tilbakemelding er for lengst overskredet.

Vår konklusjon:

Ovennevnte sak er ikke et spesielt unntak – dessverre.

Trakassering kan sjelden løses med ord – sanksjoner kan!!!

Hvor lenge skal vi være nødt til å vente på at trussel om sanksjoner skal opphøre å være en trussel - og bli til virkelighet?

Pkt. 2.3 Sitat: Tilsynet fører tilsyn med at virksomhetene, som ledd i det systematiske HMS-arbeidet, har innarbeidet rutiner og aktiviteter for systematisk sykefraværsoppfølging, herunder utarbeidelse av oppfølgingsplaner for arbeidstakere med redusert arbeidsevne og gjennomføring av dialogmøte 1. Tilsynet kan også avdekke manglende oppfølging i forhold til den enkelte sykmeldte arbeidstaker i en virksomhet.

Vår kommentar – ovennevnte betegnelse "tilsynet":

Dette er svært forvirrende. Vi regner med at det her henvises til Arbeidstilsynet, som i utgangspunktet og underveis i sykefraværet er totalt uten kjennskap til pasientens helsetilstand.

Deretter vises det til utarbeidelse av oppfølgingsplaner (IOP). Selv om oppfølgingsplanen og veiledningen er utarbeidet i fellesskap av Arbeidstilsynet og NAV, er det kun saksbehandlerne i NAV som har løpende kjennskap til pasientens helsetilstand gjennom sykmeldingsperioden. Vi finner det derfor naturlig at det blir NAV som må gis ansvaret for sykefraværsoppfølgingen, og at det innføres rutiner som bidrar til å avdekke avvik, som f.eks. manglende oppfølging og da spesielt fra arbeidsgivers side.

Vår kommentar – Arbeidstilsynet og et systematisk HMS-arbeid:

Vi beklager, men vår erfaring er at mange arbeidsgivere har utarbeidet solide HMS-planer på papiret, men i våre saker blir disse planene ikke gjennomført i praksis.

I en kommunal virksomhet (kirken) var 2 av de 4 ansatte trakassert gjennom flere år. I samarbeide med medlemmene avdekket vi den uholdbare situasjonen. Etter 2 års nitidig forarbeide og dokumentasjon, ble det fra tilsynets side omsider gitt en rekke pålegg. *Det banebrytende* var at tilsynet i pålegget skrev:

"Arbeidstilsynet mener at minst følgende områder må være gjenstand for forventningsdeling, klargjøring og etablering av felles forståelse:" etterfulgt av syv kulepunkter.

SJM grep fatt i "felles forståelse". I den videre saksbehandlingen ble det fra vår side krevd underskrift av samtlige involverte parter før pålegget kunne lukkes. Det betydde i praksis at arbeidsgiveren nå ble fratatt muligheten til å manipulere og føre tilsynet bak lyset. *Dette var i oktober 2008.* Kun 1 av de 7 påleggene er lukket, men ikke gjennomført i ettertid. Det lukkede pålegget bør følgelig åpnes igjen.

Vårt forslag: Etablering av begrepet "felles forståelse" bør innlemmes som standard når pålegg gis fra Arbeidstilsynet i saker med et dårlig arbeidsmiljø. Vi nevner dette siden både Arbeidstilsynet og NAV er sentrale aktører i dette "høringsnotatet".

Vi spør:

Det har nå gått 23 måneder uten lukking av påleggene. Hvorfor har ikke Arbeidstilsynet ilagt arbeidsgiver dagbøter? Hvilke kriterier skal legges til grunn for at arbeidsgiver blir bøtelagt? Hvor lang tid skal det ta før arbeidsgiver bøtelegges? Er det slik at pålegg kun utferdiges som en trussel, som i praksis aldri er ment fulgt opp med bøtelegging? Dersom bøtelegging blir gjennomført, hva vil tilsynet gjøre dersom arbeidsgiver unnlater å betale bøkene - inkasso?

Vår kommentar - Avdekke manglende oppfølging i forhold til den enkelte sykmeldte.

Nok et eksempel fra ovennevnte sak:

Vårt medlem var i møte med arbeidsgiver for å planlegge IOP. Det skriftlige resultatet var av en slik karakter at vårt medlem nektet å undertegne planen. "Heldigvis" for arbeidsgiver (trakassøren) skjedde dette like før ferien. *IOP ble sendt NAV uten den ansattes underskrift*, og med følgende begrunnelse: "Vedlagt oversendes oppfølgingsplanen. Jeg beklager at hans underskrift mangler, noe som skyldes at han har tatt ferie."

Ja, slik kan det også gjøres. Det var bare tilfeldigheter som gjorde at vårt medlem avdekket dette. SJM orienterte umiddelbart saksbehandleren i NAV.

Så langt har vi god erfaring med NAV. De har fulgt opp med dialogmøte, og medlemmer har oppnådd tilfredsstillende arbeidsforhold.

Hva skjer når resultater uteblir.

Når resultater uteblir i dialogmøter, og arbeidsgiver nekter å samarbeide har vi opplevd følgende uttalelse:

NAV's representant: "Du sier at du vil tilbake i jobb? I så fall må du ta konsekvensen av det."

Vår kommentar:

Behandlerne har vært til stede i flere møter med arbeidsgiver v/ rektor og skolesjef, så også i dette dialogmøtet. Legen og vårt medlem ble sjokkert over uttalelsen. SJM lurer også på hvordan vi skal tolke en slik uttalelse. Saken er fremdeles uløst. NAV nekter så langt å initiere og delta i flere dialogmøter. Bøtelegging av arbeidsgiver har vært et ikketema. Saken har versert over mange år. Overtrampene og lovbruddene er mange.

Vi er nå spent på hva NAV/Arbeidstilsynet nå vil foreta seg.

Ført bak lyset.

I flere saker har vi avdekket at Arbeidstilsynet/NAV regelrett er ført bak lyset av arbeidsgiver. Hvem skal da sanksjonere – Arbeidstilsynet? Og dersom vedkommende fortsatt er sykemeldt, er det da NAV og Arbeidstilsynet som i fellesskap skal sanksjonere? Hvordan skal dette i så fall samkjøres – hvem skal gjøre hva?

For at NAV skal unngå å bli ført bak lyset har SJM i noen saker foreslått at saksbehandleren orienterer den sykmeldte dersom det skjer noe mellom NAV og arbeidsgiver. Da vil NAV få gratis kontroll av de gitte opplysningene, og som lett kan kontrolleres dersom avvik.

Vi har dessverre flere grove tilfeller av feilinformasjon, som for den sykmeldte har fått fatale, fysiske og psykiske konsekvenser.

Pkt. 3.2 Gjeldende rett.

Både arbeidsmiljøloven og folketrygdloven inneholder bestemmelser om oppfølgingspunkter i sykefraværsløpet. Arbeidsmiljøloven regulerer arbeidsgivers plikt til å forebygge sykdom og skader, tilrettelegge arbeidet og følge opp sykefravær, samt arbeidstakers medvirkningsplikter. Folketrygdloven regulerer vilkår for rett til sykepenger, herunder arbeidsgivers og arbeidstakers plikter, forholdet til sykemeldende lege, Arbeids- og velferdsetatens oppfølging med videre. Regelsettene må tolkes i nær sammenheng med hverandre.

Vår kommentar - sekundærtrakassering i hjelpeapparatet

I VG 09.01.01 uttalte 1. amanuensis (nå professor) Ståle Einarsen (UiB): «Folk blir så syke at det er ikke til å tro, og dette er nettopp problemet, de blir ikke trodd, verken i bedriftshelsetjenesten, hos egne leger, eller på trygdekontoret».

Dette var en bekreftelse på vår erfaring, og grunnen til at vi allerede ved stiftelsen av SJM i 1996 utarbeidet et brev til trygdekontoret⁹, jfr. vedlegg, for å forebygge det professor Einarsen kalte sekundærtrakassering i hjelpeapparatet. Som det fremgår av brevet viser vi til ftr.l. §§ 25,2 og 25,3. Vi har ikke ført statistikk for antall sendte brev, men det har blitt noen hundre i løpet av disse årene. I noen få tilfeller har trygdekontoret (nå NAV) tilskrevet arbeidsgiver, men vi har aldri opplevd at arbeidsgiver er blitt bøtelagt.

Dette får oss til å tenke på NOU 2010:1 – Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet. I likhet med NAV har også Arbeidstilsynet kunnet bøtelegge arbeidsgiver. I vår høringsuttalelse skrev vi, sitat: "SJM minner i den forbindelse om at Arbeidstilsynet i en årrekke har hatt mulighet for å gå inn med dagbøter, men vi har erfart at selv med solid dokumentasjon på lovbrudd blir denne muligheten ikke brukt. Årsaken skal visstnok være at arbeidsmiljøloven kun var ment å være av "forebyggende karakter" - altså en trussel. Vi har i den forbindelse merket oss at Fabrikkinspeksjonens hovedoppgave (år 1893) var å avdekke brudd på lovverket og gjøre noe med det. **Trussel om anmeldelse og bøter var de viktigste virkemidlene.** I så fall er det på høy tid å gå videre fra truslene, gi en advarsel med tidsfrist, for deretter å iverksette økonomiske sanksjoner mot lovbrøtterne.

Vi forventer at bøtelegging vil bli iverksatt, og at terskelen legges forholdsvis lavt når det gjelder mobbing, trakassering, krenkende særbehandling og administrative overgrep i arbeidsmiljøet.

Vår kommentar - rett til sykepenger

Våre medlemmer opplevde å bli fratatt retten til sykepenger. Forklaringen lå i at det ble anført at den sykmeldte ble sykemeldt "på grunn av mobbing på jobben", noe som medførte at saksbehandler brukte Z-paragrafen, hvilket ikke gir rett til sykepenger. I vårt brev presiserer vi at man blir ikke sykemeldt "på grunn av", men "som følge av", hvilket medfører bruk av P-paragrafen, som gir rett til sykepenger. I parentes bemerket ble statsminister Kjell Magne Bondevik sykemeldt uten problemer på grunn av jobbsituasjonen.

Vår kommentar - regelsettene må tolkes i nær sammenheng med hverandre.

Vi kan si oss enige i at regelsettene må tolkes i nær sammenheng med hverandre, men vi forundres over at de som skal forvalte regelsettene, ekspl. NOU 2010:1 Arbeidstilsynet og NAVs "høringsnotat", ikke blir tolket i sammenheng med hverandre. Det får oss videre til å stille spørsmål ved om dette "felles" arbeidet ikke er kjent av begge parter.

⁹ Vedlegg 9 – utkast brev trygdekontor (nå NAV)

Det er for øvrig ingen grunn til å endre AML eller andre lover for å få en mer smidig ordning på arbeidsplassen. Det er heller ingen grunn for å tilpasse arbeidsforholdene slik at arbeidstakere som er innenfor ordningen IA, kan få et tilbud som de synes er akseptabelt. Det er åpnet for dette i hovedavtalen, og skal være en forhandlingssak mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Intensjonen i AML er nettopp at arbeidstakere i noen grad, skal kunne forvente at arbeidsgiver legger til rette for at folk som har pådratt seg varige belastningsskader etc. i et arbeidsforhold, skal kunne få en ny arbeidsplass, dvs kravet om tilpasset omplassering. Det er gitt rom for dette i AML. Da vil det være likeverdige parter som diskuterer betingelsene, i stedet for å lovetablere et avtaleforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, der arbeidsgiveren som den tunge part, gis anledning til å diktere betingelsene for friskemelding. Det er etter vårt skjønn å legge opp til et avtaleforhold der den sterke også skal ha rett til å dominere betingelsene. Det vil være ett alvorlig tilbakeskritt i arbeidsmiljøutviklingen, nærmest et historisk brudd på intensjonen i det lovverket som skulle beskytte arbeidsfolk mot tilfeldigheter og arbeidsgivers luner og omtrentligheter, og en uthuling av de rettigheter innenfor arbeidslivet som er møyssommelig bygd opp i Norge etter andre verdenskrig.

Aftenposten 23.09.10. Spesialjobber skal få utføre ut i arbeid.

"8 av 10 uføre mottar i dag full uførepensjon. Det er altfor høye tall og innebærer at *mange som både ønsker og kunne jobbet noe er permanent og fullstendig parkert utenfor arbeidslivet*, sier arbeidsminister Hanne Bjurstrøm (AP)." Bjurstrøm kaller det "smartjobber". "Det må gjøres enkelt for arbeidsgivere å etablere "smart-jobber". *For offentlig sektor må vi ha adgang i lovverket til å gå utenom stillingshjemler. Loven må tilpasses slik at vi går klar av mye av det byråkratiet som gjelder for vanlige stillinger.*"

Arbeidet som her blir nevnt er "å knuse tall på Statistisk sentralbyrå fire timer i uken" til å måke snø på skøytebanen eller lage mat til skoleelever. "Det spesielle er ikke innholdet i jobbenesier Bjurstrøm"

Vår kommentar vedr. byråkratiet:

Det er nesten utrolig å oppleve at en byråkrat bekrefter at hun finner byråkratiet besværlig, og det i en slik grad at hun ønsker et spesielt lovverk for offentlig sektor. Følgelig er hun villig til å diskriminere det private arbeidslivet. Det må jo i så fall være Arbeidsmiljøloven Bjurstrøm her vil endre – nok en endring som i tillegg verken er satt i sammenheng med NOU 2010:1 eller Departementets "høringsnotat".

Vår kommentar - "smartjobber"

Her viser Bjurstrøm til uføre. Hennes ønske er at mange arbeidstakere som ønsker, og kunne jobbet noe, ikke blir parkert utenfor arbeidslivet. Hva med langtidssykemeldte som gjerne vil tilbake til jobb og jobbe seg gradvis opp?

Nye regler i NAV fra 1. mars 2010 - informasjon fra sykemeldt SJM-medlem.

NAV har innført umiddelbar stønadsstopp (arbeidsavklaringspenger) dersom man jobber mer enn 50%. Det er følgelig "farlig" for en arbeidstaker, som er i ferd med å komme seg tilbake i arbeid etter sykdom, å si ja til 60%, 65% og 70% stillinger. Dette er stillinger som arbeidsgivere ofte har behov for å fylle. Slike "små" stillinger kan også være en inngangsport til jobbmarkedet.

Nav premierer således at den sykmeldte i stønadsperioden/arbeidsavklaringsperioden av økonomiske grunner holder sin arbeidsinnsats under 50%. Sagt med andre ord: Dersom denne informasjonen er riktig produserer NAV sykemeldte, og opprettholder sykemeldingsstatistikken.

Aftenposten 30.09.10 – Straff som fortjent? Meldekort til Nav.

NAV-klient, 3 omganger med kreft. Glemte å sende meldekort til NAV. Det kostet henne over 10.000 kroner¹⁰, jf vedlegg.

Vår kommentar – straff som fortjent?:

Sett i et helhetsperspektiv styrer politikerne enkeltindividet, men dessverre ikke ut fra et individuelt behov. Det bekreftes nesten daglig gjennom mediene. Ovennevnte avisinnlegg er nok et eksempel på at systemene er blitt så uoversiktlige, omfattende og rigide at den enkelte norske borger blir fratatt muligheten til å styre sitt eget liv – *ut fra egne behov*. Det er på høy tid at forvaltningen i Norge setter søkelyset på seg selv, sine prioriteringer og hva de anvender sin arbeidstid til. Målsettingen må være – enkeltindividets behov i fokus samt grensesettingen for detaljstyring.

¹⁰ Aftenposten Straff som fortjent?

Vår kommentar - "Det spesielle er ikke innholdet i jobbene

Det er like ille å stadfeste at det ikke er innholdet i jobbene som er av interesse for byråkraten. Ut fra vår erfaring er dette illevarslende. Vi ser for oss en pariakaste (de uføretrygdede) som blir satt til å gjøre jobber andre ikke vil ha. Departementet oppnår å slå tre fluer i en smekk.

1. De uføretrygdede skal tvinges til å jobbe.
2. Arbeidet ingen vil ha - blir gjort
3. Offentlig forvaltning sparer penger på "pariakasten".

Hvem skal forresten bestemme hva den uføretrygdede er i stand til å gjøre? Politikerne eller legen? Eller kanskje man igjen planlegger å innføre kontroll-leger, jf vår høring vedr. NOU 2010:1 – dvs. leger som aldri har møtt pasienten, og som tidligere stortingsrepresentant Tove Kari Viken¹¹ satte et kritisk søkelys på, jf vedlegg.

Gradert sykemelding.

