



STOPP JOBBMOBBEN

Det kongelige Arbeidsdepartement

Postboks 8019 Dep

0030 OSLO

Deres ref.:
200804306-/AKG

Vår ref.:
MH

Dato:
24. juni 2010

HØRINGSUTTALELSE NOU 2010-1

Vedlagt oversendes høringsuttalelse vedrørende NOU 2010-1. Vi ville sette pris på å bli orientert om det videre arbeide i etterkant av høringene.

På forhånd takk, og ha en riktig god sommer.

Med vennlig hilsen

STOPP JOBBMOBBEN, SJM

Mailis Haugerud
leder

Vedlegg: Høringsuttalelse med vedlegg.

ORG.NR. 984120257

Kåres vei 14 B, 1185 Oslo

Tlf. 22 29 89 89

Bank 7878.05.10276

E-post: sjm@stoppjobbmobben.no

Hjemmesider: www.stoppjobbmobben.no



STOPP JOBBMOBBEN

HØRINGSUTTALELSE NOU 2010:1

Innledning

Organisasjonen Stopp JobbMobben – SJM ble stiftet i 1996 av bl.a. undertegnede, Mailis Haugerud. Undertegnede har imidlertid 20 års erfaring vedrørende mobbing på arbeidsplassen. Kunnskapen har vi vesentlig tilegnet oss gjennom grundig arbeide 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 mobbing på arbeidsplassen med medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet å gjøre? En gjennomgang av NOU'en viser at disse rettighetene står svært sentralt i vårt arbeide med enkeltsaker.

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. Vi har videre valgt å ta utgangspunkt i teksten som sitater (kursivert) og komme med våre synspunkter som skriftlige kommentarer, 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 psykiateren vi hadde et fruktbart samarbeide med, som selv ble rammet av *administrative overgrep*¹ på sin velrenomerte 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.

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 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. I en del tilfeller utvikler det seg dessverre til en tids- og arbeidskrevende prosess, der belastningene blir så store at medlemmet står i fare for å utvikle posttraumatisk stressyndrom – 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 Bergen². En PTSD-skade kan medføre at vedkommende blir medisinsk arbeidsufør.

Det er med beklagelse vi må tilkjennegi 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.

¹ Gjerne gjennom misbruk av begrepet "arbeidsgivers styringsrett".

² Fra et medlem født i Frankrike er vi orientert om at Stig og Ståles forskning er meget kjent og anerkjent i Frankrike.

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

Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet.

Allerede i innledningen slås det fast at i det moderne arbeidsliv er det ikke først og fremst de fysiske arbeidsmiljøproblemene som er utfordringen, men de sosiale og psykiske sidene av arbeidsmiljøet. Dette er vi glad for at blir presisert. Selv på slutten av 90-tallet var Arbeidstilsynet vesentlig opptatt av det fysiske arbeidsmiljøet, hvilket også meldeskjemaene til tilsynet bar preg av³.

STYRINGSRETTE

Misbruk av begrepet styringsrett

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 1.

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.

Styringsretten er også misbrukt i forbindelse med ulovlig endring av ansettelsesavtalen, jfr. vedlegg 3 - Høyesterettsdom.

Advokat Runar Homble 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. vedlegg 4.

Vår konklusjon om arbeidsgivers styringsrett:

Domsavgjørelsene viser at arbeidsgivers styringsrett i realiteten er blitt en restfunksjon. Også arbeidsgivere må følge lover, forskrifter, reglementer m.m. Etter vårt skjønn bør begrepet arbeidsgivers styringsrett nedtones slik at det ikke får en så sentral plass i neste fase i prosessen.

SJM er grundig lei av arbeidsgiveres misbruk av begrepet "styringsrett" for å kunne legalisere lovbrudd og bruk av uetiske hersketeknikker jfr. nedenstående autentiske avvik vi har utarbeidet som standard maler:

1. Avvik anonymitet (noen har sagt at du har....)
2. Avvik styringsrett
3. Avvik konflikt med alle
4. Avvik kommunikasjon
5. Avvik utestengelse (fra fora det er naturlig å delta i. Motiv: Diskvalifisere vedkommende fra å utføre en tilfredsstillende jobb - etterfulgt av trussel om oppsigelse.)
6. Avvik krenkende særbehandling
7. Avvik yrkesforbud (fratatt samtlige arbeidsoppgaver)
8. Avvik skriftlig arbeidsavtale (brukt ved omfattende endringer av arbeidsoppgaver)

³ Som eksempler var det kun henvist til det fysiske arbeidsmiljøet. SJM bidro til at betegnelsen trakassering ble tilføyd skjemaet, en betegnelse som også blir brukt i AML.

SJM stiller følgende spørsmål:

Hvilke sanksjoner vil offentlige myndigheter iverksette når arbeidsgiver bryter lovverket om medvirkning og medbestemmelse for den ansatte?

Hvem skal gis ansvaret for at tiltakene blir iverksatt?

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 (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 lovbrύτεrne. SJM finner det uakseptabelt at en arbeidstaker blir henvist til rettsapparatet så lenge vi har en offentlig forvaltning som med loven i hånden kan illegge dagbøter.

FAFOs UNDERSØKELSE

Respondentenes manglende interesse sett i relasjon til hjelpeapparatet

Pkt. 9.2 s. 104 Fafos undersøkelse:

Sitat: "Erfaringen tilsier at respondentenes (manglende) interesse og også deres holdninger knyttet til lov- og avtaleverk påvirker svarprosenten."

Vår kommentar:

Det er tidkrevende og i mange tilfeller utrolig vanskelig for en arbeidstaker å holde seg oppdatert om egne rettigheter i sitt arbeidsforhold. Det gjelder ikke minst de stadige endringene i Arbeidsmiljøloven samt rettigheter i forhold til tilliggende lovverk.

