

Oppsigelser ved overtallighet

30. september 2015.

Det er overtallighet og oppsigelser på gang i en rekke utenriks-rederi og i riggrederiene. Se eget skriv om permittering.

Regelverket:

Hovedavtalens § 6, overenskomstene, skipsarbeidsloven (for skip) og rettspraksis regulerer rettigheter og plikter for de ansatte og bedriftene.

De tillitsvalgte:

Dersom bedriften planlegger nedbemanning med permittering eller oppsigelser skal de involvere de tillitsvalgte tidlig i prosessen. Regelverket krever at de tillitsvalgte skal være med i hele prosessen og protokoller skal skrives. Med bakgrunn i at vi ser at noen protokoller mellom hovedtillitsvalgt og rederi ikke er helt i tråd med hva forbundet mener er riktig tolkning av regelverket anmoder vi sterkt at ingen underskriver slike protokoller uten at de kvalitetssikres hos Norsk Sjømannsforbund sentralt. Send protokollene på mail til firmapost@sjomannsforbundet.no og forbundet vil sette dere i kontakt med en saksbehandler. Ring gjerne til forbundet for å slå av en prat med en saksbehandler dersom det haster, og det gjør det gjerne. Protokoll skal skrives.

Bedriftsansiennitetsprinsippet i hovedavtalens § 6.2 og overenskomstens § 1.4 skal følges «ved ellers like forhold». Alt annet kan føre til mange problem. Selvsagt kan også kompetanse komme inn i bildet, men da må det dokumenteres individuelt opp mot den enkelte sjømann at kompetansen er så viktig at ansiennitetsprinsippet ikke kommer fullt til anvendelse. Hovedavtalen gir de tillitsvalgte og rederiet adgang til å inngå avtale som utfyller ansiennitetsprinsippet. Aksepter ikke at rederiet bruker betegnelser som egnethet i protokollen. Ordet kompetanse dekker godt nok. Pass også på at en ikke har med for mange detaljer i protokollen. Innehar en ansatt en stilling om bord, så har han normalt den kompetanse som kreves. Men skal han fortrenge en annen sjømann på en annen båt kan det være at han mangler den kompetanse som kreves der for stillingen, f.eks. påkrevd ankerhåndteringskompetanse.

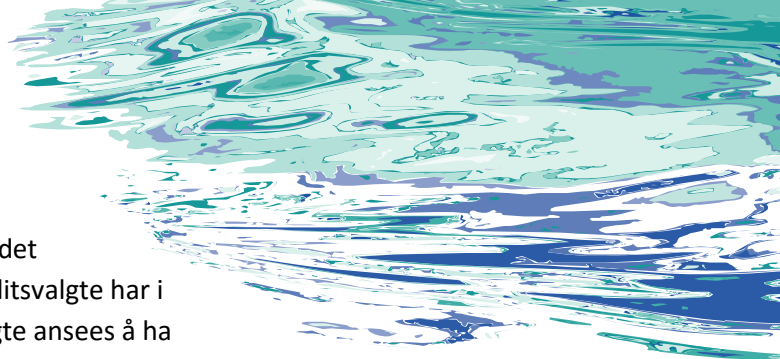
Siden de tillitsvalgte skal være med i drøftelser med rederiet om hvem som eventuelt kan bli overtallig, må en på dette stadiet i prosessen se på bedriftsansiennitet. Dersom ansiennitetsprinsippet i enkelttilfeller skal vike for kompetanse eller meget viktige sosiale grunner må disse grunnene protokolleres for den enkelte ansatt. Disse nedtegnede grunnene er da de som rederiet kan bruke i drøftelsesmøtet med den som de planlegger å si opp eller tilby en lavere stilling.

Merk: Dersom rederiet vil fravike ansiennitetsprinsippet og de tillitsvalgte mener det ikke har saklig grunn, har man en frist på 3 dager til å bringe dette inn for hovedorganisasjonene.

Etter at rederiet og de tillitsvalgte har skrevet en protokoll blir gjerne neste skritt at rederiet og de tillitsvalgte tar for seg ansiennitetslistene.

Den tillitsvalgte skal ikke underskrive på oppsigelsene.