SJM informerer alle sine medlemmer om gradert sykemelding. I en gammel sak (2002) fikk vårt medlem gradert sykemelding fremfor aktiv sykmelding (dataingeniør universitetssykehus, ergo staten). Med gradert sykmelding ble han forsøkt ytterligere ydmyket av arbeidsgiver ved å bli beordret til å feie gårdsplassen. Det fikk vi stoppet med øyeblikkelig virkning. Det som nok ergret arbeidsgiver mest var at arbeidsgiver med gradert sykemelding måtte betale den graderte delen av lønnen.

Til orientering: SJM har alltid anbefalt sine medlemmer gradert sykemelding dersom legen finner sykemelding nødvendig. Vi har nok bidratt til å spare samfunnet for en del utgifter i årenes løp.

Stoppunkter /oppfølgingstidspunkter ved sykefravær

3.2.1 Utarbeiding av oppfølgingsplan innen seks uker.

Oppfølgingsplaner er et viktig verktøy i virksomhetens arbeid med oppfølging av sykmeldte arbeidstakere. Av arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd følger (febr. 2007):

"Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Arbeidet med oppfølgingsplan skal starte så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i seks uker. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. Planen skal også inneholde aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging."

Målet er at arbeidsgiver og arbeidstaker så fort som mulig snakker sammen og finner løsninger som hindrer at sykefraværet blir lengre enn nødvendig.

Arbeidsgiver skal starte arbeidet med oppfølgingsplanen så tidlig som mulig, og planen skal være utarbeidet senest når arbeidstaker har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i seks uker. I forbindelse med oppfølgingen av Sykefraværsutvalget (Stoltenbergutvalget), ble fristen redusert fra åtte til seks uker. Det ble i den sammenheng presisert at det er et uttrykkelig krav om at oppfølgingsplanen skal være utarbeidet innen seks uker.

Vår kommentar – Oppfølgingsplan:

Det vises her til arbeidsmiljøloven, men Arbeidstilsynet har i utgangspunktet ingen oversikt over den ansattes helsetilstand. Arbeidstilsynets saksbehandlere kan nødvendigvis ikke stille spørsmål om noe de ikke vet noe om. Følgelig bør det gå klart frem at det må bli NAVs oppgave, og at nødvendige prosedyrer for denne kontrollvirksomheten innføres. Dette vil også være naturlig sett i sammenheng med bøtelegging av arbeidsgiver.

Oppfølgingsplanen skal underskrives av begge parter, hvilket ikke ble gjort i den tidligere omtalte saken (kirkern) og SJMs brev til NAV klage- og anke samt i flere saker vi kjenner til.

Vår kommentar – IOP legens ansvar.

Slik vi forstår det skal departementet nå "beordre" behandlende lege til å følge opp IOP – dvs. overta jobben som etter vårt skjønn må være NAVs ansvar. Departementet følger opp forslaget med trussel om inndraging av retten til å skrive sykemelding i 14 dager dersom dette ikke følges opp.

Vi synes det er utidig av myndighetene å påføre behandlende leger stadig mer papirarbeide. Dette gjelder også leger ansatt i sykehussektoren. Det er legemangel i Norge i dag. Legene burde følgelig gis anledning til å utføre sitt yrke fremfor det omfattende politikerpålagte papirarbeide. Hvem skal forresten betale legen for dette arbeidet?

¹¹ Tove Kari Viken - kontrolleger

Forslag til endring av arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd:

I pkt. 3.3.1 står det videre: Oppfølgingsplan er et viktig grunnlag for sykmelders vurdering av muligheten for gradert sykemelding. Departementet foreslår derfor at arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til *sykmelder* når den er utarbeidet, senest etter fire uker. Departementet foreslår at det inntas en bestemmelse om dette i arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd nytt siste punktum.

Vår kommentar:

Som tidligere anført mener vi dette blir helt feil. Slik vi ser det er dette et forsøk på å overføre NAVs naturlige kontrollfunksjon til legene. Årsaken skal være at dette arbeidet er for kostnads- og ressurskrevende for NAV. Legenes faglige kompetanse og yrkesutøvelse vil bli ytterligere redusert av slikt politisk pålagt skrivebordsarbeide. Det er ikke akseptabelt i lys av at vi nå stadig må ansette utenlandske leger som kompensasjon for dette.

Sitat: En forutsetning for en god oppfølgingsplan er at arbeidstaker bidrar til utarbeiding av denne. I arbeidsmiljøloven § 2-3 bokstav f er arbeidstaker gitt en plikt til medvirkning ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplanen, se punkt 7. 8 f) medvirke ved utarbeiding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende.

Vår kommentar:

SJM oversender både veilederen og oppfølgingsplanen til våre medlemmer dersom de blir sykemeldt. Vi ber dem også ta et initiativ dersom arbeidsgiveren ikke følger opp. Våre medlemmer møter følgelig godt forberedt til slike møter, og med skriftlige, konkrete forslag til tiltak. Der legen ikke har møtt har vi sørget for at annen fullmektig møter.

Det er forvirrende at det igjen henvises til Arbeidsmiljøloven når det er NAV som er tiltenkt oppgaven med bøtelegging i forbindelse med IOP.

I pkt. 3.2.2. står det i denne forbindelse:

Sitat: Hensikten med dialogmøtet er å sørge for bedre samhandling mellom de berørte aktører og bidra til aktiv tilrettelegging og tiltak i virksomhetene. Arbeidsgiver og arbeidstaker, samt bedriftshelsetjenesten i de virksomheter som har bedriftshelsetjeneste, skal delta. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan også tillitsvalgt/verneombud være med i møtet.

Vår kommentar vedrørende fullmektig:

Det bør her presiseres at arbeidstaker står fritt til selv å velge en fullmektig. Trakasserte ansatte har ofte dårlig erfaring med å bruke BHT/tillitsvalgt/verneombud/hovedverneombud i ethvert møte med arbeidsgiver. Dersom den ansatte uteblir kan dette være en årsak. Et annet og langt alvorligere moment er at vi har hatt mange flere medlemmer som selv er blitt trakassert av arbeidsgiver nettopp pga utførelsen av sitt tillitsverv. Hvem beskytter denne gruppen?

Et tredje moment er bedriftshelsetjenesten.

Bedriftshelsetjenesten

Til orientering klaget SJM 3 bedriftsleger inn for Statens helsetilsyn uten at tilsynet foretok seg noe overfor disse legene. Det kunne vært langt flere, da også med utgangspunkt i beviselig brudd på taushetsplikten.

Skattelovens § 44 synes å være dårlig kjent: "BHT er først og fremst tillagt *forebyggende* funksjon. For at tjenesten skal være fradragsberettiget som *driftsutgift* presiseres det at ordningen ikke skal omfatte kurativ behandling (jfr. skriv av 15.10.90 fra Finansdepartementet til Skattedirektoratet.)"

Like lite kjent er vel også skattebetalingslovens § 6 nr. 1: "Det presiseres at medlemsskap eller årsavgift ved et legesenter e.l. med vanlig rett til behandling for sine ansatte, går langt utover en ordinær bedriftshelsetjeneste. Sistnevnte tjeneste skal innberettes som lønn og medtas i trekkberegningen etter Skbl. § 6 nr 1. Virksomhetens bedriftshelsetjeneste skal prioritere forebyggende tiltak, ikke kurativ virksomhet.

Vi tilskrev Finansdepartementet med forespørsmål om hvem som kontrollerte at lovparagrafene ble etterfulgt av arbeidsgiver. Spørsmålet ble ikke besvart.

Vi bør vel kanskje også nevne en dom i Jæren tingrett, der HMS-avdelingen i Rogaland fylkeskommune fikk sterk kritikk for sin behandling av en konflikt i fylkeskommunen. Også vi delte disse erfaringene i en annen sak fra samme fylke.

Vår konklusjon:

På vegne av våre medlemmer har vi siden stiftelsen av SJM (1996) også tilskrevet bedriftshelsetjenesten som forebyggende tiltak. I tillegg anbefaler vi alltid medlemmene om å være ytterst forsiktige med hva de sier til bedriftslegen, og heller benytte seg av sin behandlende lege.

Sitat: Oppfølgingsplanen er primært arbeidsgivers og arbeidstakers verktøy. Etter Ftr.l. § 25-2, andre ledd plikter likevel arbeidsgiver etter krav fra Arbeids- og velferdsetaten å utlevere oppfølgingsplanen.

Vi spør:

Med Arbeids- og velferdsetaten menes det vel her NAV. Hva er ment å være utløsende faktor for en henvendelse iflg. § 25-2?

Sitat: Det framgår videre av folketrygdloven § 8-7 sjuende ledd at Arbeids- og velferdsetaten som hovedregel skal innhente oppfølgingsplanen tidligst mulig og senest når arbeidstaker har vært sykmeldt i tolv uker.

Vår kommentar:

Beklager, men vi har aldri opplevd at så skjer fra NAV sin side. I en del enkeltsaker har SJM derimot vært nødt til å ringe saksbehandleren i NAV for å be om at vedkommende nå må kontakte arbeidsgiver.

3.2.2 Krav til dialogmøte etter tolv uker (dialogmøte 1)

Bestemmelsen ble tatt inn i arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd:

”Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen tolv uker etter at arbeidstaker har vært helt borte fra arbeidet som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller lignende, med mindre dette er åpenbart unødvendig. Bedriftshelsetjenesten skal være representert i møtet. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstaker alene ønsker det, skal legen eller annen sykmeldende behandler delta i møtet, jf. folketrygdloven § 25-5 første ledd andre punktum. Arbeidsgiver skal gi skriftlig melding om dialogmøtet til Arbeids- og velferdsetaten.”

Arbeidsgiver ble gitt en plikt til å innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i og oppfølgingen av oppfølgingsplanen senest innen tolv uker.

Hensikten med dialogmøtet er å sørge for bedre samhandling mellom de berørte aktører og bidra til aktiv tilrettelegging og tiltak i virksomhetene. Arbeidsgiver og arbeidstaker, samt bedriftshelsetjenesten i de virksomheter som har bedriftshelsetjeneste, skal delta. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan også tillitsvalgt/verneombud være med i møtet. Bestemmelsen fastslår dessuten at lege eller annen sykmeldende behandler skal delta dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker, eller arbeidstakeren alene ønsker det.

Sykmelder vil kunne bidra til en mer opplyst dialog hvor vurdering av arbeidsevne inngår som et vesentlig element. Samtidig vil sykmelder kunne få viktig informasjon om muligheter for hel eller delvis aktivitet på arbeidsplassen i stedet for fortsatt 100 prosent sykmelding.

Vår kommentar:

Her vises det igjen til Arbeidsmiljøloven hvilket igjen er forvirrende når det er NAV som sitter på de relevante opplysningene om den sykmeldte.

Som tidligere nevnt bør den sykmeldte ha medbestemmelsesrett, og følgelig bør det presiseres at den sykmeldte står fritt til å velge en fullmektig, f.eks. i tillegg til ovennevnte forslag.

Sitat: Arbeidsgiver skal straks etter at møtet er avholdt gi skriftlig melding om dialogmøtet, eventuelt om hvorfor møtet ikke ble gjennomført, til Arbeids- og velferdsetaten, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 fjerde ledd. Det er ingen nærmere krav til innholdet i det skriftlige varselet til Arbeids- og velferdsetaten. I praksis vil det være naturlig at arbeidsgiver sender kopi av oppfølgingsplanen som er bearbeidet i tråd med tolvukers-møtet, og som Arbeids og velferdsetaten uansett skal innhente senest etter tolv uker, jf. folketrygdloven § 8-7 sjuende ledd.

Vår kommentar:

Det vises igjen til Arbeidsmiljøloven. Deretter til folketrygdloven. Vi går ut fra at det her vises til NAV. Sykmeldte burde gis mulighet til selv, på en enkel måte, å holde seg informert om sine rettigheter. Slik sammenblendingen mellom Arbeidsmiljøloven, Folketrygdloven, Arbeidstilsynet og NAV fremlegges i notatet må den sykmeldte etter vårt skjønn være utdannet jurist.

3.2.3 Krav til dialogmøte etter 6 måneder (dialogmøte 2)

For å styrke oppfølgingen av langtidssykmeldte og bidra til at disse raskere kommer tilbake i arbeid og aktivitet, ble det fra 1. mars 2007 lovfestet en plikt for Arbeids- og velferdsetaten til å arrangere et dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver senest etter 6 måneders sykmelding. Bestemmelsen ble tatt inn i folketrykkløven § 8-7 åttende ledd:

”Arbeids- og velferdsetaten skal så tidlig som mulig vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves dersom dokumenterte bedriftsinterne tiltak ikke fører frem, eller medlemmet ikke har et arbeidsforhold. Senest når arbeidsuførheten har vart seks måneder, skal Arbeids- og velferdsetaten avholde et dialogmøte mellom den sykmeldte arbeidstaker og arbeidsgiver, unntatt når et slikt møte antas å være åpenbart unødvendig. Lege eller annet helsepersonell skal delta hvis det er hensiktsmessig. Senest ved utløpet av sykepengeperioden skal det igjen vurderes om arbeidsrettede tiltak skal prøves.”

Vår kommentar:

Det snakkes her om *etter 6 måneders sykemelding*. Sett i sammenheng med mulighet for bøtelegging av arbeidsgiver sier dette noe om hvilket krav det her minimum dreier seg om.

Vi spør:

Hvor lang tid skal det ta før arbeidsgiver bøtelegges? Eller er det slik å forstå at jo lengre tid det går, desto mindre aktuelt blir det med bøtelegging?

Sitat: Det er Arbeids- og velferdsetaten som er ansvarlig for å innkalle til og gjennomføre møtet. For at møtet skal godkjennes som et dialogmøte, må både arbeidsgiver og arbeidstaker delta samtidig. Hvis Arbeids- og velferdsetaten mener at det er hensiktsmessig, skal lege eller annet helsepersonell delta i dialogmøtet.

Vår kommentar:

Her fratras igjen den sykemeldte sin medbestemmelsesrett, hvilket ikke er i tråd med NOU 2010:1 (Arbeidstilsynet.)

5 Kontroll/ sanksjoner

5.2.2 Overfor arbeidsgiver

Arbeids- og velferdsetaten har som vist i punkt 5.2.2 utarbeidet et purregime knyttet til arbeidsgivers innsending av oppfølgingsplan. Etaten har imidlertid ikke etablert en fast rutine for bruk av sanksjonsmidler dersom arbeidsgiver ikke responderer på purringen. Lovhjemmelen for å ilegge gebyr ved purring og deretter tvangsmulkt hvis arbeidsgiveren unnlater å utarbeide/utlevere oppfølgingsplanen og avholde dialogmøte 1, **har derfor kun fungert som et ”ris” bak speilet**. I alvorlige tilfeller kan det også bli aktuelt med politianmeldelse.

Vår kommentar:

Som tidligere nevnt har sanksjonsmidler vært mulig i flere 10-år. Selv etter et 100-talls brev med anmodning om bøtelegging har dette aldri skjedd i våre saker.

Når det gjelder politianmeldelse har vi kun i ett tilfelle, etter iherdig saksbehandling og dokumentasjon fra SJM og den trakasserte, opplevd at politiet har hentet trakassøren på jobben for avhør på politistasjonen, og med påfølgende husransakelse. Det hører med til saken at trakassøren var en sentral AP-politiker.

Sitat: Departementet har vurdert hensiktsmessigheten av varsler og kontroll fra Arbeids- og velferdsetaten underveis i prosessen, i forbindelse med arbeidsgivers plikter til utarbeiding av oppfølgingsplan og avholdelse av dialogmøte 1. Et slikt system kan gi arbeidsgiver viktig oppfordring underveis i sykefraværsløpet til å overholde pliktene i forhold til disse stoppunktene. Det vil også kunne gi en tydeligere sondring mellom de arbeidsgivere som underveis i sykefraværsløpet ikke foretar seg noe før det har gått 26 uker, og de arbeidsgivere som ikke overholder fristene tidlig i løpet, men som raskt retter opp i dette. Et slikt system er imidlertid svært ressurskrevende og vil fordre at Arbeids- og velferdsetaten inntar en ”vaktrolle” tidlig i sykefraværsløpet som ikke er ønskelig. Forslagene i høringsbrevet tar gjennomgående utgangspunkt i at arbeidsgiver og arbeidstaker er de sentrale aktører tidlig i sykefraværsløpet.

Vår kommentar – kontrollfunksjon ressurskrevende:

Vi håper vi har forstått det riktig at Departementets hensikt med å opprette en ekspertgruppe har vært å få ned sykefraværet. Det burde være vel kjent at jo tidligere den sykmeldte kommer tilbake på jobb – helt eller delvis, desto større er mulighetene for å unngå langtidssykemelding, rehabilitering eller i verste fall - uføretrygd.