De aller fleste som kontakter oss er ukjent med bruk av avviksmeldinger. De kjenner sjelden sine rettigheter etter AML kapittel 4.

De kjenner ikke til hvordan de skal bruke Folketrygdloven (Ftr.I.) §§ 25.2 og 25.3 eller sine rettigheter overfor NAV. Vi har flere eksempler på kritikkverdig saksbehandling i NAV, jfr. vedlegg 5 Stange trygdekantor. Rett nok er eksemplet fra 2004, men er selv i dag ikke enestående. SJMs brev til NAV klage og anke er av nyere dato jfr vedlegg 6, og der vi anmodet lege og fagforening om også å klage, hvilket ble gjort. Sammen vant vi fram med klagen. SJM har også vunnet fram i en sak vi fremmet for Trygderetten på vegne av et medlem.

Vår konklusjon vedrørende hjelpeapparatet:

Vi kan ikke være bekjent av at mennesker i en vanskelig livs- og arbeidssituasjon i tillegg skal utsettes for sekundærtrakassering i hjelpeapparatet.

SJM er grundig lei av å måtte tilskrive ulike hjelpeinstanser for å forebygge det professor Ståle Einarsen har kalt *sekundærtrakassering i hjelpeapparatet*, eller sagt med andre ord, hjelp til å sanksjonere overfor arbeidsgiver ved brudd på f.eks. Ftr.loven.

NAV har iverksatt tiltak overfor arbeidsgiver som er forpliktet til oppfølgingsmøter med en sykmeldt medarbeider innen 4 uker etter sykmelding. Et prisverdig og godt tiltak.

Autentisk eksempel (signifikant underholdningsverdi?): Uten å ha gjennomført et oppfølgingsmøte utarbeidet kirkevergen (KV) ensidig en skriftlig oppfølgingsplan som han ba vårt medlem (KES) undertegne før han oversendte den til NAV. Innholdet var av en slik karakter at KES nektet å underskrive. Dette var rett før ferien. Da KES var reist på ferie ble oppfølgingsplanen sendt uten KES underskrift, som av KV ble forklart med at KES dessverre var reist på ferie. KV hadde imidlertid oversett at saksbehandleren i NAV og KES var skolekamerater. Følgelig ble vi orientert og kunne iverksette mottiltak.

Ved lengre fravær skal det avholdes dialogmøte med arbeidsgiver, den sykmeldte og NAV. Vår erfaring med dialogmøter er dessverre skuffende. Når våre medlemmer kommer med positive forslag til tiltak for selv å kunne ha medbestemmelse i sin arbeidssituasjon og arbeidsgiver nekter å samarbeide, da skjer det ingen ting fra NAV's side. Det er her vi hadde forventet at NAV ville gå inn med dagbøter slik de har hatt mulighet til i en årrekke.

Personopplysningsloven.

De færreste kjenner til hvordan de effektivt kan bruke dette lovverket. De kjenner ikke til at det finnes lovverk som er gitt betegnelsen Lexus spesialis. Eksempel: Personopplysningsloven overstyrer Forvaltningsloven og andre generelle lover. Med utgangspunkt i vår erfaring med et stort antall enkeltsaker, spekulerer noen arbeidsgivere i at den ansatte er ukjent med sine rettigheter, og lykkes med det.

Datatilsynet forvalter personopplysningsloven, og vi har hatt et meget godt samarbeide med tilsynet. I vanskelige saker har vi anmodet Datatilsynet om å sanksjonere overfor arbeidsgiver, hvilket alltid er blitt gjort - og med svært godt resultat.

I flere tilfeller har Datatilsynet på anmodning fra SJM truet med straffereaksjoner. Først da har de aktuelle dokumentene kommet på bordet.

Vår hovedkonklusjon:

Vi håper at utvalget vil bidra til at tiltak og sanksjoner blir iverksatt når lovbrudd blir begått av arbeidsgiver. Økonomiske sanksjoner vet vi alle at gir best effekt.

SJM på sin side planlegger å utgi et "Rettighetshefte" med utgangspunkt i arbeidstakeres svake kjennskap til egne rettigheter. Heftet vil bli gjort tilgjengelig også for andre interesserte. Dette arbeidet ble påbegynt ved revisjon av vårt informasjonshefte, og vi regner med å ha det ferdig ved utgangen av 2010.

Utdrag fra SJM's rettighetshefte

Blir ikke trodd!

I VG 9.01.2001 uttalte I.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». Problemet er at våre medlemmer sjelden kjenner til lovverket - hvilke rettigheter de har - og hvilke krav de kan fremsette.

Manglende kunnskap.

«Det du ikke vet har du ikke vondt av» – en sannhet med modifikasjoner. Vi har gjort en omskrivning: «Det du ikke vet om dine rettigheter og krav - kan du få vondt av», og det er vår mangeårige erfaring at både arbeidsgiver og det øvrige hjelpeapparatet nettopp spiller på din uvitenhet - for å unnlate å iverksette tiltak lovverk og forskrifter forplikter dem til. I noen tilfeller er årsaken at de ikke vet «sin arme råd», eller at de av erfaring vet at slike saker fort blir svært arbeidskrevende.

Nok et problem.

Som privatperson når du sjelden fram i hjelpeapparatet. I mange år har medlemmer fått høre, «Vi går ikke inn i enkeltsaker» eller «Dette er ikke vårt bord, du må snakke med». SJM ser stadig at denne hersketeknikken blir brukt som en fluktmetode for å slippe ubehagelige, kompliserte og arbeidskrevende saker. Vi har i den senere tid erfart en positiv utvikling. Kanskje en medvirkende årsak til dette er SJM sitt utrettelige arbeid siden stiftelsen av organisasjonen i 1996, og der vi har tatt lovverket i bruk, stilt krav og iverksatt effektive tiltak.