Vi ber dere også legge merke til at HA § 4.3 har bestemmelser om at ved driftsinnskrenkninger skal det legges spesiell vekt på den spesielle funksjon den tillitsvalgte har i rederiet. Ved permitteringer skal de hovedtillitsvalgte ansees å ha lengst ansiennitet. Ref. HA § 7.12

Den ansatte:

Ansatte blir gjerne gjort oppmerksomme på at deres bedrift kan komme til å bli nødt til å permittere, eller si opp ansatte samtidig, eller like etter at bedriften starter drøftelsene med de tillitsvalgte. Den ansatte bør da gjøre seg kjent med sine rettigheter. Bedriften er forpliktet til å tilby å avholde et drøftelsesmøte med hver og en av de som de planlegger å si opp eller tilby dem en lavere stilling. De skal også bli informert om at de kan få med seg en tillitsvalgt. Disse møtene aksepterer vi at kan holdes per telefon og den ansatte må kreve at det blir skrevet referat eller protokoll fra møtet. Her må nedtegnes alle grunnene til at f.eks. særskilt viktig kompetanse har ført til at andre med lavere ansiennitet har fått beholde jobben.

Den ansatte bør komme med relevante spørsmål og informasjon til rederiet i drøftelsesmøtet dersom han/hun mener at en kan bli usaklig sagt opp, eller kan få en usaklig stillingsendring. Disse argumentene bør en kreve å få inn i referatet.

Vi gjør oppmerksom på at det er sjeldent at en klarer å få omgjort bedriftens beslutning dersom rederiet og de tillitsvalgte har gjort en grundig og god jobb i forkant. Men selvsagt kan drøftelsesmøtet føre til at en finner at det er gjort grove feil i de tidligere vurderinger. Da må bedriften og de tillitsvalgte vurdere om de må gjøre om vedtakene.

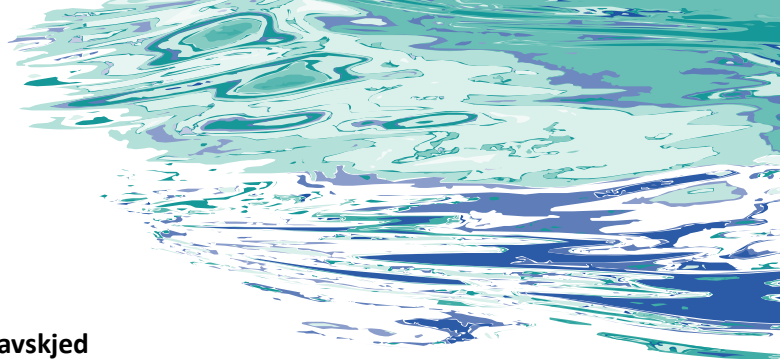
Dersom et medlem har fått oppsigelse, skal det i oppsigelsen være oppgitt hvilke rettigheter en har til å kreve forhandlingsmøte etc. Mener en at oppsigelsen er usaklig bør en i første omgang kontakte rederi og tillitsvalgt. Se særlig skipsarbeidsloven kapittel 6. Forbundet vil også alltid hjelpe medlemmene med å vurdere deres sak. Skal en sak forfølges juridisk gjelder forbundets juridiske reglement. Vedlagt. Husk at en må kreve forhandlingsmøte med rederiet innen 14 dager fra en har mottatt oppsigelsen. Når en oppsigelse er sendt rekommandert regnes den som mottatt når postverket har levert melding om rekommandert brev til den ansattes postkasse. Oppsigelse på e-post er ikke tillatt.

Medlemmer som fortsatt mener at de er usaklig sagt opp eller fått usaklig stillingsendring bes i første omgang om å kontakte de tillitsvalgte i rederiet. Men de kan også kontakte forbundet sentralt. Forbundet vil da gå inn i saken, også med de tillitsvalgte, for å vurdere om medlemmet er blitt usaklig sagt opp, eller har fått en usaklig stillingsendring.

Vær også oppmerksom på at dersom man er sagt opp pga. nedbemanning, så har man en fortrinnsrett til nyopprettede stillinger i virksomheten i ett år, jf. SAL § 3-6.

Medlemmer har spurt om arbeidsgiver lovlig kan si opp en norske sjøfolk for så å ansette utlendinger for å redusere driftsutgifter, såkalt rem-oppsigelse. Om flagging fra NOR til NIS el FOC gir anledning til oppsigelse dersom det skjer i forbindelse med om flaggingen. I andre tilfeller vil dette som utgangspunkt ikke være lovlig og følgelig heller ikke aksepteres.