Når Departementet fraskriver seg kontrollansvaret for sykefraværsoppfølgingen og bruker argumentet om at det er ressurskrevende, viser det igjen at Departementets målsetting ikke har vært å ivareta den sykmeldtes interesser. Departementet fraskriver seg kontrollansvaret, og det i en tid der tidsbruken og ressursbruken lett burde kunne forenkles via tilpassing av datasystemene.

Det som forundrer oss er hvilke ressurser Departementet er villig til å bruke overfor den helsemessige reduserte sykmeldte når denne "trår feil", jf vedlagte sak.

Hvem skal da avdekke lovbruddene for manglende oppfølgingsplan eller at den eventuelt tilsendte oppfølgingsplanen er gjennomført i praksis? Slik vi forstår det ønsker Departementet å fokusere ansvaret over på behandlende lege/arbeidsgiver/sykmeldte.

Pkt. 5.3.1. Overfor arbeidstaker

Sitat: Når manglende medvirkning er knyttet til tilbud om behandling, rehabilitering, tilrettelegging av arbeid og arbeidsutprøving eller arbeidsrettede tiltak, må Arbeids- og velferdsetaten ta kontakt med den sykmeldte og undersøke hva som er de reelle årsakene til at vedkommende ikke medvirker.

I slike tilfeller bør Arbeids- og velferdsetatens rådgivende lege ha en sentral rolle.

Vår kommentar vedrørende Arbeids- og velferdsetatens "rådgivende lege":

Beklager, men dette er helt uakseptabelt, noe tidligere stortingsrepresentant Tove Kari Viken også påpekte for flere år siden, jf vedlegg 11.

Det er også en nedvurdering og mistenkeliggjøring av behandlende lege som vi finner direkte krenkende. Dersom dette skal utføres som tidligere, av en lege som aldri har møtt pasienten, blir det forferdelig galt. Og her synes Departementets vilje til å bruke ressurser så absolutt å være til stede. Et annet spørsmål er om etaten pr. i dag har ansatt leger i alle NAV-distrikter i landet – eller er det slik at man som tidligere, tenker seg utvalgte leger som gis enkeltoppdrag ut fra behov? I så fall blir dette mer enn betenkelig.

Vi vil i denne forbindelse også vise til SJMs brev til NAV klage- og anke, jf vedlegg 2. I dette tilfelle var det en saksbehandler uten medisinsk bakgrunn som underkjente behandlende leges sykemelding. Vi synes ikke det er mer akseptabelt at Departementet her ønsker å sette legene opp mot hverandre.

Pkt 5.3.2. Overfor arbeidsgiver (se også pkt. 5.2.2)

Sitat: Departementet mener videre at Arbeids- og velferdsetaten også bør kunne sanksjonere arbeidsgiver for manglende deltakelse i dialogmøte 2. Det vil fordre at Arbeids- og velferdsetaten utvikler de nødvendige rutiner for bruk og gjennomføring av sanksjoner overfor arbeidsgiverne.

Det foreslås inntatt en presisering av arbeidsgivers plikt til å delta i dialogmøte 2 i folketrygdloven § 25-2 andre ledd. Dersom arbeidsgiver ikke utleverer oppfølgingsplan etter innkalling til dialogmøte 2 eller ikke stiller til dette møtet, foreslås det at Arbeids- og velferdsetaten kan fatte vedtak om tvangsmulkt. Departementet foreslår å videreføre dagens tvangsmulknivå i folketrygdloven § 25-3.

Vår kommentar - tvangsmulkt:

Av ovennevnt fremgår det at tvangsmulkt først vil bli vurdert etter dialogmøte 2, dvs. etter 6 mdrs sykemelding. Når vi bruker begrepet "bli vurdert" er det ut fra at Arbeids- og velferdsetaten (hvem i etaten det måtte være) må gå til det skritt å fatte et vedtak.

Kriterier for vurdering av tvangsmulkt er:

1. At arbeidsgiver ikke utleverer oppfølgingsplan etter innkalling til dialogmøte
2. At arbeidsgiver ikke stiller til dette møtet og dersom arbeidsgiver ikke stiller til møtet.

Kvalitetssikring av hva NAV måtte motta fra arbeidsgiver er totalt fraværende. Satt på spissen kunne arbeidsgiver i sin oppfølgingsplan skrive: "God dag, mann – økseskaft", og så var kravet innfridd. Om oppfølgingsplanen blir gjennomført, eller om den i det hele tatt har vært drøftet med den sykmeldte, jf vedlegg 2, blir heller ikke verifisert av NAV.

Vi beklager, men dette er ikke akseptabelt sett fra den sykmeldtes ståsted.

Sitat: Departementet foreslår å videreføre dagens tvangsmulknivå i folketrygdloven § 25-3. Det innebærer at tvangsmulkten skal utgjøre seks promille av grunnbeløpet for hver dag fra det tidspunktet planen skulle vært levert og frem til planen utleveres. Videre løper det tvangsmulkt fra tidspunktet arbeidsgiver skulle ha stilt opp til dialogmøte 2 og fram til arbeidsgiver møter til dialogmøte 2 i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Tvangsmulkten på seks promille av grunnbeløpet per 1. mai 2010 utgjør 454 kroner per dag.

Det foreslås at folketrygdloven § 25-3 femte ledd om tvangsmulkt endres i tråd med dette. Arbeids- og velferdsetaten må utarbeide nærmere retningslinjer for gjennomføring av reglene.

Vår kommentar:

Her opereres det med begrepet "tvangsmulkt". Vi har 2 begreper å forholde oss til. En nærmere undersøkelse viser at gebyret skal ilegges ved purring, som man ikke har rutiner for (etter nærmere 13 år!). Tvangsmulkt krever vedtak.

Vi spør:

Hvem skal gis ansvar for å fatte vedtak om tvangsmulkt?

På hvilket grunnlag er tvangsmulkt vedtatt i løpet av de siste 13 år? Folketrygdloven er fra 1997!!

Sanksjonering bør for øvrig ikke foretas av saksbehandlere lokalt, men foretas av overordnet instans. Vi har mange små kommuner i Norge. Som forebyggende tiltak bør saksbehandleren skånes for mulige ubehageligheter etter en sanksjonering.

Sitat: Departementet har vurdert om det bør knyttes sanksjoner til de tilfeller hvor de formelle kravene til stoppunkter er overholdt, men hvor det er åpenbart at oppfølgingspunktene ikke har hatt noe reelt innhold.

Departementet har videre vurdert om Arbeids- og velferdsetaten bør gå inn og vurdere det nærmere innholdet i de konkrete tiltakene som er tema i oppfølgingsplanen og dialogmøte 1 med sikte på sanksjoner. Departementet understreker at Arbeids- og velferdsetaten selv sagt må vurdere det arbeid som er foretatt av arbeidsgiver og arbeidstaker, blant annet med sikte på ytterligere tiltak i arbeidsgivers regi, eventuelle tiltak i regi av det offentlige og den sykemeldtes videre løp. En kvalitativ vurdering av om arbeidsgiver har gjort godt nok arbeid og i tilstrekkelig grad tilrettelagt vil alltid være krevende og beheftet med stor grad av skjønn. Departementet mener derfor at Arbeids- og velferdsetaten som hovedregel i sanksjonsøyemed bør ha fokus på at de formelle kravene til stoppunkt ikke er fulgt opp. I tilfeller hvor det er det er åpenbart at oppfølgingspunktene ikke har hatt noe reelt innhold bør likevel etaten kunne ilegge sanksjoner.

Vår kommentar:

Med bakgrunn i våre erfaringer fra et stort antall saker er ikke dette godt nok. Gjennom forespørsel og dialog med den sykmeldte vil den sykmeldte fungere utmerket som kontrollør. Det burde være en enkel match i data-alderen og burde ikke være svært tidkrevende.

5.3.3 Overfor sykmelder (legen)

Sitat: Til tross for klare regler om sanksjoner i folketrygdloven, er sykmelders risiko for å bli ilagt sanksjoner i dag liten. Dette antas å ha sammenheng med at dagens sanksjoner er for inngripende som første reaksjon da de til en viss grad innebærer å frata sykmelder muligheten for å utøve deler av sitt yrke i en kortere eller lengre periode.

Departementet vurderer på denne bakgrunn at det er behov for å endre sanksjonssystemet. Formålet er å få sykmelder til å bidra til raskere og bedre oppfølging av sykmeldte, og at målet om større bruk av gradert sykmelding oppnås.

Vår kommentar:

Sanksjoner overfor behandlende lege finner vi uakseptabelt. SJM har bare positive erfaringer med våre medlemmers behandlende leger gjennom 14 år.

NAV har i samme periode hatt sanksjonsmuligheter den behandlende lege aldri har hatt, uten å være villig til å ta lovverket i bruk i praksis. Det er helt uakseptabelt at Departementet fokuserer dette ansvaret over på den behandlende lege.

Vi forventer at NAV er seg sitt ansvar bevisst, og sørger for å kvalitetssikre at alle mottatte opplysninger i sykemeldingsperioden er korrekt, og at oppfølgingsplaner blir gjennomført i praksis, hvilket vi mener lar seg gjennomføre på en enkel måte. Vi lever som tidligere nevnt i data-alderen, eller er det kanskje her det egentlige problemet ligger?

01.10.2010 NRK Hordaland – Håpløst med 80-talls diskett¹².

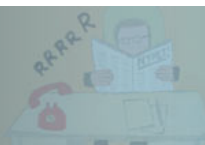
Når fastlege Unni Aarnes i Bergen og andre leger i Norge skal få oppdaterte pasientlister eller pasientinformasjon fra Helsedirektoratet og Nav, får de informasjonen tilsendt i posten på en *diskett*. Aarnes synes det er litt tilbake til 80-tallet. Dette kan få konsekvenser for legens utførelse av sitt arbeide, men ikke minst kan det få følger for pasienten, som kan stå uten lege i flere dager.

Da den nye samhandlingsreformen for HelseNorge ble vedtatt var det ut fra at det skulle være rask informasjonsflyt mellom lege, sykehus, NAV og helsedirektoratet. Dette førte til at legene selv måtte investere i det elektroniske kommunikasjonssystemet Norsk helsenett, mens myndighetene selv altså ligger etter.

Vår kommentar:

Gjennomgående i Departementets "høringsnotat" er at Departementet stille krav til pasient, lege og andre impliserte parter. Vi finner det meget kritikkverdig at de selv unnlater å følge opp egne krav. Spesielt kritikkverdig blir det når dette i praksis kan gå ut over pasienten. Ekstra galt blir det når Departementet fokuserer egne problemer over på bl.a. behandlende lege.

¹² NRK Hordaland – Håpløst med 80-talls diskett



TEMA: Arbeidsrett – Utgave: 03/2010

Trygderetten kritiserer NAV



Tidligere NRK-journalist Bitte Vatvedt og advokat Jon Gisle førte en hard kamp mot NAV, og fikk medhold i Trygderetten. (Foto: Mats Løvstad)

Tidligere NRK-journalist Bitte Vatvedt gikk til trygderettssak mot NAV, og vant en solid seier. Trygderetten retter sterk kritikk mot NAVs passivitet og uholdbart lange saksbehandling.

Av Paul Norberg

NAV avslo søknad

Striden gjaldt en søknad om tidsbegrenset uførestønad, som NAV avslo. Saken havnet i Trygderetten, hvor det ble stadfestet at unntak fra kravet om attføring ved uførhet gjelder dersom det er medisinsk eller psykologisk begrunnet.

– Jeg trodde i min naivitet at NAV ble etablert for å hjelpe folk som får vanskeligheter i sin arbeidssituasjon. I stedet har jeg fått oppleve et byråkratisk organ som opptrer som en manipulerende motpart. Det har vært sterkt. Derfor var det en befrielse å se at Trygderetten så klart kritiserte NAVs saksbehandling og vedtak, sier Bitte Vatvedt, som etter to år fikk sin søknad om midlertidig uførhet innvilget.

Trenering av NAV

I februar 2008 søkte hun NAV om å få innvilget tidsbegrenset uførestønad. Da var hun under utredning og behandling for alvorlige psykiske lidelser.

Hennes arbeidsuførhet var knyttet til negative opplevelser i arbeidslivet, og hennes behandlere (psykolog og psykiater) utdypet i skriftlige erklæringer at krav om attføringstiltak kan føre til forverring av helsetilstanden, og at attføring er uhensiktsmessig.

Hun fikk aldri kontakt med NAV, og etter 6 måneder fant hun det nødvendig å ta imot et jobbtillbud. Uten å møte Bitte Vatvedt eller hennes behandlere avslo NAV søknaden om tidsbegrenset uførestønad for perioden før hun selv hadde ordnet seg jobb.

– Avslaget var tøft nok, men det gjorde ikke saken bedre at NAV drøydde 13 måneder før de, etter flere purringer, svarte på søknaden. Jeg forsto ikke begrunnelsen for avslaget. Jeg hadde valget mellom å gi opp kravet eller søke råd hos advokat, sier Vatvedt. Avslaget ble anket. Deretter tok det ytterligere fire måneder før hun fikk nytt avslag. Nå krevde NAV at hun måtte gjennom attføring før hun kunne få midlertidig

uførestønad.

Ser ikke menneskene

Advokat Jon Gisle har bistått Bitte Vatvedt, og han reagerer sterkt på at NAV bevisst unngår å se menneskene bak søknadene.

– Bitte Vatvedt har vært til behandling for psykiske lidelser ved flere institusjoner, og flere fagfolk har stilt diagnoser som tydelig viser at attføringsarbeid ville vært uegnet for henne. Likevel har NAV prestert å overprøve fagfolkene, uten i det hele tatt å ha snakket med Bitte.

Vi foreslo å møte NAVs saksbehandlere, slik at saken kanskje kunne bli løst i minnelighet, men fikk avslag på vår henvendelse. De ville kort og godt ikke se en person som hadde søkt om tidsbegrenset uførestønad, men de hadde ingen problemer med å drøye saksbehandlingen, og samtidig sette til side alle faglige vurderinger.

Dette er skremmende i denne aktuelle saken, men er også skremmende med tanke på hvor mange andre som sikkert blir utsatt for samme type behandling, men som ikke orker å gå videre, sier Gisle.

Bitte Vatvedt understreker at hun umulig kunne kjørt saken sin på egen hånd.

– Jeg var avhengig av advokathjelp, og fikk heldigvis en god advokat som hadde tid til å lytte, og som forsto problemstillingene, sier hun.

Oppmøte i Trygderetten

Advokat Jon Gisle forteller at Trygderettens administrator besluttet muntlig saksbehandling, noe som er ganske uvanlig.

– Trygderettsloven §19 hjemler riktignok muntlig behandling, men dette skjer svært sjelden, da Trygderetten er et såkalt "lavterskeltilbud", basert på skriftlig materiale. Vi ble derfor positivt overrasket da vi fikk innkalling til muntlig rettsmøte, hvor vi fikk føre hennes behandlere som vitner. Retten fikk muligheter til å få utdype de skriftlige erklæringene som tidligere var utarbeidet av psykiater og psykolog. NAV sto steilt på sitt om at kravet til attføring ikke kunne omgås.

NAV tapte

Gisle er godt fornøyd med Trygderettens behandlingsform og vedtak.

Avslaget fra NAV Klage og ankeinstans Oslo Akershus ble omgjort, slik at Bitte Vatvedt ble innvilget tidsbegrenset uførestønad for den perioden hun søkte for. I tillegg ble NAV dømt til å betale Bitte Vatvedts saksomkostninger. To år etter at NAV mente hun måtte i attføring, har etaten ikke tatt noe initiativ for å drøfte spørsmålet om attføring. NAV har heller ikke forelagt henne noe forslag til attføringsopplegg. All kontakt mellom NAV og Vatvedt har kun handlet om avslag og anker.

På grunn av lovpålagt taushetsplikt vil ikke NAV kommentere saken. Men på spørsmål om hvorfor etaten brukte hele 17 måneder på å komme med en beslutning, svarer enhetsleder Tone Johansen i NAV Nordre Aker at saksbehandlingstiden på en klage på uføreytelser er normalt 6 måneder. På den tiden Bitte Vatvedt leverte sin klage, var omstillingstrykket i NAV svært høyt. Dette gikk dessverre på bekostning av flere brukere som opplevde uakseptabelt lang saksbehandlingstid.