Med ovennevnte som utgangspunkt, besluttet Styringskomiteen i SJM å utarbeide et rettighetshefte til bruk for våre medlemmer. Vi ønsker å dele vår kunnskap og erfaring med deg.



På hvert eneste SJM-kurs er det medlemmer som uttaler: «Dette skulle jeg ha visst før.» ***Det er aldri for sent å avlære seg tidligere atferd, tillære seg ny kunnskap og ta i bruk nye metoder. Det kalles strategi!*** Vi formidler kunnskapen. Resten er opp til deg.

Vi har ikke sagt det er lett, men du verden så deilig det er når kunnskapen og metodene viser seg å fungere – ***også i praksis!!***

Lovverket

Det er flere lovverk du kan ta i bruk for å få et tilfredsstillende arbeidsmiljø. Vi vil derfor redegjøre for de viktigste lovparagrafene. Det er ikke nok å kunne lovverket. Viktigst er det hvordan du tar det i bruk. Det kalles strategi. Vi har erfart at selv garvede jurister kan overse strategi i sitt arbeide. SJM har god kjennskap til relevant lovverk i trakasseringssaker. Vi har også lang erfaring i hvordan vi strategisk kan ta det i bruk. Denne kunnskapen vil vi dele med deg.

Domstolen

Det er de siste årene avsagt flere banebrytende domsavsigelser. Disse kan brukes effektivt for å stoppe trakassering, krenkende særbehandling og administrative overgrep.

Rådgivning

Som medlem i SJM vil vi, så langt ressursene strekker til, gi deg nødvendig veiledning underveis i din sak.

ØVRIGE KOMMENTARER OG SYNSPUNKTER

Pkt. 1.1 s. 11. *"I norsk arbeidsliv er det tilrettelagt for medvirkning, medbestemmelse og bedriftsdemokrati på flere måter, gjennom flere ulike ordninger på flere arenaer. Medvirkning kan for det første bety individuell medvirkning, der den enkelte arbeidstaker høres, deltar i tilrettelegging av egen arbeidssituasjon og ivaretar egne rettigheter."*

Vår kommentar:

Som tidligere nevnt, intensjonen er god, men dersom arbeidsgiver bryter lovverket, hvem sanksjonerer?

"Reglene har utviklet seg over tid og har ikke nødvendigvis blitt vurdert i sammenheng, som gir et uoversiktlig inntrykk både når det gjelder materielt innhold og teknisk innretning."

Vår kommentar:

Vi forstår det slik at ovennevnte kun gjelder det fysiske arbeidsmiljøet, men at det psykososiale arbeidsmiljøet i større grad settes i fokus.

Pkt. 1.1 s. 12. *"Selv om verneombudsordningen kan sies å være veletablert og velfungerende, sliter ordningen med lav status. Det er vanskelig å få arbeidstakere til å ta på seg rollen som verneombud, og ordningen anses ikke som noen vei til status og karriere."*

Vår kommentar:

Det fokuseres her på status og karriere. Den verste saken vi til dags dato har hatt gjaldt krenkende særbehandling og forfølgelse av en kirkelig ansatt, et verneombud som med stort alvor ivaretok det vervet han hadde påtatt seg. Han **varslet**⁴ om ulovligheter ihht lovverket. Det straffet seg. Alle mulige og umulige hersketeknikker ble tatt i bruk. Saken har pågått i 4 år, og er dessverre bare delvis løst fordi nødvendige sanksjoner ikke er iverksatt verken av arbeidsgiverforeningen, verneombudets fagforening eller tilsyn. Dette til tross for omfattende dokumentasjon - gjennom bruk av avviksmeldinger - på trakassering og krenkende særbehandling . Hans overordnede svarte med å vise til styringsretten.

SJM tilskrev behandlende lege/kommunelege⁵ (2008), som omgående meldte saken til Arbeidstilsynet, der han bl.a. skrev, *sitat*: "Jeg melder med dette saken til arbeidstilsynet da situasjonen på arbeidsplassen åpenbart er skadelig for min pasient og risikoen for langvarige psykiske lidelser overhengende." Dette hadde ikke skjedd uten SJMs tiltak med brev til lege, et tilbud vi har gitt våre medlemmer siden 1996. I dette tilfellet medvirket vi også til at fagforeningen også tilskrev Arbeidstilsynet.

⁴ Det er etter våre begreper varsling verneombud/tillitsvalgte foretar seg. Siemens-saken viser hvor farlig det kan være.

⁵ Ett av våre virkemidler.

Arbeidstilsynet skal ha ros for måten de utarbeidet pålegget til arbeidsgiver. Det hadde følgende tekst:

”Arbeidstilsynet mener at minst følgende områder må være gjenstand for forventningsdeling, klargjøring og **etablering av felles forståelse** ...” Deretter fulgte ikke mindre enn 7 pålegg.

NB!! Denne formuleringen bør innlemmes i liknende pålegg fordi den bidro til at daglig leder nå ble avskåret fra å manipulere seg ut av de langvarige arbeidsmiljøproblemene for på denne måten å få lukket pålegget bak ryggen på tillitsvalgte og verneombud. Vi har flere liknende eksempler. En slik fremgangsmåte gir også tilsynet en større sikkerhet for at de ikke blir ført bak lyset med et godt formulert svar på pålegget, men som i praksis verken er iverksatt eller gjennomført. SJM har også eksempler på dette, hvilket må være forsmedelig for Arbeidstilsynet å oppdage i ettertid.

Saken er dessverre ikke enestående, men omfatter også tillitsvalgte. Vår erfaring er at enkelte arbeidsgivere synes å ha problemer med å skille mellom verneombudets rolle som verneombud og som ansatt medarbeider. Når verneombud/tillitsvalgte fortjenestefullt utfører sine forpliktelser i forhold til vervet, står de i faresonen for å bli utsatt for administrative overgrep. Dette har vi stadig sett gjennom arbeidet med enkeltsaker gjennom 14 års virksomhet.