Fra Hovedavtalen mellom NR og LO/ NSF

6.1 Arbeidstakernes arbeidsforhold, oppsigelse og avskjed

I saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de ved sine tillitsvalgte gis mulighet for å fremme sine synspunkter før beslutninger settes i verk. I de tilfeller rederiledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra konferansene skal det settes opp protokoll.

Dersom et rederi ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og LO/NSF hevder dette vil være tariffstridig, kan LO uten ugrunnet opphold ta opp med NR spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom Hovedorganisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

I saker som omfattes av dette punkt skal de tillitsvalgte/tillitsvalgtutvalget informeres om årsaken til disposisjonen og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disposisjonen antas å innebære for arbeidstakerne.

Før arbeidsgiver beslutter å si opp en arbeidstaker, skal saken hvis praktisk mulig drøftes med arbeidstakeren og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren ikke ønsker det. Oppsigelse i forbindelse med innskrenkning skal under enhver omstendighet drøftes med de tillitsvalgte.

Ved avskjed gjelder saksbehandlingsreglene i skipsarbeidsloven.

6.2 Rederiansiennitet ved innskrenkninger i arbeidsstokken

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkninger/omlegginger skal rederiansiennitet under ellers like forhold følges. Hvis rederiet i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn for forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 3 dager etter konferansen er holdt krever forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

Ledige og nyopprettede stillinger som skal utlyses eksternt, skal normalt også kunngjøres internt på en slik måte at de ansatte i bedriften gis anledning til å søke

6.3 Oppsigelsestid ved manglende informasjon

Er informasjonsplikten etter kapittel V og VI ikke oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen, har arbeidstaker som sies opp rett til 2 måneders lønn fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt. Har arbeidstaker som sies opp lenger oppsigelsesfrist enn 1 måned, har vedkommende rett til minst 3 måneders lønn (vanlig fortjeneste).

6.4 Fortrinnsrett til nyansettelse etter innskrenkninger

Ved ansettelse av nye arbeidstakere i det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, har tidligere ansatte fortrinnsrett etter sjømannslovens regler. Tidligere opparbeidet tjenesteansiennitet beholdes.

6.5 Ansatte som har vist utilbørlig opptreden

Arbeidstakere har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller samfunnslivet for øvrig bør kunne kreves fjernet. Dersom slike forhold oppstår skal det snarest opptas drøftelser mellom partene. Fører disse drøftelsene ikke til enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted, men tvisten skal behandles videre i samsvar med reglene i kap. II.

Fra Skipsarbeidsloven:

§ 3-6. Fortrinnsrett til ny ansettelse

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, har fortrinnsrett til ny ansettelse i virksomheten, med mindre det gjelder en stilling vedkommende ikke er kvalifisert til.

(2) Fortrinnsretten gjelder også:

a. arbeidstaker som er midlertidig ansatt, og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse. Denne bestemmelsen gjelder likevel ikke arbeidstaker i vikariat,

b. arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse.

(3) Fortrinnsretten gjelder ikke dersom arbeidsgiver er avhengig av å foreta ansettelse straks, og arbeidstaker ikke kan varsles eller tiltre i tide.

(4) Fortrinnsretten gjelder bare arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen 12 måneder i de siste to årene.

(5) Fortrinnsretten gjelder i ett år fra oppsigelsesfristens utløp eller fra opphør av midlertidig ansettelse.

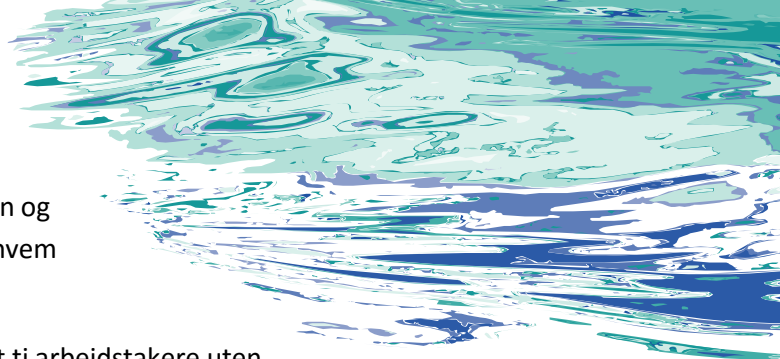
(6) Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt.

(7) Har flere fortrinnsrett til en stilling, skal arbeidsgiver følge de regler for utvelgelse som gjelder ved oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjoneringstiltak.