USAKLIG OPPSIGELSE

I en dom av 20. juni 2006 i Oslo tingrett vant journalist Bitte Vatvedt en oppsigelsessak mot NRK. Bitte Vatvedt hadde 31 års ansiennitet i NRK, og ble sagt opp med varierende begrunnelser. Delvis overtallighet og delvis på bakgrunn av NRKs subjektive vurderinger av hennes faglige kompetanse og personlige egenskaper. Retten slo klart og tydelig fast at oppsigelsen var usaklig, uansett hvilke kriterier arbeidsgiveren la til grunn, og journalisten fikk medhold i at hennes arbeidsforhold i NRK kunne opprettholdes. Hun ble også tilkjent økonomisk erstatning for såkalt "ikke-økonomisk skade".

Under rettsmeglingen før lagmannsrettsbehandling måtte hun si opp. En vel fire år lang prosess med grov trakassering førte til alvorlige psykiske lidelser. Det er den langvarige striden med NRK som er bakgrunnen for de sakkyndiges vurderinger om at Bitte Vatvedts arbeidsuførhet var knyttet til "negative opplevelser i

arbeidslivet”.

Les mer her:

[NRK må respektere dommen](#)

[Mobbet fra NRK](#)

TALL FRA TRYGDERETTEN

- Trygderetten behandler mellom 3.000 og 4.000 saker årlig, og har små muligheter til å bruke muntlig saksbehandling, sier daglig leder Knut Brofoss til Arbeidsmiljø.

- Vi har satt et tak på maks 15 muntlige saker i året, men har aldri vært i nærheten av dette. I 2008 var det ingen muntlige behandlinger, mens i 2009 var det tre saker. Hittil i år har det vært en muntlig behandling. Muntlige rettsmøter er ressurskrevende, og mange møter vil gå ut over effektiviteten. Vanligvis følger det med skriftlige erklæringer til de sakene vi behandler, og vi har dermed et godt grunnlag til å avsi dommer med utgangspunkt i skriftlig materiale.

NAV er part i minst 95 prosent av våre saker, og det vil også være belastende for NAV hvis mange av våre saker skulle gå i vanlige rettsmøter.

- *Hvilke kriterier ligger til grunn for at enkelte saker likevel blir ført i rettsmøter?*

- Det er saker der rettsadministrator har behov for å gå dypere ned i de forholdene som er beskrevet i klagen. Da kan det være en fordel å møte partene ansikt til ansikt, og få innsikt gjennom dialog, sier Knut Brofoss.



STOPP JOBBMOBBEN

NAV klage og anke

Oslo og Akershus
Postboks 7028 St. Olavs plass
0130 OSLO

Deres ref.:

Vår ref.:
MH

Dato:
04.11.2008

VEDR.: VÅRT MEDLEM NK, f.nr. 261256

Som fullmektig for NK har vi fått oversendt kopi av brev fra NAV forvaltning Skedsmo *uten vedlegg*, datert 091008 stilet til Nav klage og anke. I mangel av vedlegg må vi følgelig forholde oss til teksten i brevet.

Slik brevet er formulert kan det synes som saksbehandleren har gjort et grundig arbeide i saken. Det vi imidlertid reagerer på i første omgang er at saksbehandleren i brevet henviser til IOP utarbeidet av seksjonsleder JPG og med referanse til innholdet. Til orientering er dette dokumentet aldri forelagt NK, og følgelig kun undertegnet av JPG. Vi er videre orientert om at saksbehandler av denne grunn underkjente dokumentet. Vi kan vanskelig tolke det annerledes enn at dette dokumentet, til tross for at det er blitt underkjent, likevel blir innlemmet i den helhetsvurderingen som er foretatt av saksbehandleren. Sett fra vårt ståsted finner vi dette uakseptabelt.

Som anført i vårt brev til NAV datert 16. f.m. mener vi at fortolkningen av lovverket må være basert på feil grunnlag. Vi tok i sin tid kontakt med daværende byråsjef Grethe Hammarqvist, Sosialdepartementets trygdeavdeling, som kunne bekrefte at SJMs tolkning var korrekt. Man blir ikke syk pga trakassering, *men som følge* av trakassering – ergo en følgesykdom. Slik vi tolker dette skulle saken følgelig vært behandlet under P-paragrafen (som gir grunnlag for sykepenginger), og ikke under Z-paragrafen, slik det tydeligvis er blitt gjort i NKs tilfelle. Se vedlegg. Det er en kjent sak at tidligere statsminister Kjell Magne Bondevik ble sykmeldt *som følge* av arbeidet han utførte som statsminister. Vi beklager, men vi kan ikke se at det i utgangspunktet skulle være store forskjeller i disse to sakene – bortsett fra at vårt medlem i tillegg sliter med diabetes 1.

SJMs målsetting er å få våre medlemmer medisinsk arbeidsføre samt bidra til at arbeidsgiver sørger for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i henhold til lovverket. Til orientering vedlegges vårt brev til arbeidsgiver datert 28. dm. m/vedlegg.

Underveis i sykdomsperioden blir NKs diabetes forverret. Dette i en slik grad at hun blir innlagt på sykehus. Vi har merket oss at hennes lege følgelig endret diagnosen. Vi har videre merket oss at saksbehandleren setter dette i direkte sammenheng med avslag på sykepengene. Slik vi leser denne formuleringen antyder saksbehandleren at både behandlende lege og pasient mistenkeliggjøres for å utnytte trygdesystemet. Dette inntrykket blir ytterligere forsterket ved at saksbehandleren viser til Trygderettens kjennelse nr. 95/03829, sitat: "...vurderingen av om det foreligger sykdom må være relativt streng der det foreligger en situasjon hvor det kan være grunnlag for vikarierende motiver for fravær" sitat slutt. Det anføres at NK har hatt diabetes siden 2003, men saksbehandleren unnlater å nevne at pasienten fikk en uheldig utvikling fra diabetes 2 til 1. Sett i sammenheng med mistenkeliggjøringen av behandlende lege finner vi denne unnlåtelsen betenkelig.

ORG.NR. 984120257

Kåres vei 14 B, 1185 Oslo

Tlf. 22 29 89 89

Fax: 23 03 05 69

Bank 7878.05.10276

E-post: sjm@stopppjobbmobben.no

Hjemmesider: www.stopppjobbmobben.no

Allerede i 1996 tok stortingsrepresentant Tove Kari Viken (SP) til orde for å fjerne trygdelegene, jfr vedlegg. Hun hevdet at *den enkelte behandlende lege er den som kjenner pasienten best*, og vet hvilke muligheter pasienten har til å arbeide. Hun hevdet videre at legen heller ikke hadde noen gevinst om pasienten blir uføretrygdet eller ikke. Sammenlikningen kan kanskje synes irrelevant siden den er knyttet opp mot uføretrygd, men sagt med andre ord – NKs lege har heller ingen gevinst i om pasienten mottar sykepengen eller ikke. Avslutningsvis uttaler Viken at det derfor ikke er grunnlag for at 100 trygdeleger skal sitte på kontor og etterprøve de behandlende legene. Sammenlikningen kan kanskje igjen synes irrelevant, men sagt med andre ord er det i NKs tilfelle ikke en trygdelege som overprøver en annen leges vurdering, men en saksbehandler uten medisinsk kompetanse. Vi finner dette langt mer betenkelig.

Med vennlig hilsen

STOPP JOBBMOBBEN - SJM

Mailis Haugerud
leder

Vedlegg: ICPC-kortversjon
Utklipp VG 04.0696
Vårt brev datert 28.10.2008 m/vedlegg

Ikke lett å være ung og syk

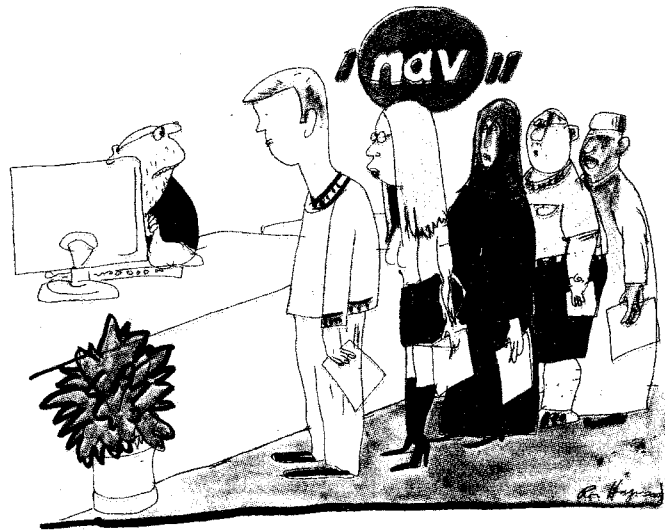
Min sønn på 21 har endelig blitt operert i skuldra si. På tide med tanke på at to år har gått med til venting i en ung og fremadstormende manns liv. Vi klager ikke, nå når skaden tilsynelatende er reparert, og kun et halvt år med rehabilitering gjenstår.

Men det er påtagelig hvor ofte tanken streifer meg, hvordan i alle dager kunne dette gå til? I et land hvor alt er så gjennomregulert, omorganisert og systematisert, og hvor alle etater jobber mot samme mål, å få folket på føttene og ut i arbeid fort som f.... For det er slik det er, ikke sant?

Kan noen da forklare meg hvorfor det går vinter og vår før man er ferdig utredet, og etter det så heldig å havne på ei venteliste som er 44 uker lang og litt til? Legen som opererte var flink han, og helt tydelig den eneste i Norge som kunne hente bicepsen hjem igjen.

For det var ikke snakk om at det var lurt å tenke alternativt nei! Så da venter man, man har respekt for legene, har man ikke?

I mellomtiden kan den samme unge mannen registrere at jobben går fløyten, og han kan lengselsfullt se på at kompisene trener. Han vet liksom ikke helt hva han skal gjøre etter hvert, kanskje kan det være et sjakktrekk å benytte seg av siste året med ungdomsretten og ta påbygning? Sikkert lurt, men da er man frisk og mister sykepengene sies det på



Nav. Og vips, så er han både skadet og fryktelig blakk, men tross alt i gang med utdannelse nummer to på kort tid.

Skoleåret både begynte og sluttet uten operasjon.

Verre ble det da våren kom og sparepengene tok slutt, og Nav viste seg fra sin aller «beste» side. Det var ikke lett å vite hvor-

dan man skulle håndtere en slabbedask som var syk men frisk. Heldigvis, etter mye hit og dit, venting og om og men, så viste det seg at noen småkroner kunne avses.

Men ikke mer enn det. Skal du ha så du klarer deg, får du gå på sosialen var beskjeden. Min sønn takket for tipset, men avsto fra å

bli sosialklient. Og så lurer man på hvorfor stadig flere unge mottar sosialstønad her til lands?

Det er på tide at noen politikere vikner til og gjør noe, tenker jeg. Moralen er at man skal være i rimelig god form, oppegående i tankegodset og ikke minst godt bemidlet for å takle alle påkjenningene med å være en syk ung mann.

Paradokset er at skader kanskje oftest rammer de unge og vågale, samtidig som systemet er skapt for gamlinger som oss. Og derfor spør jeg: det kan da ikke være slik man skal behandle ungdommer i sin beste alder her til lands?

Nei, køordningen i Norge er ikke mye å være stolt av. Det er liksom noe kommunistisk ved den.

Ei heller dette vesenet Nav, der rotes det mye.

Du får like mange svar som personer du, mer eller mindre frivillig, må forholde deg til. Min stemme er kanskje litt ynkelig, men den kommer i hvert fall til å skifte farge fra rødt til blått ved neste valg, det garanterer jeg!

X-rødgrønn mor

DIAGNOSE-DISKRIMINERING AV SYKE?

Den rødgrønne regjeringen synes å planlegge diagnose-diskriminering av syke arbeidstakere. De ønsker å verdisetze det enkelte medmenneske, plassere det i ulike båser, for deretter å kunne si: "Du har ikke den riktige diagnosen, så deg velger vi vekk!"

Sist jeg kan huske en liknende verdisetting av medmennesker var under 2. verdenskrig. Øverst på rangstigen sto den verdifulle ariske rasen. Nederst på rangstigen ble jøder, sigøynere og andre "mindreverdige" plassert. Spektakulær sammenlikning? Beklager, men jeg synes ikke det.

Sortering

Som leder i organisasjonen Stopp JobbMobben – SJM, er det naturlig å sette fokus på sykdom *som følge av* et helsefarlig psykososialt arbeidsmiljø. ICPC (International Classification og Primary Care) sier at legen primært skal kode sykdomsdiagnoser ut fra dette sorteringssystemet. Og nå blir det mer komplisert. Marginene er små for om du får sykepenger eller ikke. Det finnes en Z-paragraf (sosialt) og en P-paragraf (psykisk). "På grunn av ..." sorterer under Z-paragrafen. Du har ikke rett til sykepenger "på grunn av" bl.a.: Z05 Problem arbeidsforhold/yrke, Z15 tap av/dødsfall partner, Z19 tap av/dødsfall barn samt 26 andre Z-paragrafer i denne rangstigen for "mindreverdige" medborgere. Blir du imidlertid syk *som følge av* problemer i arbeidsforhold/yrke, da sorteres du under P-paragrafen, som gir deg rett til sykepenger.

Som forebyggende tiltak har SJM siden 1996 tilskrevet leger, psykiatere og BHT på vegne av våre medlemmer. Vi har stor medfølelse med legestanden som forventes å bidra til et komplisert sorteringssystem når de skal behandle landets syke borgere.

Langtidsfravær i 1992

I 1992 nedsatte regjeringen et utvalg som resulterte i en offentlig utredning NOU 1992:20 "Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle". Der kunne man lese følgende:

«Mobbing på arbeidsplassen, stress og psykiske problemer blant arbeidstakere er problemer man er blitt stadig mer opptatt av.» Det henvises her til **store samfunnsøkonomiske kostnader - beregnet til ca 40 mrd.kr/år**, som hovedsakelig kan tilbakeføres til problemer på arbeidsplassen. (Det er ikke trykkfeil.) Problemene fører til langtidsfravær på grunn av påførte belastningslidelser og psykiske problemer. Disse kostnadene ønskes redusert og følgende argumentasjon ble brukt:

- **Det er lønnsomt for det norske samfunn å investere i et godt arbeidsmiljø. Besparelsene kan med fordel brukes til andre og mer samfunnsnyttige tiltak.**
- **Det er lønnsomt for virksomhetene å investere i et godt arbeidsmiljø. Økt trivsel reduserer sykefraværet, gir mindre «korridorprat» og høyere produktivitet.**
- **Det er lønnsomt for den enkelte arbeidstaker og arbeidstakerne i fellesskap å arbeide for et godt arbeidsmiljø. Det vil gi økt trivsel, større arbeidsglede, mer kreativitet og et godt arbeidsmiljø for alle.**

Intensjonene var gode, men hva har vi oppnådd siden 1992? Åpenbart svært lite. Lang ventetid for behandling på sykehus får ta noe av skylden. Pussig at ventetiden på de samme sykehus forsvinner om man selv betaler behandlingen!

Kanskje det er mer vi har glemt?

Aftenposten hadde en artikkel den 4. juni 1996 der det sto at ved inngangen til 1996 ventet 110 000 nordmenn på svar fra trygdekontorene. De hadde i gjennomsnitt ventet i fem måneder uten å få svar. Vi kan vel konkludere med at siden 1996 er vi gått fra galt til verre!

I den pågående debatten har kontroll-leger vært foreslått. Det har vi også prøvd før! I ovennevnte artikkel ble Senterpartiets helsepolitiske talskvinne på Stortinget, Tove Karin Viken intervjuet. Hun foreslo å fjerne det som blant mange trygdede ble omtalt som "trygdepolitiet", nemlig den rådgivende legen som trygdekontorene benytter. "Vi gjør noe helt galt i Trygde-Norge når vi ansetter leger i trygdeetaten som brukes til å gjennomgå de trygdefaglige forholdene ved søknadene. Trygdelegene har rett og slett ikke god nok kontakt med den enkelte søker. Mitt inntrykk er at den behandlingen disse legene foretar, er veldig tilfeldig," sa Viken. "Med dagens legemangel er det galt at 100 godt kvalifiserte leger skal sitte som saksbehandlere i trygdeetaten og overprøve den behandlende legen."

En påfallende likhet med ovennevnte "trygdepoliti" er det når en ufaglært saksbehandler i NAV i dag faktisk sitter og overprøver, samt i flere tilfeller underkjenner legens faglige vurdering av egen pasient. Da må du anke avgjørelsen til en høyere instans. Stopp JobbMobben har erfaring med hvor tidkrevende og belastende dette er, men også at svært mange klagesaker blir tatt til følge.

Du skal være frisk for å være syk i Norge!

I hvert fall dersom du over et lengre tidsrom har vært utsatt for mobbing i arbeidslivet.