Allerede i 2004 slo vi alarm overfor noen fagforbund og stilte spørsmålene: ”Hvem beskytter verneombud og tillitsvalgte?” ”Dersom de ikke får nødvendig støtte, hvordan vil dere da rekruttere nye verneombud/tillitsvalgte?” Vår erfaring tilsa dessverre at tillitsvalgte fikk minimal støtte dersom vedkommende ble utsatt. Vi har også erfart at selv fagforeningen har sanksjonert mot egne tillitsvalgte.

Vår konklusjon:

Med utgangspunkt i 20 års erfaring vet vi at ansatte har fått ødelagt sin yrkesmessige karriere som følge av at de har påtatt seg verv som verneombud/tillitsvalgte, noe som har gitt et dårlig signal i arbeidsmiljøet og etter vår mening bidratt til at ansatte kvier seg for å påta seg slike verv. Vi har også eksempel på trussel om utmeldelse av fagforeningen dersom den påla medlemmet et slikt verv.

Alternativet er selvfølgelig at verneombud/tillitsvalgte blir passivisert i sin utførelse av vervet, posisjonerer seg og ”bruker det som springbrett til Youngstorget” (sitat drosjesjåfør og tidligere tillitsvalgt i LO). Hvem er tjent med det?

Pkt. 3.4.1.1 s. 33 ”*Deltidsarbeid kan for noen være et ønsket og selvvalgt alternativ i visse stadier av livet for å lette balansen mellom arbeid og andre forpliktelser, samtidig som deltidsansatte oppfyller et behov for fleksibel arbeidskraft i et arbeidsliv i stadig endring. Deltid kan også være et alternativ for dem som ikke får en full stilling. Et overordnet politisk mål de siste årene har vært å redusere andelen som arbeider ufrivillig deltid, spesielt kvinner.*”

Vår kommentar:

Vi beklager, men vi har erfart at spesielt innenfor sykehus er våre medlemmer blitt ”truet” til å akseptere deltid. Hvorfor? Svaret ligger i de politiske krav om balanse i økonomien ved behandling av syke mennesker.

- Som deltids ansatt betales du timelønn som ikke dekker helligdager.
- Som vikar (i stilling som ihht lovverket skulle vært utlyst) har arbeidsgiver flere å spille på og gratis fullt kvalifisert arbeidskraft gående ”på gress”.

SJM stiller spørsmål ved om de mange prosjektene som er opprettet i virkeligheten er reelle eller en metode for ikke å ansette fast arbeidskraft. Hvorfor skulle arbeidsgivere gjøre det? Svaret er kanskje spekulativt, men vi har erfart at etter at prosjektet offisielt er avsluttet blir utvalgte prosjektansatte tilbudt fast stilling.

Pkt. 9.3.2 s. 108. "Lov- og avtaleverket blir ofte fremstilt som komplisert og tidkrevende å sette seg inn i. Fafo har dessuten tidligere påpekt at temaet har fått minimal plass i utdanningen av ledere."

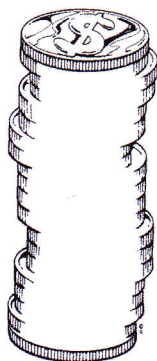
Vår kommentar:

I vår første utgave av informasjonsheftet påpekte vi at vi har en vegtrafikklov. Bryter du den er politiet straks på pletten med f.eks. bøter og inndragelse av førerkortet – i verste fall fengselsstraff.

SJM stilte følgende spørsmål:

- Hvem bør godkjenne og utstede "førerkort" for ledere?"
- Hvem bør inndra dette "førerkortet" fra arbeidsgivere som bryter Arbeidsmiljøloven?

Vi tror at gode svar på disse to spørsmålene vil bidra betydelig til å redusere arbeidsmiljøproblemene.



Kostnader for samfunnet

SJM vil minne om Norges Offentlige Utredning, NOU 1992:20 «Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle», der det sto:

«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/år⁶**, som hovedsakelig kan tilbakeføres til problemer på arbeidsplassen. Problemene fører til langtidsfravær på grunn av påførte belastningslidelser og psykiske problemer. Disse kostnadene ønskes redusert.»

Utredningen konkluderte med følgende:

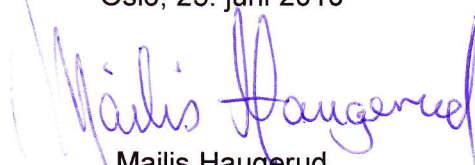
- **Det er lønnsomt for det norske samfunn å investere i gode arbeidsmiljø. Besparelsene kan med fordel brukes til andre og mer samfunnsnyttige tiltak.**
- **Det er lønnsomt for virksomhetene å investere i gode arbeidsmiljø. Økt trivsel reduserer sykefraværet, gir mindre «korridorprat» og høyere produktivitet.**
- **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.**

Dette var i 1992, det vil si 18 år siden. Vi skulle gjerne sett at utviklingen siden den gang hadde vært positiv. Gjennom arbeidet med enkeltsaker må vi dessverre konstatere at samfunnet har gått fra galt til verre.

Det skulle vært interessant å få kjennskap til hva de totale samfunnskostnadene ville beløpt seg til gjennom disse 18 årene. Skulle man i tillegg satt en pris på et ødelagt liv er vi redd kostnaden er skyhøyt.

SJM tror at en større grad av reell medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet er en god vei å gå for å redusere disse kostnadene.

Oslo, 25. juni 2010


Mailis Haugerud
leder

⁶ Det er ikke trykkfeil

AVVIKSMELDING

i hht AML § 3.1 (tidl. AML § 16a)

Til (nærmeste overordnede)

Tilstede:

Beskrivelse av avviket:

Ved flere anledninger er begrepet "arbeidsgivers styringsrett" blitt brukt av ledelsen. Jeg har ikke de samme tilbakemeldinger når det gjelder arbeidsgivers forpliktelser, bl.a. nedfelt i AML § 4 *Generelle krav til arbeidsmiljøet*, og spesielt § 4.1, 4.2 og 4.3 der det står:

§ 4-1. *Generelle krav til arbeidsmiljøet*

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

§ 4-2. *Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling*

(1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.