§ 5-1. Drøfting før beslutning om oppsigelse

(1) Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker





selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere arbeidstakere av hvem som skal sies opp, skal drøftes.

(2) Vurderer arbeidsgiver å gå til oppsigelse av minst ti arbeidstakere uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakers forhold, skal det innledes drøftelser med arbeidstakernes tillitsvalgte. Drøftelsene skal omhandle muligheten for å unngå oppsigelser eller redusere antallet, og tiltak for å minske skadevirkningene av oppsigelsene for arbeidstakerne. Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi tillitsvalgte relevante opplysninger skriftlig.

§ 5-2. Oppsigelsesfrister

(1) Den gjensidige oppsigelsesfristen er én måned. For skipsfører er den gjensidige fristen likevel tre måneder. Oppsigelsesfristen regnes fra dato til dato.

(2) Har arbeidstaker vært ansatt i minst fem år sammenhengende i virksomheten når oppsigelsen gis, er den gjensidige oppsigelsesfristen minst to måneder. Har arbeidsforholdet vart i minst ti år sammenhengende, er den gjensidige oppsigelsesfristen minst tre måneder.

(3) Er arbeidstaker skriftlig ansatt med en bestemt prøvetid, er den gjensidige oppsigelsesfristen 14 dager.

(4) Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan si opp arbeidsavtalen med en frist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver.

(5) Dersom skipet har gått tapt ved sjøulykke eller blitt umulig å reparere og dette gjør det nødvendig å avslutte arbeidsforholdet, er arbeidsgiverens oppsigelsesfrist én måned. For oppsigelse av skipsfører er oppsigelsesfristen likevel tre måneder.

(6) Oppsigelsesfristene i første, annet og tredje ledd kan fravikes ved skriftlig avtale. Kortere frister kan likevel bare avtales i tariffavtale eller etter at oppsigelse har funnet sted. En avtalt oppsigelsesfrist kan uansett ikke være kortere for arbeidsgiver enn for arbeidstaker.

§ 5-3. Formkrav ved oppsigelse

(1) Oppsigelse skal skje skriftlig.

(2) Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Er arbeidstaker i arbeid om bord, skal oppsigelsen hvis mulig leveres arbeidstaker personlig. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet frem til arbeidstaker.

(3) Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om:

- a. arbeidstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål etter §§ 6-1 og 6-2,
- b. arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen etter § 5-10,



- c. de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for krav om å fortsette i stillingen,
- d. fortrinnsrett etter § 3-6, dersom oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold,
- e. hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

(4) Dersom arbeidstakeren krever det, skal arbeidsgiver skriftlig oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen.

§ 5-4. Virkninger av formfeil ved oppsigelse

(1) Dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder opplysninger som nevnt i § 5-3 tredje ledd og arbeidstaker går til søksmål innen fire måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre det er åpenbart urimelig.

(2) Er oppsigelsen mangelfull, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Dette gjelder selv om arbeidstakeren ikke krever dom for ugyldighet eller slik dom ikke blir avsagt, jf. første ledd. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 5-11 annet ledd.

§ 5-5. Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid

(1) Blir arbeidstaker som er ansatt på bestemt prøvetid sagt opp, må oppsigelsen være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet. Oppsigelse må være gitt innen utløpet av prøvetiden.

(2) Bestemmelsen i første ledd innskrenker ikke arbeidsgivers rett til å si opp arbeidstaker etter § 5-6.

§ 5-6. Vern mot usaklig oppsigelse

(1) En arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

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

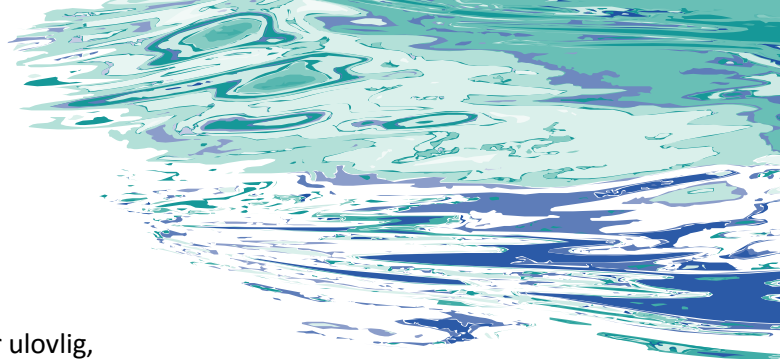
(3) Registrering av et skip i norsk internasjonalt skipsregister (NIS) gir alltid saklig grunn til oppsigelse dersom arbeidsgiver ikke har annet passende arbeid å tilby arbeidstaker.