Forskning gjennomført av bl.a. professor Ståle Einarsen, Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen (UiB), viser at mobbofre kommer dårligst ut uansett hvilken gruppe de blir sammenliknet med enten det gjelder krigsflyktninger, ofre for bankran, Måbydalulykken for å nevne noe. I VG 9.01.2001 uttalte Einarsen: «Folk blir så syke at det er ikke til å tro, og dette er nettopp problemet, de blir ikke trodd, verken i bedriftshelsetjenesten, hos egne leger, eller på trygdekontoret». Vi er så hjertens enige, og det er grunnen til at vi siden SJM ble stiftet i 1996 har sendt brev med informasjon til hjelpeapparatet. Dette som et forebyggende tiltak.

Er politikernes kyniske målsetting at syke mennesker skal gi opp, rett og slett fordi de er syke eller fordi de mangler overskudd til å ta opp kampen med byråkratiet? Kan det være at informasjonsplikten innenfor hjelpeapparatet ikke blir overholdt slik at de som er syke faktisk ikke vet hvilke krav de kan stille? Forventer man i så fall at disse klientene skal kunne stille spørsmål om ting de ikke vet noe om?

Verstingene!

De rødgrønnes målsetting så langt synes å være å fokusere problemet over på arbeidsgiverne, og da fortrinnsvis det private næringslivet og NHO.

Beklager, men ut fra mer enn 16 års erfaring er det dessverre stat, kommune og fylkeskommune som er "verstingene i klassen". Og når vi først snakker om "klassen", lærere har i alle år vært en overrepresentert yrkesgruppe i organisasjonen Stopp JobbMobben – SJM, sammen med helsepersonell som f.eks. sykepleiere og hjelpepleiere. Vi har ikke hørt at deres arbeidsgiverorganisasjoner har vært nevnt på lik linje med NHO.

En annen kuriositet som kanskje bør nevnes er omfanget av ansatte i stat og kommune som for noen år tilbake var dobbelt så høyt i Norge sammenliknet med Sverige. Sverige hadde til overmål ca dobbelt så mange innbyggere som oss. Nylig kunne man lese i Aftenposten om de siste undersøkelsene som viste at med utgangspunkt i land det var naturlig å sammenlikne seg med skulle vi i Norge hatt ca 20 millioner innbyggere. Forklar dette den som kan. Er dette høye antall ansatte i offentlig forvaltning et skjult forsøk fra de rødgrønne på statistisk sett å holde ledighetstallene nede?

Lederskap/Avviksmeldinger/NAV

Siden Valla-saken har det i langt større grad blitt fokusert på *lederstil* - også i domstolen. SJM har siden 1996 benyttet seg av Arbeidsmiljøloven gjennom bruk av avviksmeldinger vedrørende problemer i det psykososiale arbeidsmiljøet. For øvrig en av Norges best bevarte hemmeligheter gjennom mange år. Dette virkemiddelet blir nå endelig anbefalt av hjelpeapparatet og andre instanser. Vi er svært glade for det. På grunnlag av avvik kan Arbeidstilsynet foreta tilsyn på den enkeltes arbeidsplass, for i neste omgang å gi arbeidsgiver pålegg ihht lovverket. Forutsetningen for å lukke pålegget må da selvfølgelig være at det oppnås felles forståelse, dvs. tiltak som skal godkjennes og underskrives av de involverte partene i saken. I neste omgang kan Arbeidstilsynet gå inn med dagbøter. *Hvor mange statlige/kommunale/fylkeskommunale virksomheter har fått dagbøter?*

Når det gjelder NAV har de, på lik linje med Arbeidstilsynet, et lovverk som gir dem mulighet for å gi pålegg, og i ytterste konsekvens – dagbøter.

Hvor mange statlige/kommunale/fylkeskommunale virksomheter har fått dagbøter?

Som den første medisinen mot sykemelding grunnet et helsefarlig psykososialt arbeidsmiljø vil Stopp JobbMobben foreslå at ovennevnte lovverk effektivt blir tatt i bruk. Ideen om at dette lovverket skulle fungere som et forebyggende tiltak må nå ha utspilt sin rolle.

Et annet godt forslag fremmet i media er at ledere må "indoktrineres" slik at de forstår at den beste metoden for å senke sykefraværet er å skape trivsel for sine ansatte. En handlingsplan

bør påbegynnes allerede i morgen og *utarbeides sammen med de ansatte!* Da ivaretar man samtidig AML § 4-2 pkt 2c: I utforming av den enkeltes arbeidssituasjon skal det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar.

Et tredje strakstiltak er å innføre rutiner for behandling av avviksmeldinger. Det kan ikke aksepteres at en kommune bryter lovverket og notorisk svarer oss med: "Vi har tatt avviksmeldingene til etterretning."

Vi står gjerne til disposisjon med ytterligere forslag, men denne gangen sett fra brukernes ståsted – dvs. nedenfra og opp. Da vil vi oppnå de beste resultatene.

Stopp JobbMobben – SJM

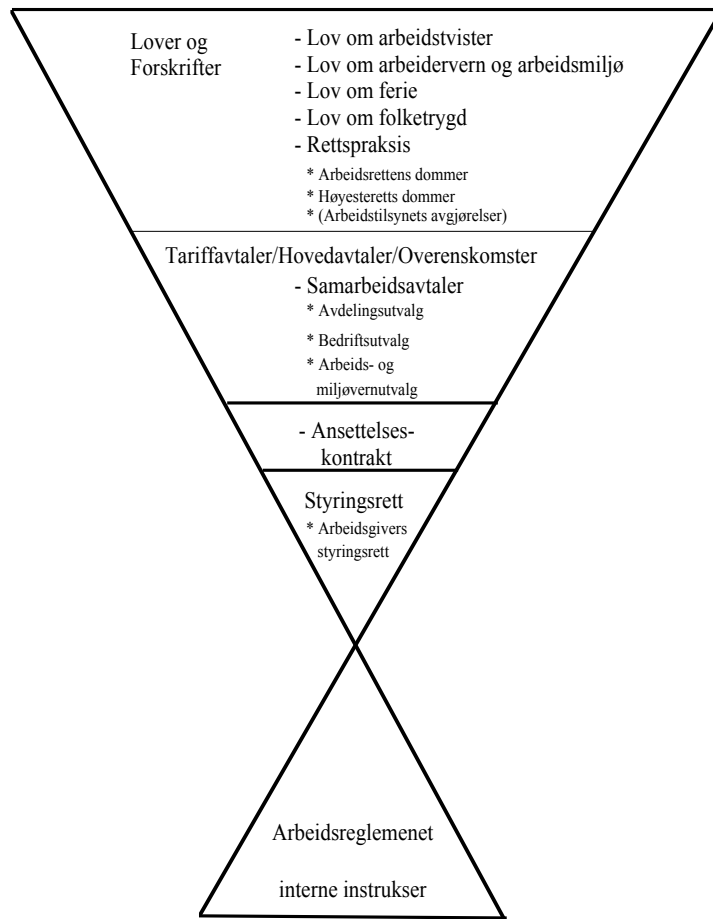
Mailis Haugerud

leder

VEDRØRENDE ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT

Styringsretten er en ulovfestet rett og overstyrer følgelig ikke det øvrige lovverket.

Mrk! Ansettelseskontrakten er plassert over styringsretten i figuren.



Figuren er hentet fra lærebok i arbeidsrett skrevet av bl.a. advokat Nils Storeng, og sortert i et hierarkisk system..

Arbeidsgivers forpliktelser

Det snakkes sjelden om styringsretten i forbindelse med *arbeidsgivers forpliktelser*. I den forbindelse vil vi fremheve AML § 4, og spesielt 4-3-1 ”Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas”, samt 4-3-3 ”Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden.”

Styringsrett vs. arbeidsavtaler

To sykepleiere vant i Høyesterett en sak mot sin arbeidsgiver, Bergen kommune. Spørsmålet i saken var om Bergen kommune kunne endre plassering av den avtalte daglige arbeidstid ensidig, eller om kommunen måtte gå veien om endringsoppsigelse for å oppnå en slik endring.



Av Trine B. Welhaven og Runar Homble, advokater i Homble Olsby

De to sykepleierne ble etter endt utdanning i 2002 ansatt som sykepleiere i Bergen kommunes hjemmesykepleie. Da de var under utdanning, hadde de vært ansatt i kommunen som hjelpepleiere og hadde arbeidet kveldsvakter fordi det lot seg best kombinere med studiene. I søknaden til stillingene i hjemmesykepleien hadde de to sykepleierne opplyst at de ønsket "seinvakt". Begge sykepleierne ble tilbudt fast stilling i 80 % med følgende to formuleringer i tilbudsbrevene vedrørende arbeidssted og tid:

"...i Bergenshus Bydel p.t v/Drenggruppen, seinvakt."

og

"...i Bergenshus Bydel p.t v/ Krohnenggruppen, seinvakt"

I 2006 fremsatte Bergen kommune ønske om å endre turnusordningen slik at ingen av sykepleierne bare skulle arbeide kveldsvakter. De to sykepleierne ble etter dette satt opp på dagvakter, men motsatte seg en slik endring av arbeidstidsordningen. Saksøkt ble tatt ut for Bergen tingrett med påstand om at endringene i arbeidsavtalene var ugyldige. Bergen tingrett ga under dissens de to sykepleierne medhold i at de var ansatt i seinvakt. Bergen kommune anket så saken til Gulatingslagmannsrett som etter dom, frifant kommunen. Sykepleierne anket deretter dommen til Høyesterett.

Styringsretten

Arbeidsgivere har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet. Innenfor de rammene som følger av lovgivningen, tariffavtaler og det individuelle arbeidsforholdet, hører det under styringsretten blant annet å treffe bestemmelser om plassering av den daglige arbeidstiden. Det Høyesterett konkret skulle ta stilling til i denne saken var hvorvidt avtalene om "seinvakt" hadde lagt begrensninger på Bergen kommunes rett til å endre vaktordningen til også å omfatte dagvakter. Det fremgår av juridisk teori og forarbeider at ikke

enhver avtalebestemmelse om arbeidsvilkår legger begrensninger på styringsretten. Spørsmålet var likevel om avtaleformuleringen i disse tilfellene hadde lagt begrensninger for kommunen.

Avtaletolkningen

Høyesterett foretok i dommen først en tolkning av arbeidsavtalens ordlyd relatert til plassering av arbeidstiden. Tolkningsspørsmålet gjaldt hvorvidt formuleringen "p.t" , det vil si "per tidspunkt", bare refererer til arbeidsstedet, eller om det også omfatter "seinvakt". Høyesterett konkluderte etter en språklig fortolkning, sammenholdt med forhold rundt kontraktsinngåelsen, at det mest naturlige var å knytte "p.t" kun til arbeidsstedet, noe som medfører at "seinvakt" ikke er underlagt samme mulighet for endring.

Arbeidsgivere generelt bør legge merke til at Høyesterett la vekt på at kommunen er en profesjonell part i avtaleforholdet ",.....og dersom det var viktig for kommunen å sikre at vaktordningen skulle kunne endres uten oppsigelse, var det kommunen som hadde sterkest oppfordring for å sørge for at dette ble klargjort." Arbeidsavtalenes ordlyd ga derfor ikke grunnlag for å endre plassering av arbeidstiden fra kvelds- til dagvakt.

Vesentlig endring

Idet ikke enhver avtalebestemmelse om arbeidstid begrenser arbeidsgivers styringsrett, gjenstod spørsmålet om styringsretten og arbeidsgivers behov for å endre arbeidstidsordningen likevel måtte overstyre avtalebestemmelsen. Høyesterett konkluderte med at styringsretten var begrenset av avtalen i dette tilfellet. Retten la til grunn at det var avtalt "seinvakt". Dersom arbeidsgiver skulle kunne endre en slik avtale til også å omfatte dagvakter, ville det være en så "vesentlig endring" av arbeidsforholdet at den normalt ikke kan gjennomføres i kraft av styringsretten. Som svar på anførselen om hvorvidt samfunnsutviklingen kunne definere en annen ramme for arbeidsforholdet, herunder kommunens behov for å legge om vaktordningen, uttalte Høyesterett at det siden ansettelsene i 2002 ikke hadde funnet sted noen vesentlige samfunnsmessige endringer som skulle tilsi at den vaktordning som var avtalt, skulle kunne endres på annen måte enn ved endringsoppsigelse. Det ble derfor ansett som kritikkverdig av kommunen, ikke å ha gått frem etter arbeidsmiljølovens oppsigelsesregler ved endring av ordningen fra kveldsvakt til dagvakt, og de to sykepleierne ble tilkjent erstatning.

Oppsummering

Dommen gir et tydelig signal til arbeidsgivere om å være bevisste ved utformingen

av arbeidsavtaler. Som det fremgår av ovennevnte dom, vil avtaleklausuler kunne legge hindringer i veien for arbeidsgiver når endringer i arbeidssituasjonen er påkrevet. Hvorvidt avtalebestemmelser begrenser arbeidsgivers styringsrett vil for det første bero på hvor klare og entydige disse bestemmelsene er. I tillegg vil det være avgjørende hvorvidt avtalebestemmelsene særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet. Dersom de sistnevnte alternativer er aktuelle, vil arbeidsgiver være avskåret fra å benytte styringsretten som verktøy i endrings situasjoner. Arbeidsgiver må i slike tilfeller gå veien om endringsoppsigelse.

-----Dom --- ---

Avsagt:	20.10.2007
Saksnr.:	07-079739ASI-ALAG

Dommere:

lagdommer Ivar Danielsen		
	ekstraordinær lagdommer	Lars Andreas Christensen
	lagdommer	Anders Bahr

Meddommere:

Industriarbeider Jan Arild Andersen		
	Daglig leder	Toril Bøhler
	Personalsjef / Avd. leder	Kjell Anders Ludvigsen
	Vaktmester	Jostein Andersen

Ankende part "arbeidstaker" Advokat Nils Helmer Storeng		
Ankemotpart	Arendal kommune	Advokat Magne Revheim Mæland

Saken gjelder krav om erstatning fra arbeidstaker som følge av usaklig endringsoppsigelse, subsidiært erstatning på grunn av uaktsom erstatningsbetingende opptreden fra arbeidsgiver eller personer arbeidsgiver svarer for. Arbeidstakeren ble sommeren 2002 gitt nye arbeidsoppgaver og fikk ikke senere tilbake sin opprinnelige stilling på permanent basis.

Aust – Agder tingrett avsa 29.03.2007 dom i saken med slik domsslutning:

- ”1. Arendal kommune frifinnes.
2. "Arbeidstaker" dømmes til å betale 203.165 – tohundreogtretusenett hundreogsekstifem – kroner fra forkynnelsen av denne dommen med tillegg av den alminnelige forsinkelsesrente etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum, for tiden 10,5 & - tiog50/100- p.a. fra utløpet av oppfyllelsesfristen til betaling skjer.”

Tingretten kom til at tildelingen av de nye arbeidsoppgavene ikke innebar en endringsoppsigelse, men lå innenfor arbeidsgivers styringsrett. Arbeidet ved arkivet i Sosial- og barneverntjenesten (heretter betegnet Maxis), som "arbeidstaker" ble flyttet til, var i sitt grunnpreg det samme som arbeidet hun gikk fra, det sentrale arkivet i rådhuset (heretter kalt rådhusarkivet). Det var ikke tatt hensyn til andre og utenforliggende forhold ved beslutningen. Tingretten kom dessuten til at det heller ikke forelå utilbørlig opptreden eller annet grunnlag for erstatningsplikt for kommunen i saken.

"Arbeidstaker" har i rett tid anket dommen til Agder lagmannsrett. Arendal kommune har tatt til motmæle.

Ankeforhandling ble holdt i tinghuset i Arendal 08.10. – 12.10. 2007. Forhandlingens gang fremgår av rettsboken.

Saken fremstår i det vesentlige i samme stilling for lagmannsretten som den gjorde for tingretten. Det er imidlertid ikke lenger krevet oppreisning eller menerstatning i forbindelse med det subsidiære grunnlaget. Den ankende part førte 2 vitner for lagmannsretten som ikke ble ført for tingretten og frafalt ett vitne som ble ført for tingretten. Ankemotparten førte ett vitne mindre enn for tingretten. Det er fremlagt noen nye dokumenter for lagmannsretten.

Lagmannsretten viser for øvrig til tingrettens dom når det gjelder nærmere om sakens bakgrunn og for så vidt også når det gjelder gjengivelsen av partenes anførsler.