§ 4-3. *Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet*

(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas.

Jeg vil be om en redegjørelse for hvordan arbeidsgiver har ivaretatt ovennevnte lovverk i forbindelse med mitt ansettelsesforhold.

For ordens skyld vedlegges en figur som omhandler arbeidsgivers styringsrett med kommentarer.

Med denne avviksmeldingen overholder jeg varslingsbestemmelsene i AML § 2-4 (1) som sier at "**Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten**".

Denne avviksmeldingen er utarbeidet etter henstilling fra Stopp JobbMobben - SJM.

Sted, dato

Ditt navn

Kopi: Tillitsvalgt
Verneombud
Stopp JobbMobben

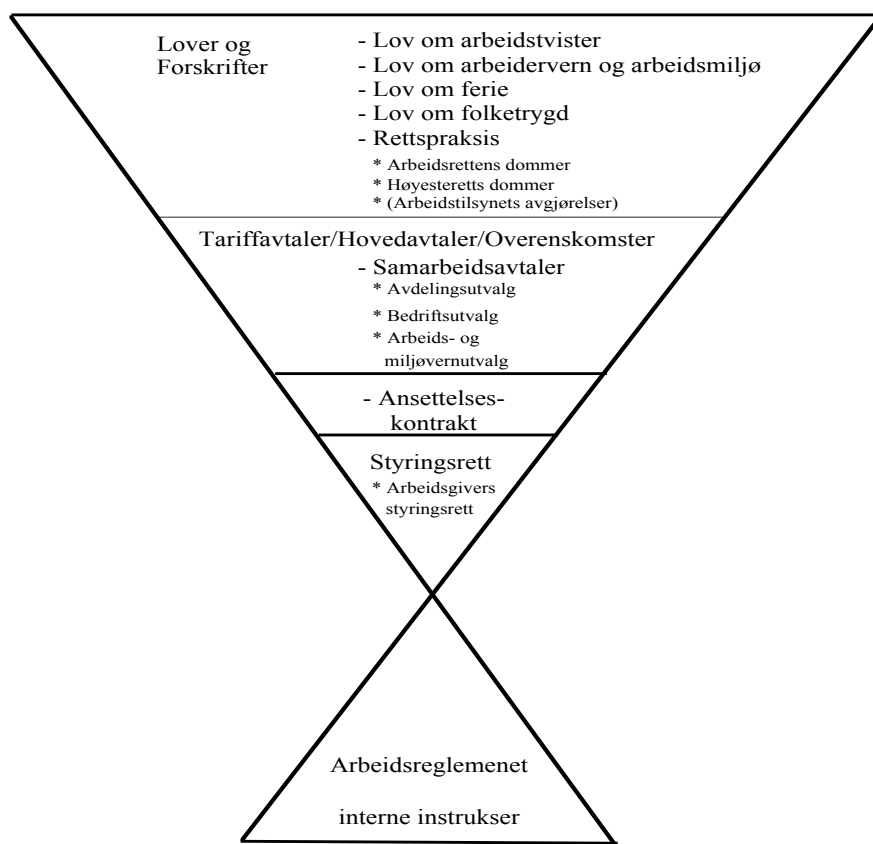
Misbruk av begrepet «arbeidsgivers styringsrett» - endringsoppsigelse.

Under vår saksbehandling opplever vi stadig at arbeidsgivere påberoper seg bruk av styringsretten når de foretar seg det vi definerer som krenkende særbehandling og administrative overgrep.

«Arbeidsgivers styringsrett» er en ulovfestet rett, som tidligere var altomfattende. Arbeidsgiver fastsatte og endret lønns- og arbeidsvilkår, ansatte og sa opp folk, samt kontrollerte og ledet arbeidet uten noen begrensninger innenfor styringsretten.

I dag begrenses styringsretten bl.a. av lover og forskrifter, tariffavtaler og *den enkeltes arbeidsavtale*. Med andre ord har arbeidsgiver kun styringsrett i avgjørelser som ikke strider mot lover, forskrifter og tariffavtaler eller medfører vesentlige endringer i arbeidsavtalen. Begrensningene i arbeidsgivers styringsrett er i dag blitt så omfattende at *styringsretten i realiteten er blitt en restfunksjon*.

Mrk! Ansettelseskontrakten er plassert over styringsretten i figuren.



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

SJM's kommentar:

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».

AVVIKSMELDING

i hht AML § 3.1 (tidl. AML § 16a)

Til avd.sjef CØ

VEDR.: MØTE 27.05.2010

Til stede: Personlrådgiver TMH, avd.sjef CØ, fysioterapeut K-P.K, hovedverneombud ABL, BKA.

Beskrivelse av avviket:

Organisasjonen Stopp JobbMobben – SJM er blitt orientert av sitt medlem BKA, at begrepet "arbeidsgivers styringsrett" ved flere anledninger er blitt brukt av ledelsen. CØ viste bl.a. til "styringsretten" da hun den 20. ds ba BKA om å forlate arbeidsplassen umiddelbart – en reaksjon fra arbeidsgiver som tilsier at vårt medlem skulle ha foretatt seg noe ekstremt alvorlig på arbeidsplassen. Styringsretten ble også nevnt i ovennevnte møte.

Vi må be om en skriftlig redegjørelse fra CØ om grunnlaget for en slik reaksjonsform.

Til orientering vedlegges en figur som omhandler arbeidsgivers styringsrett med kommentarer. Vi vedlegger også en dom i Agder lagmannsrett vedrørende arbeidsgivers styringsrett.