(4) Overdragelse av en samlet virksomhet er ikke i seg selv saklig grunn for oppsigelse fra tidligere eller ny arbeidsgiver. Ved oppsigelse fra ny arbeidsgivers side skal det ved vurderingen av om oppsigelsen er saklig legges vekt på om begrunnelsen også ville kunne anses saklig om overdragelsen ikke hadde funnet sted.

§ 6-1. Rett til å kreve forhandlinger

(1) En arbeidstaker kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver dersom det gjøres gjeldende at:



- 
- a. en oppsigelse eller avskjed er ulovlig,
 - b. lovens regler om fortrinnsrett er brutt,
 - c. en midlertidig ansettelse eller suspensjon er ulovlig,
 - d. forhold nevnt i bokstav a til c gir rett til å kreve erstatning,
 - e. en nektelse av permisjon er ulovlig.

(2) Krav om forhandlinger må fremsettes skriftlig til arbeidsgiver innen to uker fra:

- a. oppsigelsen eller avskjeden fant sted,
- b. arbeidsgiver avslo krav fra arbeidstaker om fortrinnsrett til ny stilling eller permisjon,
- c. arbeidstaker fratrådte ved tvist om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse,
- d. suspensjonens opphørstidspunkt.

(3) Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt.

(4) Arbeidsgiver kan kreve forhandlinger med arbeidstaker dersom arbeidstaker reiser søksmål eller underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist uten at forhandlinger har vært holdt. Krav om forhandlinger må fremsettes skriftlig så snart som mulig og senest to uker etter at arbeidsgiver er underrettet om at søksmål er eller vil bli reist. Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt. Er søksmål reist, skal arbeidsgiver skriftlig underrette retten om at forhandlinger vil bli holdt. Arbeidstaker plikter å møte til forhandlingene.

(5) Arbeidstaker og arbeidsgiver har rett til å la seg bistå av rådgiver under forhandlingene. De skal være sluttført senest to uker etter datoen for det første forhandlingsmøtet, med mindre det er enighet om å fortsette. Det skal settes opp protokoll, som skal underskrives av partene og deres rådgivere.

(6) Departement kan gi forskrifter om forhandlinger, herunder om:

- a. forhandlingssted,
- b. utgiftsdekning for arbeidstaker til reise og opphold,
- c. forhandlinger ved norsk utenriksstasjon,
- d. protokollformular.

§ 6-2. Søksmålsfrister

(1) Med mindre partene i den enkelte sak er enige om en lengre frist, er søksmålsfristen åtte uker ved:

- a. tvist om oppsigelse og avskjed,



- b. brudd på lovens regler om fortrinnsrett,
- c. tvist om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse eller suspensjon.

(2) Krever arbeidstakeren bare erstatning, er søksmålsfristen seks måneder.

(3) Søksmålsfristen regnes fra forhandlingenes avslutning. Er forhandlinger ikke holdt, regnes fristen fra de tidspunktene som fremgår av § 6-1 annet ledd.

(4) Det er ingen søksmålsfrist ved oppsigelse eller avskjed dersom formkravene i § 5-3 første, annet og tredje ledd ikke er oppfylt.

(5) Retten kan bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette etter § 5-10, dersom søksmål med krav om dette reises innen åtte uker fra tidspunktet for arbeidstakers fratreden eller fra forhandlingenes avslutning.

§ 6-3. Fristforlengelse og oppfriskning

(1) Ved tvist om en oppsigelses rettmessighet ved fravær som omhandlet i § 5-7 løper fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål fra det tidspunkt forbudet mot oppsigelse etter § 5-7 første ledd opphører.

(2) Ved oppsigelse under fravær på grunn av barns eller barnepassers sykdom etter § 7-8 eller fravær på grunn av pleie av nære pårørende etter § 7-9, forlenges fristen for å kreve forhandlinger eller gå til søksmål med det antall dager arbeidstaker var fraværende etter at oppsigelsen fant sted.

(3) Oppfriskning av søksmålsfristene kan kreves etter bestemmelsene i tvisteloven §§ 16-12 til 16-14.