Den ankende part gjør i hovedsak gjeldende:

Det kreves erstatning og oppreisning i henhold til arbeidsmiljøloven § 62, annet ledd, jf § 60 nr 1. Arbeidsoppgavene hun ble tildelt på Maxis var markert annerledes enn de hun hadde i rådhusarkivet og det ligger derfor ikke innenfor arbeidsgivers styringsrett å foreta

en slik endring. "Arbeidstaker" hadde arbeidet i rådhusarkivet siden 1975 med unntak av 5 måneder da hun arbeidet i arkivet på Havnelageret (fjernarkivet).Kravene til saklighet og kvalitet i saksbehandlingen er brutt uansett om det er tale om endringsoppsigelse eller bruk av styringsretten. Kommunen har latt seg motivere av rykter og påstander om at "arbeidstaker" var årsaken til et dårlig arbeidsmiljø i rådhusarkivet. Det er ikke riktig at hennes stilling i rådhusarkivet var borte da hun skulle komme tilbake 01.09.2002.

Subsidiært kreves erstatning på culpagrunnlag. Det vise blant annet til Rt. 1997 side 786 og side 1506. Arbeidsgiver har benyttet styringsretten på en slik måte at det utløser erstatningsplikt. Oppfølgingen i tiden etter omplasseringen er også erstatningsbetingende. I sum gjelder dette arbeidsmiljølovens normer for fullt forsvarlig arbeidsmiljø, brudd på oppfølgingsplikten ved sykemelding og trakassering eller utilbørlig opptreden. Sentralt står kravene til psyko-sosialt arbeidsmiljø som arbeidsgiver har ansvar for. Kommunen manglet skriftlige rutiner for behandling av konflikter på arbeidsplassen, jf Internkontrollforskriften.

Dersom det har vært et arbeidsmiljøproblem i rådhusarkivet må det ha vært fra tiden før "arbeidstaker" reiste på permisjon til Odda sommeren 2001. Dette var kjent i kommunenes administrasjon. Stillingen hennes i rådhusarkivet var besatt av vikarer da hun kom tilbake og eksisterte derfor. Kommunen har ikke villet gi informasjon om stillingsendringen og omstendighetene rundt den og har dessuten ikke saksbehandlet forholdet forsvarlig. Kommunen har ikke sannsynliggjort at det er omorganisering som har gjort flyttingen til Maxis nødvendig. Det er mer sannsynlig at dette er et resultat av vikarierende motiver. Det er ikke tvil om at "arbeidstaker" var den best kvalifiserte arkivfaglig sett og derfor i utgangspunktet burde vært foretrukket til stillingen i rådhusarkivet.

I tiden deretter ba "arbeidstaker" kommunen flere ganger bringe klarhet i ryktene og påstandene om at hun er årsaken til dårlig arbeidsmiljø i rådhusarkivet. Kommunen var ikke villig til å gå inn i denne problemstillingen og fastholdt at styringsretten ga grunnlag for flyttingen og at det ikke var noe arbeidsmiljøproblem i rådhusarkivet. Rådmannen har under ankeforhandlingen erkjent at dette burde vært håndtert annerledes.

"Arbeidstaker" ble i tiden etter holdt for narr en rekke ganger, siste gang høsten 2004 i forbindelse med innflyttingen i nytt rådhus.

Det er ikke dokumentert noen behandling fra kommunens side av de 3 alvorlige avviksmeldingene som ble utferdiget. (uthevet av SJM).

Det er grunnlag for å hevde at det foreligger trakassering av "arbeidstaker". Påstander og rykter om henne som årsak til dårlig arbeidsmiljø har fått lov til å utvikle og feste seg uten at det er gjort noe i den forbindelse. Dersom kommunen hadde gått inn i dette slik regelverket krever ville de skadevirkninger dette har påført "arbeidstaker" kunne vært forhindre.

Det kan ikke være tvil om at det er tilstrekkelig nær årsakssammenheng mellom de

skadegjørende handlinger og den påførte skaden.

Kravet er ikke foreldet, uansett om det baseres på arbeidsmiljøloven § 62 annet ledd eller culpagrunnlag. "Arbeidstaker" hadde ikke nok kunnskap om skaden til å reise sak i mars 2003. Når det gjelder krav i henhold til usaklig endringsoppsigelse gjelder ingen frister. "Arbeidstaker" har ikke tapt noe krav som følge av passivitet.

Det er ikke uenighet om beregningen av det økonomiske tapet. Praksis når det gjelder oppreisning er noe sprikende. Skadevirkningene for "arbeidstaker" har vært svært tyngende.

Den ankende part nedla slik påstand:

- ”1. Arendal kommune dømmes til å betale "arbeidstaker" erstatning, nærmere fastsatt etter rettens skjønn, med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra 14 dager etter dommens forkynnelse til betaling skjer”
2. Arendal kommune dømmes til å betale sakens omkostninger til det offentlige, for tingrett og lagmannsrett, med tillegg av lovens forsinkelsesrente fra 14 dager etter dommens forkynnelse til betaling skjer.”

Ankemotparten gjør i hovedsak gjeldende:

Når det gjelder spørsmålet om endringsoppsigelse er utgangspunktet at det ikke foreligger oppsigelse når de arbeidsoppgaver som tilbys ikke vesentlig avviker fra det grunnpreg arbeidstakerens stilling har etter arbeidsavtalen. Stillingen som arkivmedarbeider på Maxis avvek ikke i så vesentlig grad fra stillingen i rådhusarkivet at det blir utslagsgivende. Dessuten var dette ment å være midlertidig. Ankemotparten viser for øvrig til tingrettens dom. Arbeidsgiver så på dette som en mindre endring. Derfor var saksbehandlingen ikke så omfattende.

Det har ikke vært vikarierende motiver for beslutningen. Det var ikke noe arbeidsmiljøproblem på dette tidspunkt, i hvert fall ikke noe som var kjent. Derfor har det heller ikke vært med i vurderingen. De bevis som er ført om dette fra den ankende parts side er lite klare på hva et eventuelt arbeidsmiljøproblem skulle ha bestått i på det aktuelle tidspunktet.

Det foreligger således ikke grunnlag for erstatning med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 62 annet ledd.

Dersom lagmannsretten kommer til at det ikke foreligger noen endringsoppsigelse må det avgjøres om "arbeidstaker" har et krav basert på culpagrunnlag.

Det er ikke uten videre slik at kommunen blir erstatningsansvarlig fordi om saksbehandlingsregler ikke er fulgt.

Arbeidstaker har også plikt til å medvirke og opptre lojalt overfor arbeidsgiver ved tilrettelegging og oppfølging. "Arbeidstaker" har ikke akseptert noen av de stillinger hun i ettertid er tilbudt, med unntak av stillingen i rådhusarkivet sommeren/høsten 2004. Hun har også avslått å delta i arbeidsmiljøprosjekt som etter hvert ble foreslått. Hun har gått imot sine egne representanter fra fagbevegelsen og ikke på noe punkt vist vilje til samarbeid. Kommunen har derfor kommet i en umulig stilling i sine bestrebelser på å finne passende arbeid til henne og løsning på de oppståtte vansker for øvrig. Kommunen har til sammen tilbudt 6 ulike løsninger i perioden. Flere av forslagene ble anbefalt av øvrige medvirkende i arbeidet med å finne løsninger. Kommunens administrative ledelse har engasjert seg aktivt i saken. De tilbud hun har fått underveis har alle vært begrunnet ut fra saklige hensyn og ikke ut fra vikarierende motiver.

Det er ikke ført bevis for trakassering eller annen form for utilbørlig adferd fra kommunens side.

Det er derfor heller ikke grunnlag for erstatningsplikt for kommunen på culpagrunnlag.

Skadefølgene og omfanget er for fjernt i forhold til de påståtte skadegjørende handlinger.

Kravene er uansett bortfalt som foreldet eller som følge av passivitet fra "arbeidstaker" side. Stevning ble først tatt ut i mars 2006.

Ankemotparten nedla slik påstand:

- ”1. Aust-Agder tingretts dom av 29.3.2007 i sak 06-041732 stadfestes.
2. "Arbeidstaker" dømmes til å betale Arendal kommunes saksomkostninger for lagmannsretten - med tillegg av rente om forsinkelsesrente - fra forfall og frem til betaling skjer.”

Lagmannsretten skal bemerke:

Overflyttingen fra rådhusarkivet til arkivet på Maxis, som "arbeidstaker" fikk beskjed om fra kommunen muntlig 26.06.2002 og skriftlig 04.07.2002, innebar ikke en slik endring i arbeidsoppgaver og arbeidsbetingelser for øvrig at det i så vesentlig grad avvek fra hennes tidligere stilling at det i realiteten var en endringsoppsigelse. Lagmannsretten viser her til tingrettens nærmere begrunnelse som lagmannsretten slutter seg til. Det er således ikke grunnlag for å tilkjenner erstatning i medhold av arbeidsmiljøloven § 62 annet ledd.

Spørsmålet blir dernest om "arbeidstaker" har rett til erstatning på culpagrunnlag. Uansett om dette baseres på skadeserstatningsloven § 2-1 (arbeidsgiveransvaret) eller læren om vesentlig mislighold i kontraktsforhold, skal det, når de konkrete forhold som danner grunnlaget for kravet ikke er fysiske innretninger og omstendigheter, meget til for at det kan bli tale om erstatning. Det vises til Rt. 1977, side 1506.

I spørsmålet om det foreligger erstatningsplikt på culpabrunnlag har lagmannsretteren delt seg i et flertall og et mindretall. Flertallet, lagdommerne Ivar Danielsen og Anders Bahr, ekstraordinær lagdommer Lars Christensen og meddommerne industriarbeider Jan Arild Andersen og daglig leder Toril Bøhler er kommet til at det foreligger erstatningsplikt.

Sommeren 2002 – Endring av arbeidsoppgaver og arbeidssted.

1. Nærmere om endringen.

Selv om det som skjedde var innenfor arbeidsgivers styringsrett var endringen av stor betydning for "arbeidstaker". Hun hadde hatt sitt arbeid i det sentrale arkivet i rådhuset siden 1975, med unntak av en periode på 5 måneder da hun arbeidet i fjernarkivet. Stillingen på Maxis var faglig sett mindre utfordrende og derfor mindre attraktiv for "arbeidstaker" som var faglig meget kompetent og interessert. Det vises i den forbindelse til at hun søkte arkivlederstillingen høsten 2000 og den attesten hun noe senere fikk av rådmannen. Hun hadde dessuten hatt permisjon i noe over ett år og da arbeidet ved arkivet i Odda kommune med utfordrende arkivoppgaver. Dessuten var "arbeidstaker" nesten 60 år da endringen ble foretatt. Utgangspunktet for lagmannsretten er derfor at den endringen som ble foretatt var en såbetydelig endring at dette burde vært åpenbart også for kommunen.

2. Saksbehandlingen.

Det er krav til forsvarlig saksbehandling og saklighet ved endring av arbeidsoppgaver. Jo mer inngripende endringen er jo strengere blir kravene.

Det som skjedde i denne forbindelse sommeren 2002 startet med et brev fra "arbeidstaker" 03.05.2002 til kommunen ved rådmannen.

Kommunalsjef Øystein Sangvik, som hadde personalansvar for rådhusarkivet, forklarte i lagmannsretten at han var i telefonkontakt med "arbeidstaker" i mai 2002, og da orienterte henne nærmere om forestående endringer i organiseringen i kommunen. Det ble ikke opplyst noe nærmere hva opplysningene gjaldt. Det er ikke noe notat fra samtalen. "Arbeidstaker" har ikke tilkjennegitt noen reaksjon på en slik samtale i form av e-post eller annet og benekter at den har funnet sted. Slik lagmannsrettens flertall ser det kan det derfor ikke legges til grunn at det har funnet sted noen form for drøftelser mellom arbeidsgiver og "arbeidstaker" om endrede arbeidsoppgaver og tjenestested før i telefonsamtale 26.06.2002.

Kort forut for denne telefonsamtalen ringte "arbeidstaker" til en av vikarene i hennes stilling i rådhusarkivet og fortalte at hun kom tilbake fra sin permisjon etter sommeren som planlagt.

26.06.2002 ringte Sangvik til "arbeidstaker" og tilbød henne stilling ved Maxis. Dette vet man sikkert fordi "arbeidstaker" samme dag sendte en e-post til Sangvik med

utgangspunkt i telefonsamtalen.

I realiteten var dette tilbudet en underretning om en beslutning som allerede var truffet. Dette fremstår som det mest sannsynlige når underretningen ses i sammenheng med den interne e-posten fra Sangvik til Øystein Dalsmo ved personalavdelingen av 10. 07. 2002, en e-post som "arbeidstaker" ved en tilfældighet fikk kjenneskap til på et sent stadium i saken, og det etterfølgende brevet fra kommunen til "arbeidstaker" datert 12.07.2002. Beslutningen om å endre "arbeidstakers" arbeidsoppgaver og arbeidssted var således fattet før eller senest 26.06.2002 og uten at "arbeidstaker" var informert og hadde fått anledning til å uttale seg. Dette er ikke forsvarlig saksbehandling og er et brudd på de klare rettigheter en arbeidstaker har i en situasjon som den foreliggende.

3. Vikarierende motiv.

Spørsmålet blir videre om den begrunnelsen "arbeidstaker" fikk, først i telefonsamtalen 26.06.2002 og senere i brevet av 12.07.2002 er den reelle begrunnelsen, eller om det finnes en annen begrunnelse som har vært medvirkende til resultat. Lagmannsrettens flertall er kommet til at misnøye med at "arbeidstaker" skulle komme tilbake til rådhusarkivet har vært tillagt vekt ved avgjørelsen om å flytte henne til Maxis ved permisjonstidens utløp. Det er vanskelig å vite sikkert hvor stor vekt det vikarierende motivet har vært tillagt, men lagmannsrettens flertall er kommet til at det mest sannsynlig har vært avgjørende for utfallet.

Viktige momenter ved denne avgjørelsen er for det første at saksbehandlingen ikke har vært forsvarlig. Dersom det hadde vært slik at omorganisering, slik det beskrives i brevet av 12.07.2002, er den reelle årsaken til flyttingen ville dette mest sannsynlig vært tatt opp tidligere og på en slik måte at det ville etterlatt seg tydeligere spor i det kommunale arkivet. En slik omorganisering dukker neppe opp som troll av eske like før "arbeidstakers" tilbakekomst og uten at det finnes noen form for utredning eller møtereferater eller annet som omtaler omorganiseringen. Det foreligger dessuten opplysninger som peker i retning av at Nersten, som hun skulle erstatte på Maxis, og som delvis skulle gå inne i hennes oppgaver i rådhusarkivet, ikke skulle gjøre det før 01.01.2003. Vikarene for "arbeidstaker" fortsatte dessuten i rådhusarkivet etter 01.09.2002, selv om det hevdes at arbeidsoppgavene fra hennes stilling da var fordelt til andre. Formuleringene i den interne e-posten av 10.07.2002 peker, spesielt nest siste avsnittet, men også slik den fremstår lest i sammenheng, i retning av at det er en konflikt som må løses. Kommunen har gjort gjeldende at det ikke var noe kjent konfliktstoff på det daværende tidspunkt. Opplysninger om det kom etter sommerferien i forbindelse med "arbeidstakers" besøk i rådhusarkivet. Lagmannsretten viser i den forbindelse til at det klart var konflikter før "arbeidstaker" reiste til Odda sommeren 2001. For det første har "arbeidstaker" opplyst at det var et møte i rådhusarkivet høsten 2000 hvor hennes kollega Turid Nilsen, som kort tid etter ble ansatt som arkivleder i kommunen i konkurranse med "arbeidstaker", hadde laget et "klageskrift" mot "arbeidstaker". Dette ble drøftet i et kontormøte hvor også daværende leder Tora Halvorsen deltok. Det ble ikke skrevet noe referat fra møtet. Turid Nilsen sa i sin vitneforklaring at hun ikke kunne huske noe slikt møte og presiserte på spørsmål at hun med det mente at et slikt møte ikke hadde funne