Oslo, dato 28. mai 2010

STOPP JOBBMOBBEN - SJM

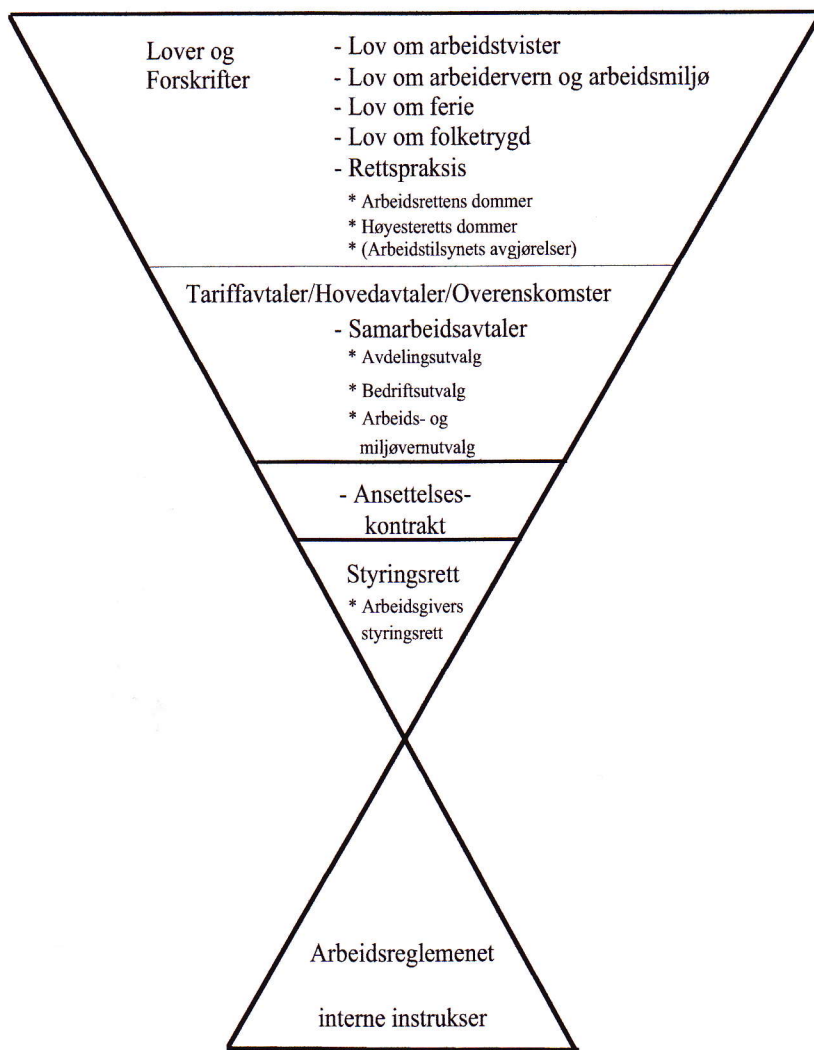
Mailis Haugerud
leder

Kopi: Personlrådgiver TMH
Fysioterapeut K-P.K, arbeidsmiljøseksjonen
Hovedvernombud ABL
BKA

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." Arbeidsgivers forpliktelser stadfestet i tingretten 7.11.2007. Ikke anket.

-----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

-----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 –tohundreogtretusenettthundreogsekstifem – 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 forhindret.

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 culpagrunnlag 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 tilfeldighet fikk kjennskap 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 funnet 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 avslø 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 rådhusarkiv 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 uttrykkelig 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 fratas 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.



Velg skriftstørrelse: [A] [A]

Artikler fra Arbeidsrett

Trygderetten kritiserer NAV	03/2010
Når jeg blir 66...	02/2010
Arbeidsmedisinske veiledninger	01/2010
Oppreisning etter varsling	07-08/2009
Sykefravær og ansettelsestid	06/2009
Arbeidsrettskurs for ikke-jurister	05/2009
Oppsigelser: Spillereglene må følges	04/2009
Forslag til ny arbeidstvistlov på høring	04/2009
Mer permittering – mindre stillingsvern	03/2009
Innsyn i ansattes e-post	02/2009
Betydningen av ferieavbrudd mellom midlertidige ansettelser	01/2009
Ny diskriminerings- og tilgjengelighetslov	08/2008
Statoil-seier i Høyesterett	07/2008
Turbantoleranse	06/2008

TEMA: Arbeidsrett Utgave: 01/2010

Styringsrett vs. arbeidsavtaler

Høyesterettsdommer Jens Edvin A. Skoghøy var førstevoterende da to sykepleiere i fjor høst vant en sak om arbeidsavtaler mot sin arbeidsgiver, Bergen kommune. (Foto: Lise Aaserud, Scanpix)

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 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. Søksmål 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 Gulating lagmannsrett 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 endringssituasjoner. Arbeidsgiver må i slike tilfeller gå veien om endringsoppsigelse.

Kommentar	Tips en venn	Nyhetsbrev
---------------------------	------------------------------	----------------------------

Legg til kommentar

Navn:



Vennligst skriv inn ordet på bildet:

Forvirrende dom om endringsoppsigelser

Borgarting lagmannsretts dom av 14. mai 2007 vedrørende endringsoppsigelsen av en barnevernleder i Oslo, illustrerer godt problemstillingene vedrørende endringsoppsigelser.