sted. Tora Halvorsen ble av kommunen fratatt som vitne. Dessuten var det en uoverensstemmelse mellom Tora Halvorsen og "arbeidstaker" i forbindelse med ansettelse av arkivleder. Dette skjedde før "arbeidstaker" reiste til Odda. Nærmere redegjørelse for dette fremkommer i tingrettens dom. Slik lagmannsrettens flertall ser det er det mest sannsynlig at det eksisterte oppfatninger om at "arbeidstaker" var uønsket i rådhusarkivet før "arbeidstaker" reiste til Odda og også da hun ble besluttet overført til Maxis sommeren 2002. Dette har nok "arbeidstaker" ant i forbindelse med flyttingen. Det ble imidlertid ganske snart klart for henne og lagmannsrettens flertall viser i den forbindelse til notatet fra fagforeningsrepresentanten Odd Olsen av 12.08.2002 , og brevet fra fagforeningsrepresentanten Tore Wold av 16.08.2002. Rådmannen har i sin forklaring i lagmannsretten sagt at han den gang ikke oppfattet "arbeidstakers" påstand om at hun ble betraktet og omtalt som et arbeidsmiljøproblem i rådhusarkivet som reell. Sangvik har i lagmannsretten forklart at det var først etter sommeren en gang at det oppsto motsetninger mellom "arbeidstaker" og de andre ansatte i rådhusarkivet og at det var et resultat av at "arbeidstaker" oppsøkte rådhusarkivet. Hva som skal ha skjedd og hvem som var involvert beskrev ikke Sangvik nærmere. Turid Nilsen, som hadde sin arbeidsplass i rådhusarkivet og var arkivleder (faglig leder uten personalansvar), opplyste i sin vitneforklaring at hun ikke var kjent med at det oppsto motsetninger høsten 2002 eller at det fra noen da ble gitt uttrykk for at de ville bli sykemeldt dersom "arbeidstaker" kom tilbake til rådhusarkivet. Samtidig opplyste Nilsen at hun ikke hadde uttalt seg til Sangvik om omorganiseringen som ble bestemt sommeren 2002 og som "arbeidstaker" ble underrettet om ved brevet av 04.07.2002, selv om hun var arkivleder. Lagmannsretten viser i den forbindelse til den interne e-posten av 10.07.2002, siste avsnitt, hvor det fremgår at Dalsmo bør konferere med Nilsen om nødvendig. Det fremstår for lagmannsretten som lite trolig at Nilsen ikke har uttalt seg om den omorganiseringen kommunen påberoper seg som grunnlag for flyttingen av "arbeidstaker", om ikke annet så uformelt i det begrensede miljøet i sentraladministrasjonen det her er tale om. Kommunen har for øvrig ikke forsøkt å underbygge nærmere at det først oppsto motsetninger en gang høsten 2002. Det ville, slik saken står, vært naturlig om kommunen hadde ført vitner om dette spørsmålet, særlig for å underbygge nærmere det Sangvik forklarer, at "arbeidstakers" besøk i rådhusarkivet ved et par anledninger høsten 2002 var det som utløste misnøyen med henne, noe som han nødvendigvis må ha hørt av andre. Kommunens poeng synes å være at det ble misnøye med "arbeidstaker" i økende grad, som følge av hennes opptreden i forbindelse med konflikten om hvor hun skulle ha sitt arbeidssted. Dette vil til en viss grad kunne forklare hvorfor kommunen i det etterfølgende (se nedenfor) konsekvent ikke tilbød henne stilling med tilhold i eller arbeidsoppgaver i rådhusarkivet. Kommunens synspunkt er imidlertid at hun fikk alternative tilbud basert på hva kommunen anså formålstjenlig og rimelig ut fra de hensyn kommunen skulle ivareta om rasjonell utnyttelse av ressurser til disposisjon og hva som ville være tjenlig for henne både faglig og menneskelig. Lagmannsrettens flertall ser imidlertid den etterfølgende utvikling som en bekreftelse på at det var sterke krefter i organisasjonen som bestemt motsatte seg at hun skulle komme tilbake til rådhusarkivet. Dette er med på å underbygge sannsynligheten for at dette også var en medvirkende årsak til beslutningen sommeren 2002.

Den etterfølgende utviklingen.

Kommunen har til sammen kommet med 6 tilbud til "arbeidstaker" om ulike alternative stillinger, inklusive tilbudet av 04.07.2002. Kommunene har også foreslått arbeidsmiljøundersøkelse/prosess med tanke på eventuelle arbeidsmiljøproblemer. Kommunen trakk dessuten inn bedriftshelsetjenesten, Agder Arbeidsmiljø IKS etter hvert i saken. Fra kommunens side er hovedpoenget at kommunen ved dette har fulgt opp sine plikter som arbeidsgiver i forhold til den situasjon som forelå.

Lagmannsrettens flertall ser det slik at kommunen burde gått konkret inn og undersøkt om det var hold i "arbeidstakers" påstander om at hun ble betraktet og omtalt som årsak til dårlig arbeidsmiljø ved rådhusarkivet, slik "arbeidstaker" uttrykkelig ba om fra tidlig på høsten 2002. Dette avslo kommunen, slik det er opplyst fra "arbeidstakers" side i e-post fra den tiden, fordi kommunen ikke ville gå inn i en prosess for å fordele skyld. Kommunen har ikke direkte besvart hennes krav om en slik undersøkelse. Det er derfor vanskelig å legge til grunn noe annet enn at kommunen så slik på dette som "arbeidstaker" har referert. "arbeidstaker" stod da tilbake med sin oppfatning om at ryktene og påstandene om henne var årsaken til at hun ikke fikk tilbake stillingen i rådhusarkivet. Kommunens vegring mot å medvirke til å bringe klarhet i dette var egnet til å bestyrke "arbeidstakers" oppfatning om ryktenes og påstandenes eksistens og betydning for kommunens standpunkt i spørsmålet om hvor hun kunne arbeide. Det er på denne bakgrunn forståelig at hun ikke ville akseptere alternative stillinger som ble tilbudt henne. Tvert imot er det naturlig å se på kommunens unnløstelse i dette spørsmålet som en utilbørlig opptreden overfor "arbeidstaker". Kommunen var allerede gjort kjent med "arbeidstakers" syn på bakgrunnen for flyttingen til Maxis og hvor vanskelig hun følte dette var i hennes forhold til arbeidsgiver og kolleger. Hun ble sykemeldt på grunn av utviklingen i saken. Dette burde fått kommunene til å se på saken på nytt. I stedet forholdt kommunen seg passiv det meste av høsten 2002.

I januar 2003 ble "arbeidstaker" kontaktet av bedriftshelsetjenesten, etter initiativ fra kommunen. Fagforbundets kontor i Skien kom nå også inn i arbeidet. Dette fremgår blant annet av brev fra Norsk Kommuneforbund av 06.03.2002 til kommunen. Resultatet ble et forslag til løsning som ble fremlagt i et møte 03.07.2003. Dette er av kommunen betegnet som tilbud 2. Av de grunner som er redegjort for foran ble ikke dette tilbudet akseptert av "arbeidstaker". Det eneste tilbudet hun aksepterte var tilbud 4, datert 28.06.2004, som kom i stand som aktiv sykemelding og etter hvert en stilling i 80% ved rådhusarkivet. Det er lagmannsrettens flertalls oppfatning at denne perioden, som varte til 16.12.2004 fungerte tilfredsstillende. Når en tar i betraktning forhistorien er det alene av den grunn merkelig at kommunen avsluttet dette opplegget og i stedet tilbød henne stilling i fjernarkivet, i kombinasjon med et arbeid i rådhuset. Det som i særlig grad, slik lagmannsrettens flertall ser det, er bemerkelsesverdig ved dette forholdet er imidlertid det utspill rådmannen kom med overfor "arbeidstaker" i e-post av 24.08.2004 og den videre saksbehandling. I e-posten forespeiles "arbeidstaker" en plass i den gruppen på 8 personer som skal ha sitt arbeid i det nye rådhusarkivet fra 01.01.2005. Samtidig pågikk det et arbeid med å velge ut de som skulle plasseres i ulike stillinger. Dette arbeidet deltok ikke rådmannen direkte i. Han var imidlertid kjent med arbeidet. Rådmannen har forklart at han ikke gjorde denne gruppen som stod for arbeidet kjent med den

forespeilingen "arbeidstaker" fikk i den nevnte e-posten. Videre har rådmannen forklart at han ikke fant grunn til å gripe inn da gruppen konkluderte med at "arbeidstaker" ikke kom blant de 8 som skulle til rådhusarkivet. Det tilføyes at hun var den eneste som ikke fikk sitt ønske om arbeidssted oppfylt i det nettverket hun inngikk. Lagmannsrettens flertall fester ikke lit til at oppfatninger blant ansatte, om at "arbeidstaker" ikke burde komme til det nye rådhusarkivet, har vært uten betydning for avgjørelsen, selv om den utrykkelig har blitt forsøkt begrunnet med andre og saklige grunner. I sin vitneforklaring opplyste Kåre Andersen, som var en av de som deltok i gruppen som skulle fordele stillingene i det nettverk rådhusarkivet tilhørte, på direkte spørsmål at "arbeidstaker" som eventuelt arbeidsmiljøproblem ikke var tema i drøftelsene. Senere i eksaminasjonen, på nytt direkte spørsmål, svarte vitnet at han hadde fått et par personlige henvendelser om at det ville bli vanskelig å jobbe sammen med "arbeidstaker" i rådhusarkivet. Dette var imidlertid ikke avgjørende for vitnets vurdering av hvor "arbeidstaker" skulle jobbe. På nytt spørsmål opplyste vitnet at han trodde han hadde referert de mottatte opplysningene for de andre i gruppen. Det er på det rene at opplysningen ikke ble forelagt for "arbeidstaker". Vitnet gjentok at det kun ble tatt faglige hensyn ved avgjørelsen.

Lagmannsrettens flertall er etter dette kommet til at kommunens ansatte, i behandlingen av denne saken, særlig ved å legge vekt på vikarierende motiver sommeren 2002 uten å informere "arbeidstaker" og uten å undergi dette en forsvarlig saksbehandling, har opptrådt uaktsomt. Samlet sett er den opptreden som er utvist overfor "arbeidstaker" av så vidt graverende art og omfang at det tilsier erstatningsansvar for kommunen.

Øvrige spørsmål.

"Arbeidstaker" ble sykemeldt fra 16.12. 2005. Hun var på attføring fra 01.03.2006 og ble uføretrygdet fra 01.09.2006. Det er ikke opplyst, eller forsøkt underbygget, at hennes sykdom skulle ha noen andre årsaker enn denne saken. Det gjelder også de sykemeldinger som gikk forut for 16.12.2005. Lagmannsretten legger derfor til grunn at sykdommen og uføretrygdingen er et resultat av kommunens håndtering av denne saken. Det er også klart for lagmannsrettens flertall at et slikt resultat kunne forventes. Det er alvorlig når en arbeidstaker fratras arbeidsoppgaver på en slik måte som har skjedd i denne saken. Mange ville reagert sterkt på dette og følt seg uthengt og krenket av arbeidsgiver. I tillegg fikk arbeidsgiver tidlig klare signaler fra "arbeidstaker" og andre på hennes vegne om hvor alvorlig hun så på dette og hvor sterkt hun reagerte.

"Arbeidstakers" krav kan ikke ses å være foreldet eller tapt ved passivitet. Stevning ble tatt ut i mars 2006. Kravet gjelder tap fra og med 01.10.2003. Skadens fulle omfang og varighet ble først klart på et langt senere tidspunkt. I tillegg kommer at arbeidsgiver og "arbeidstaker" var i en prosess, som "arbeidstaker" med grunn, kunne ha forventninger til, utover det som ble resultatet. Det er derfor ikke noe å bebreide "arbeidstaker" for at hun avventet utfallet av denne prosessen.

Det er enighet om beregningen av tapspostene og om at en post må neddiskonteres. Det er uenighet om utgifter til tidligere advokat er dekningsberettiget. Fradrag til trygdeytelser eller annet, utover det som er gjort i erstatningsoppstillingen er ikke

påberopt.

Lagmannsrettens flertall viser til skadeserstatningsloven § 3-1. Inntektstap i tiden til 01.09.2009 er krevet dekket med 151.444 kroner. Dette er ikke bestridt og legges til grunn. Videre er det enighet om bonustap på kroner 64.800. Fremtidig inntektstap til 27.06.2010 er oppgitt til kroner 235.980. Dette må diskonteres til nåverdi.

Diskonteringsfaktoren settes til 5%. Neddiskontert utgjør dette beløpet kroner 214.034. Advokatutgiftene til opprinnelig advokat bør inngå i erstatningskravet. Det var nødvendig for "arbeidstaker" med advokatbistand i perioden forut for stevningen. Det er ikke grunn til å redusere kravets størrelse ut fra sakens omfang og karakter i den fase kravet ble pådratt. Det eneste som kunne begrunne en reduksjon er fordyrelsen ved å bytte advokat. Det må imidlertid legges til grunn at nåværende advokat har kunnet nyttiggjøre seg det arbeid som ble utført og ved det har redusert omfanget av eget arbeid. Noe tid må imidlertid ha medgått til å sette seg inn i saksforholdet. Særlig mye kan dette imidlertid ikke ha vært. Sakens omfang har først og fremst blitt til etter stevningen. Dessuten må en skadevolder i en viss utstrekning akseptere at det vil kunne bli behov for den skadelidte til å bytte advokat etter hvert som en ser at saken utvikler seg i vanskelighetsgrad og omfang. Lagmannsrettens flertall legger derfor til grunn at hele beløpet på 34.000 kroner er dekningsberettiget.

Erstatningen blir etter dette kroner 464.278.

"Arbeidstaker" har krevet sine saksomkostninger erstattet. Hun har vunnet frem i ankesaken og saksomkostninger tilkjennes for lagmannsretten med hjemmel i tvistemålsloven § 180 annet ledd, jf § 172 første ledd. Slik lagmannsrettens flertall ser det kommer ingen av unntakene i § 172 annet ledd til anvendelse. Saken har ikke frembudt slik tvil at det var grunn for kommunene til å se rettens avgjørelse. Omstendighetene i saken har i hovedsak vært kjent siden saken ble reist. Det har vært nødvendig for "arbeidstaker" å fremme søksmål for å vinne frem i saken.

For tingretten blir resultat det samme, jf tvistemålsloven § 172. Sakens utfall i lagmannsretten er utgangspunktet for vurderingen. Saken var i det vesentlige likt opplyst i tingretten som i lagmannsretten. Anvendelse av unntaksbestemmelsen i § 172 annet ledd kommer derfor heller ikke i noen annen stilling når det gjelder saksomkostningene for tingretten.

"Arbeidstaker" har krevet dekket salær til prosessfullmektig for tingretten med kroner 224.111,25 og utgifter med kroner 10.850, begge summer eksklusive merverdiavgift, samt partens egen utlegg med kroner 4.954. Samlet utgjør dette, inklusive merverdiavgift kroner 298.655,37. For lagmannsretten er salærkravet kroner 196.875 og utgiftene oppgitt til kroner 10.570, til sammen kroner 207.445, inklusive merverdiavgift.

Kommunen har ikke hatt bemerkninger til oppgavene. Lagmannsrettens flertall finner beløpene rimelige og nødvendige for forsvarlig ivaretagelse av "arbeidstakers" interesser i saken og legger beløpene til grunn.

Lagmannsrettens mindretall, vaktmester Jostein Andersen og personalsjef Kjell Anders Ludvigsen, er kommet til samme resultat som tingretten og viser til tingrettens begrunnelse. Lagmannsrettens mindretall finner det ikke sannsynliggjort at kommunen hadde vikarierende motiver for beslutningen om å flytte "arbeidstaker" til Maxis sommeren 2002. Riktignok var det slik at det ble misnøye med "arbeidstaker" blant andre ansatte ved rådhusarkivet, men det utviklet seg gradvis og hadde både sammenheng med "arbeidstakers" aktivitet rettet mot de samme ansatte etter at saken oppsto og hennes uvilje mot å medvirke lojalt i den prosessen kommunen la opp til etter hvert. Lagmannsrettens mindretall kan heller ikke se at det er sannsynliggjort at kommunen på annen måte har opptrådt utilbørlig i forhold til "arbeidstaker" i tiden etter sommeren 2002. Det foreligger derfor ikke noe grunnlag for erstatningsplikt på kommunens hånd.

Når det gjelder saksomkostningene er lagmannsrettens mindretall, med det resultat mindretallet er kommet til, av den oppfatning at kommunen blir å tilkjenne saksomkostninger for lagmannsretten i medhold av tvistemålsloven § 180 første ledd. Det finnes ikke å være grunnlag for å endre tingrettens saksomkostningsavgjørelse.

Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

D o m s s l u t n i n g :

1. Arendal kommune dømmes til å betale erstatning til "arbeidstaker" med 464.278 – firehundreogsekstifiretusentohundreogsyttiåtte – kroner innen 2 – to – uker fra denne dommens forkynnelse med tillegg av den alminnelige forsinkelsesrenten etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum, for tiden 10,5 – tiogenhalv – prosent årlig rente, fra forfall til betaling skjer.
2. Arendal kommune betaler saksomkostninger til "arbeidstaker"/det offentlige med henholdsvis 298.655,32 – tohundreognittiåttetusensekshudreogfemtifem – kroner for tingretten og 207.445,- -tohundreogsyvtusenfirehundreogførtifem – kroner for lagmannsretten innen 2 – to – uker etter denne dommens forkynnelse med tillegg av den alminnelige forsinkelsesrenten etter forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum, for tiden 10,5 – tiogenhalv – prosent årlig rente, fra forfall til betaling skjer.