Av advokat Runar Homble, Advokatfirmaet Jareld



Begrepet endringsoppsigelser er ikke brukt i arbeidsmiljøloven, men tradisjonelt sikter man til situasjoner der arbeidsgiver ensidig endrer arbeidsoppgavene til en arbeidstaker så mye at det anses å foreligge en oppsigelse av den tidligere stilling kombinert med et tilbud om ny stilling. Når endringen har skjedd gjennom et pålegg fra arbeidsgiver, uten at oppsigelse i kombinasjon med tilbud om ny stilling er benyttet, brukes begrepet endringsoppsigelse også om de situasjoner hvor arbeidsgiver har gått utenfor sin styringsrett overfor arbeidstaker og ikke hatt anledning til å pålegge endringen uten å gå veien om formell oppsigelse. Hvorvidt arbeidsgiver er utenfor sin styringsrett formuleres ofte som et spørsmål om hvorvidt *stillingens grunnpreg* forandres.

Logisk tilnærming

Arbeidsgivers styringsrett er tradisjonelt definert som arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, samt retten til å ansette arbeidstakere og bringe arbeidsforhold til opphør. Styringsretten begrenses imidlertid av lovregler, tariffavtaler og den enkelte arbeidsavtale. I Rt. 2001 s. 418 har Høyesterett uttrykt denne begrensningen slik:

Styringsretten begrenses også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.



Arbeidsgiver kan ikke si opp arbeidsavtalen uten saklig grunn. Dette følger av aml. § 15-7. I prinsippet vil kravene til oppsigelse også kunne gjelde ved ensidige forandringer av enkeltheter i arbeidsavtalen, for eksempel lønnsangivelsen. I forhold til arbeidsoppgaver må dette utgangspunktet nyanseres noe. Rettspraksis synes å legge til grunn at arbeidsavtalens angivelse av arbeidsoppgaver må tolkes vidt, og at det således ikke regnes som en oppsigelse med

mindre endringen er så omfattende at stillingens grunnpreg endres. Høyesteretts avgjørelse i Nøkk-saken (Rt. 2000 s. 1602) gir god veiledning for vurderingen:

Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.

Det er verd å merke seg at arbeidsgiver ikke er forhindret fra å kunne pålegge endringer i arbeidsforholdet som forandrer stillingens grunnpreg. Poenget er at endringer som forandrer stillingens grunnpreg vil regnes som oppsigelser i arbeidsmiljølovens forstand, og vil måtte behandles som sådanne. Alternativt kan arbeidsgiver inngå endringsavtaler med den ansatte.

Hvis endringen ikke er mer omfattende enn at grunnpreget bevares, kan endringen således gjennomføres uten at det gis en formell oppsigelse. Men styringsretten må utøves i tråd med *allmenne saklighetsnormer*. Dette betyr at det normalt vil måtte kreves at arbeidsgiver har en forsvarlig og god saksbehandling selv om endringen ligger innenfor styringsretten.

ikke forelå tilstrekkelig saklig grunn for endringen og at saksbehandlingen var mangelfull, og dømte endringen ugyldig.

Mindretallet mente at endringen lå innenfor styringsretten, altså at endringen ikke medførte at stillingens grunnpreg var forandret. Men selv om endringen da kunne gjennomføres uten å gå veien om oppsigelse, mente mindretallet at arbeidsgivers håndtering av saken ikke tilfredstilte de alminnelige saklighetsnormene som begrenser styringsretten. Mindretallet påpekte at de samme manglene som medførte at flertallet kom til at endringsoppsigelsen måtte dømmes ugyldig, også må medføre at vedtaket må dømmes ugyldig selv om endringen lå innenfor styringsretten.

Flertallet i retten kom altså til at endringen lå utenfor styringsretten og således var en oppsigelse, at den manglet tilstrekkelig saklig grunn og derfor var ulovlig og ugyldig.

Mindretallet kom til at endringen ikke var så stor at den endret grunnpreget. Følgelig innebar den heller ingen oppsigelse. Men mindretallet mente at endringen likevel var ulovlig og ugyldig fordi den ikke oppfylte de alminnelige saklighetskravene som også gjelder ved endringer innenfor styringsretten.

Erstatning for ikke-økonomisk tap

Tilsynelatende blir det praktiske resultatet av flertallet og mindretallets vurderinger ganske likt, begge kommer til at endringen er ulovlig. Men det er likevel en viktig forskjell mellom de to måtene å komme fram til resultatet på. Arbeidsmiljøloven har en særregel om erstatning for ikke-økonomisk tap som kommer til anvendelse *ved oppsigelser*. I forhold til endringsoppsigelser, altså endringer som kan sies å ligge utenfor styringsretten, kommer således regelen om oppreisning til anvendelse. I den aktuelle saken fra Borgarting fikk arbeidstaker 150.000 kroner i oppreisningserstatning. Ut fra mindretallets resonnement skal hjemmelen som gir grunnlag for oppreisning i prinsippet ikke komme til anvendelse, fordi endringen ikke bedømmes som tilstrekkelig stor til at den regnes som en oppsigelse. Men flertallet, som ikke trengte å uttale seg om dette spørsmålet siden det hadde kommet til at endringen faktisk var så omfattende at den endret grunnpreget og innebar en endringsoppsigelse, har i dommen kommet med et utsagn som kan oppfattes som et forsøk på å gi oppreisningsreglene anvendelse også i tilfeller der endringen isolert sett ikke er stor nok til at den

endrer grunnpreget. Etter å ha drøftet rekkevidden av endringen og kommet til at den var så omfattende at den innebar en endringsoppsigelse, uttalte flertallet.

Flertallet finner det ikke nødvendig å ta stilling til om det i alle tilfelle [min understrekning] vil innebære en endringsoppsigelse dersom en seksjonsleder, som også er leder av barnevernadministrasjonen, blir fratatt myndighet som barnevernadministrasjonens leder. Dersom dette skjer som ledd i en omorganisering som er saklig begrunnet i virksomhetens behov, og etter en betryggende saksbehandling, er det mye som taler for at bydelsledelsen, innenfor grensene for styringsretten, må kunne flytte på funksjonen som leder av barnevernadministrasjonen. I nærværende sak bærer imidlertid vedtakene mer preg av å være en arbeidsrettslig sanksjon som følge av påstått svikt i As utøvelse av sitt arbeid enn av et saklig behov for omorganisering. Saksbehandlingen forut for vedtakene var, etter flertallets oppfatning, mangelfull. A ble således fratatt myndighet som leder av barnevernadministrasjonen uten at hun ble varslet på forhånd og uten at det var noen drøftelse med henne. Disse forhold må etter flertallets oppfatning også få betydning for om det foreligger en endringsoppsigelse. [min understrekning]

Flertallet uttaler at svakhetene ved saksbehandlingen skal telle med i vurderingen av om det foreligger en endringsoppsigelse. Begrepet *endringsoppsigelse* burde logisk sett være knyttet til en ren vurdering av forskjellene mellom stillingene før og etter endringen, uavhengig av om saksbehandlingen og grunnlaget for endringen har vært saklig eller ikke. Dermed ville mindretallets løsning vært mest korrekt, hvis endringen isolert sett ikke var tilstrekkelig omfattende til at den kan betegnes som en endringsoppsigelse.

Men flertallet indikerer at begrepet "endringsoppsigelse" også skal brukes på endringer som ligger innenfor styringsretten, men som er en usaklig reaksjon på påståtte problemer med arbeidstaker.

Dette virker uklart. Men lagmannsretten synes med sin begrepsbruk å legge til rette for at oppreisningserstatningsregelen i arbeidsmiljølovens oppsigelseskapittel også skal kunne anvendes i tilfeller der endringene isolert sett ikke er store nok til å endre stillingens grunnpreg. Jeg kan forstå tanken og behovet, men begrepsbruken er egnet til å forvirre.

Flertallet i Borgarting lagmannsrett vedrørende en endringsoppsigelse av en barnevernleder i Oslo kom til at endringen innebar en endringsoppsigelse, og at den ikke kunne gjennomføres uten å gå veien om oppsigelse. (Foto: Dag W. Grundseth, Scanpix)

Dissens i retten

Borgarting lagmannsretts dom av 14. mai 2007 vedrørende en endringsoppsigelse av en barnevernleder i Oslo illustrerer flere problemstillinger. Arbeidsgiver gjennomførte en endring av barnevernlederens stilling, og begrunnet endringen med tillitsvikt m.m. Rettens flertall kom til at endringen innebar en endringsoppsigelse, og at den således ikke kunne gjennomføres uten å gå veien om oppsigelse. Flertallet uttalte at det

Stange trygdekontor.

Hei Mailis.

Jeg snakket med en mannlig saksbehandler ved Stange trygdekontor på telefon tirsdag 23. november 2004. Jeg spurte ham om hva trygdekontoret ville gjøre når min arbeidsgiver ikke har tatt initiativ til oppfølging/tiltak av meg som har vært sykemeldt siden 13. mai 2004. Fordi du (SJM) har gjort meg oppmerksom på Trygdelovens § 25-2 med henvisning til Arbeidsmiljølovens § 13 nr. 4 og igjen Trygdlovens § 25-3 minnte jeg ham på de nye retningslinjene og sykemeldingsreglene.

Han begynte med å si at jeg kanskje ikke ville bli prioritert fordi jeg ble sykemeldt før de nye reglene trådte i kraft 1. juli 2004. Når jeg nå på eget initiativ, på anmodning fra deg, ønsket at trygdekontoret tilskrev min arbeidsgiver om dette, ga han sterkt uttrykk for at det ønsket han ikke å gjøre - av hensyn til arbeidsgiver. Han sa: "Tenk deg hvordan vil de oppleve en henvendelse fra oss? Nei, det vil vi ikke gjøre!"

Han fortsatte med å si at bedriften jeg jobber ved ikke er en IA- bedrift, og at da vil ikke jeg eller andre sykemeldte fra denne bedriften bli prioritert p.g.a manglende ressurser. Han mente at bedriftene og arbeidstakerne selv måtte følge opp ihht retningslinjene, og at jeg burde undersøke hva fagforbundet kunne gjøre. Jeg sa klart i fra at bedriften jeg jobber ved ikke har tatt initiativ til oppfølging/tiltak på noen måter. Samtalen avsluttes med at han sier han skal gi beskjed videre til en annen saksbehandler. Ingenting ble gjort!

Onsdag 24. november tok jeg igjen telefonkontakt med Stange trygdekontor og snakket med en kvinnelig saksbehandler (M. Eide) og spurte henne om hva trygdekontoret ville foreta seg og om hvilke muligheter jeg har. Jeg minnte også henne om de nye retningslinjene og paragrafene som du (SJM) har gjort meg oppmerksom på. Resultatet av telefonsamtalen ble at vi avtalte et møte på fredag 26. november kl. 10.00 på trygdekontoret.

På møtet fortalte jeg henne om min situasjon om dagen, hva du (SJM) har hjulpet meg med og hva det øvrige hjelpeapparatet ikke har hjulpet meg med. Hun forteller at trygdekontoret hvor hun jobber ved aldri har hatt en lignende sak som min, så de vet ikke helt hvordan de skal håndtere den.

Konklusjonen ble at hun skulle tilskrive arbeidsgiveren min samme dag og deretter purre etter 2 uker om tilbakemelding uteble. Hun virket oppriktig når hun ville forfølge saken grundig. Hun skulle sende meg kopi av brevet hun sender arbeidsgiver. Og rådet meg til å ikke møte ledelsen alene ved en evt. utfylling av den individuelle oppfølgingsplanen. Det har du (SJM) allerede meislet inn i hodet mitt, så den bommerten gjør jeg ikke igjen.

Møte var vellykket føler jeg, og avventer situasjonen.

medl. nr 861



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

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 JPA, og med referanse til innholdet. Til orientering er dette dokumentet aldri forelagt NK, og følgelig kun undertegnet av JPA. 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 Kareems 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 NK 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

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.