20/5 - 2010

Til :

Erinnret dataproblemer m pålogging kommer
skriftlig dokumentasjon på denne måten.

På grunn av situasjonen på arbeidsplassen
som medfører at medarbeidere føler ubehag,
vil jeg med dette å bruke min styrings-
rett som din leder å vennligst forlate
arbeidsplassen for dagen. Jeg vil innhale
til et møte vedr. saken innen kort tid.
Med hilsen .



STOPP JOBBMOBBEN

NAV std
standard brev for fletting og mulige
endringer i teksten.

Att.:

Deres ref.:

Vår ref.:
MH

Dato:

VÅRT MEDLEM «Fornavn» «Etternavn», «Adresse_1», «Postnr» «Poststed».

I forståelse med vårt medlem «Fornavn» «Etternavn» tillater vi oss å kontakte Dem vedrørende langvarige problemer i **hennes** arbeidsforhold, noe som (i perioder) har medført sykmelding over et lengre tidsrom.

Vi viser til RTVs retningslinjer der NAV skal ta i bruk folketrygdloven § 25,2. "En arbeidsgiver plikter etter krav fra trygdekontoret å utlevere oppfølgingsplanen som skal utarbeides etter arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd» ved oppfølging av sykefravær. Vi er også kjent med folketrygdlovens § 25,3 vedr. tvangsmulkt Med utgangspunkt i dette lovverket ber vi NAV kontakte arbeidsgiver slik at intern oppfølgingsplan (IOP) blir iverksatt iht lovverket. **SJM har tilskrevet behandlende lege og BHT. Kopi vedlegges.**

En av SJMs hovedoppgaver er å få langtidssykmeldte funksjonelt arbeidsføre og tilbake i arbeidslivet. Vi er svært glade for at de tiltak vi iverksetter sammen med våre medlemmer i de fleste tilfeller har vist seg å fungere i praksis. Vi har også erfart at de av våre medlemmer som har gjennomført SJM-kurset, og tatt i bruk teknikkene vi lærer fra oss, i ettertid er blitt funksjonelt arbeidsføre. Til orientering har noen av våre medlemmer fått kursavgift samt utgifter til reise og opphold dekket av NAV.

Trakassering, krenkende særbehandling, psykisk vold og administrative overgrep kan være ekstremt skadelig på sikt. Dette dokumenteres i en forskningsrapport av professor Heinz Leymann. Kopi av del 1 vedlegges samt bokomtaler der også hans faglige bakgrunn fremgår. Vi håper at rapporten kan være til nytte for trygdekontoret. De senskader som blir beskrevet av Leymann, var et sentralt element i den meget omtalte Falken-saken, mobbesaken som ble vunnet av Astrid van der Blom i Høyesterett.

Det har vært og er viktig for SJM å rette søkelyset mot senskader hos vår målgruppe. Leymanns forskning har dessverre påvist at konfliktutsatte ofte blir feildiagnostisert. Dette fører til feilbehandling, som igjen innvirker på prognosen for en gunstig rehabilitering og tilbakeføring i yrkeslivet. *Det tar ofte lang tid å påvise om det er oppstått senskader.*

I folketrygdloven § 10-8 Om rehabiliteringspenger står det: «Arbeidsuførhet som skyldes sosiale eller økonomiske problemer og lignende, gir ikke rett til rehabiliteringspenger». Det er her brukt samme formulering som når det gjelder retten til sykepenger. Vår tolkning er at man ikke mottar sykepenger på grunn av «sosiale eller økonomiske problemer», men som følge av ... **De bakenforliggende årsakene til de psykiske og fysiske plagene skal følgelig ikke overstyre det medisinske grunnlaget.** SJM tok i sin tid opp denne formuleringen med daværende byråsjef Grethe Hammarqvist, Sosialdepartementets trygdeavdeling, som kunne bekrefte at SJMs tolkning var korrekt. Årsakssammenhengen skulle derfor være irrelevant i sakens anledning, jf. vedlagte trygderettsak.

ORG.NR. 984120257

Kåres vei 14 B, 1185 Oslo

Tlf. 22 29 89 89

Bank 7878.05.10276

E-post: sjm@stopjobbmobben.no

Hjemmesider: www.stopjobbmobben.no

Den 23. april 1997 hadde SJM et møte med 1. amanuensis, (nå professor) Stig Berge Matthiesen, Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen (UiB). Noen år tidligere hadde instituttet gjennomført en meget omfattende mobbeundersøkelse som resulterte i boken «Mobbing og harde personkonflikter». Bokomtale følger vedlagt. I nevnte møte fremmet Matthiesen et ønske om en norsk undersøkelse vedrørende senskader hos vår målgruppe. Resultatet av undersøkelsen fremgår av vedlagte artikkel i Næringslivets Ukeavis. Ny undersøkelse ble igangsatt 2002. Denne gangen ble det fokusert på «Varslere». Resultatet forelå våren 2003 med tittelen «Når mobberen er leder, en studie av sammenhengen mellom lederstiler og traumereaksjoner hos et utvalg mobbeofre». Artikkel om «Varslere» fra tidsskriftet Arbeidsmiljø vedlegges. Mer om undersøkelsene finnes på våre hjemmesider www.stoppjobbmobben.no - Forskning.

I VG 9.01.01 uttalte 1. amanuensis (nå professor) Ståle Einarsen (UiB): «Folk blir så syke at det er ikke til å tro, og dette er nettopp problemet, de blir ikke trodd, verken i bedriftshelsetjenesten, hos egne leger, eller på trygdekontoret». Vi er så hjertens enige, og det er grunnen til at vi siden SJM ble stiftet har sendt brev med informasjon til hjelpeapparatet.

Vi håper De ikke oppfatter vår henvendelse som utilbørlig innblanding, men som et ledd i å finne en løsning for vårt medlem. Skulle De ha spørsmål, vennligst kontakt undertegnede.

Med vennlig hilsen

STOPPJOBBMOBHEN - SJM

Mailis Haugerud
leder

Kopi: lege
BHT

Vedlegg: Leymanns forskningsrapport/«Sykdomsutvikling etter mobbing og sosial utstøtning», artikkel Næringslivets Ukeavis/Arbeidsmiljø, trygderettssak, bokomtaler, SJMs brosjyrer og plakater.

Straff ^{AAP} som fortjent?

30/9-10

Replikk

METTE GRØHOLDT
for tiden på
arbeidsavklaringspenger



Meldekort til Nav. Jeg har glemt å sende meldekort til Nav. Det kostet meg over 10 000 kroner.

I løpet av tre omganger med kreft har jeg nytt godt av at vi har et velfungerende helsevesen og velferdsordninger som fanger oss opp når inntekten faller bort. Jeg har stor respekt for Navs krevende samfunnsoppgaver og har inntil nylig bare hatt godt å si om hvordan jeg er blitt møtt av dem. Men for noen uker siden møtte jeg en praksis jeg synes er både brutal og urimelig.

Etter et år på sykemelding er jeg nå over på AAP – arbeidsavklaringspenger. AAP er en ny samleordning som har overtatt for det som tidligere het attføring, rehabilitering og tidsbegrenset uførestønad. Hver annen uke må man fylle ut et meldekort med oversikt over daglige aktiviteter og sende til Nav som grunnlag for utbetaling.

Kuttet pengene. Hva skjedde da jeg en uke glemte å sende meldekort? Fikk jeg en telefon? Sendte Nav en påminnelse pr. sms, e-post eller brev? Ble pengene forsinket? Fikk jeg trekk i utbetalingen? Nei. Nav valgte ingen av disse alternativene. Nav kuttet alle pengene – to ukers livsopphold. For evig og alltid.

Når friske folk glemmer å betale en regning får de en betalingspåminnelse og deretter et inkassovarsel. Dette er regulert gjennom lover og regler. Men når syke folk glemmer å sende meldekortet til Nav, tar de fra dem alle pengene. Jeg mener straffen fra Nav er helt urimelig for forseelsen.

Brutal praksis. Som langtidssyk bruker jeg mye energi på å holde ut plager og opprettholde et noenlunde aktivt liv og et selvbilde jeg kan leve med. Da jeg fikk beskjeden fra Nav, følte jeg meg liten, krenket og makt-
esløs.

Jeg er ikke blant dem som er dårligst stillet. Før jeg ble syk hadde jeg høy lønn, og jeg har en ektefelle som tjener godt. Å miste to ukers inntekt merkes likevel godt i familieøkonomien. Men hva gjør folk som er avhengige av pengene fra Nav for å betale lån, husleie og mat?

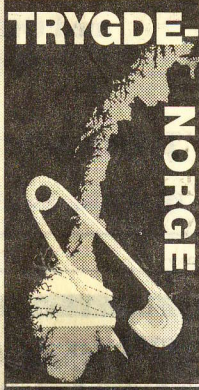
Lovlig? AAP ble innført som ny ordning 1. mars. Er det noen som har rukket å vurdere praksisen juridisk? Har Nav lov til å ta fra meg to ukers livsopphold når jeg er 100 prosent sykmeldt og ikke har annen inntekt?

Nav har bekreftet på telefon og i et senere møte at dette er vanlig praksis for alle på AAP – med unntak av rundt 4 prosent, som av spesielle medisinske årsaker er fritatt fra å sende meldekort. Siden det gjelder mange flere enn meg, har jeg valgt å ytre meg på denne måten i tillegg til å klage på avgjørelsen. Jeg håper med dette å bidra til en diskusjon i Nav om rimeligheten i praksisen med å kutte to ukers utbetaling dersom man glemmer å sende inn et meldekort.

Fakta

Aftenposten har i flere artikler rettet søkelyset mot forskjellige svakheter, rot og feil ved dagens Trygde-Norge:

- 110 000 nordmenn ventet ved inngangen til 1996 på svar fra trygdekontorene. De hadde i gjennomsnitt ventet i fem måneder allerede, uten å få svar.
- Rikstrygdeverket vurderer å skjerpe reglene. I dag skal den trygdede ikke vente lenger enn ett år. Likevel har 3000 personer ventet i 12 måneder eller mer på svar fra trygdekontoret.



Sp. foreslår å fjerne alle trygdeleger

40 prosent av alle nordmenn som klager på avslag på søknaden om uførepensjon, får medhold. Senterpartiet foreslår å fjerne trygdelegene.

PER ANDERS JOHANSEN

Svært mange nordmenn som får avslag på sin søknad om uførepensjon, får medhold når de klager på saksbehandlingen til trygdekontoret. Nesten 40 prosent av alle ankesakene fra enkeltmennesker om søknad på uførepensjon, fører frem, ifølge tall fra Statistisk Sentralbyrå som er publisert i Trygd og Pensjon. I løpet av 1995 ble det behandlet klager fra 3637 personer som fikk avslag på søknaden om uførepensjon. Den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden for en anke er åtte måneder.

Senterpartiet foreslår nå å fjerne det som blant mange trygdede kalles for «trygdepolitiet», nemlig den rådgivende legen som trygdekontorene benytter. Partiet mener trygdelegene må bære en stor del av ansvaret for at svært mange nordmenn må vente unødig lenge på sin uførepensjon.

- Vi gjør noe helt galt i Trygde-Norge når vi ansetter leger i trygdeetaten som brukes til å gjennomgå de trygdefaglige forholdene ved søknadene. Trygdelegene har rett og slett ikke god

nok kontakt med den enkelte søker. Mitt inntrykk er at den behandlingen disse legene foretar, er veldig tilfeldig, sier Senterpartiets helsepolitiske talskvinne, Tove Karin Viken. Hun mener dette vil føre til raskere saksbehandling og mindre byråkrati i trygdeetaten.

- Med dagens legemangel er det galt at 100 godt kvalifiserte leger skal sitte som saksbehandlere i trygdeetaten og overprøve den behandelende legen, sier Tove Karin Viken.

Siden 1993 har Stortinget bevilget penger til å opprette 100 legestillinger i trygdeetaten. I 1993 var det bredt flertall i Stortinget for å innføre denne ordningen, blant annet med Sp.s støtte.

- Stortinget ønsket at de rådgivende legene skulle gå mer aktivt inn. I stedet sitter de som rene saksbehandlere og forsøker å finne frem til måter å unngå å betale ut trygd på, mener Tove Karin Viken.

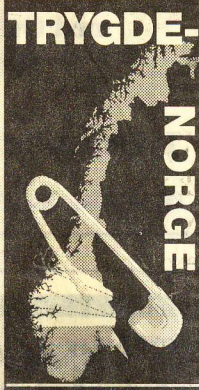
236 000 nordmenn er uføretrygdede, og de samlede kostnadene var i fjor 20 milliarder kroner. Er det ikke da fornuftig å ha egne trygdeleger som kontrollerer legenes vurderinger?

- Jeg tror den enkelte behandelende lege er den som kjenner pasienten best, og vet hvilke muligheter pasienten har til å arbeide. Legen har jo heller ikke noen gevinst i om pasienten blir uføretrygdet eller ikke. Derfor er det ingen grunn til at 100 trygdeleger skal sitte på kontor og etterprøve de behandelende legene.

Fakta

Aftenposten har i flere artikler rettet søkelyset mot forskjellige svakheter, rot og feil ved dagens Trygde-Norge:

- 110 000 nordmenn ventet ved inngangen til 1996 på svar fra trygdekontorene. De hadde i gjennomsnitt ventet i fem måneder allerede, uten å få svar.
- Rikstrygdeverket vurderer å skjerpe reglene. I dag skal den trygdede ikke vente lenger enn ett år. Likevel har 3000 personer ventet i 12 måneder eller mer på svar fra trygdekontoret.



Sp. foreslår å fjerne alle trygdeleger

40 prosent av alle nordmenn som klager på avslag på søknaden om uførepensjon, får medhold. Senterpartiet foreslår å fjerne trygdelegene.

PER ANDERS JOHANSEN

Svært mange nordmenn som får avslag på sin søknad om uførepensjon, får medhold når de klager på saksbehandlingen til trygdekontoret. Nesten 40 prosent av alle ankesakene fra enkeltmennesker om søknad på uførepensjon, fører frem, ifølge tall fra Statistisk Sentralbyrå som er publisert i Trygd og Pensjon. I løpet av 1995 ble det behandlet klager fra 3637 personer som fikk avslag på søknaden om uførepensjon. Den gjennomsnittlige saksbehandlingstiden for en anke er åtte måneder.

Senterpartiet foreslår nå å fjerne det som blant mange trygdede kalles for «trygdepolitiet», nemlig den rådgivende legen som trygdekontorene benytter. Partiet mener trygdelegene må bære en stor del av ansvaret for at svært mange nordmenn må vente unødige lenge på sin uførepensjon.

- Vi gjør noe helt galt i Trygde-Norge når vi ansetter leger i trygdeetaten som brukes til å gjennomgå de trygdefaglige forholdene ved søknadene. Trygdelegene har rett og slett ikke god

nok kontakt med den enkelte søker. Mitt inntrykk er at den behandlingen disse legene foretar, er veldig tilfeldig, sier Senterpartiets helsepolitiske talskvinne, Tove Karin Viken. Hun mener dette vil føre til raskere saksbehandling og mindre byråkrati i trygdeetaten.

- Med dagens legemangel er det galt at 100 godt kvalifiserte leger skal sitte som saksbehandlere i trygdeetaten og overprøve den behandelende legen, sier Tove Karin Viken.

Siden 1993 har Stortinget bevilget penger til å opprette 100 legestillinger i trygdeetaten. I 1993 var det bredt flertall i Stortinget for å innføre denne ordningen, blant annet med Sp.s støtte.

- Stortinget ønsket at de rådgivende legene skulle gå mer aktivt inn. I stedet sitter de som rene saksbehandlere og forsøker å finne frem til måter å unngå å betale ut trygd på, mener Tove Karin Viken.

236 000 nordmenn er uføretrygdede, og de samlede kostnadene var i fjor 20 milliarder kroner. Er det ikke da fornuftig å ha egne trygdeleger som kontrollerer legenes vurderinger?

- Jeg tror den enkelte behandelende lege er den som kjenner pasienten best, og vet hvilke muligheter pasienten har til å arbeide. Legen har jo heller ikke noen gevinst i om pasienten blir uføretrygdet eller ikke. Derfor er det ingen grunn til at 100 trygdeleger skal sitte på kontor og etterprøve de behandelende legene.