



Sak fra Politiets Fellesforbund Øst

Forslag til landsmøtevedtak 2022 – Arbeidsavtaler

Arbeidsgivers økende bruk av styringsretten fører til en svekkelse av stillingsvernet til Politiets Fellesforbund sine medlemmer. Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger som er av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, og skal gi forutsigbarhet både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Politireformen, med påfølgende stadige lokale omorganiseringer, har medført endringer i både arbeidstid, arbeidsoppgaver og arbeidssted for mange av våre medlemmer. De standardiserte arbeidsavtalene ble sendt ut i kjølvannet av reformen, og denne ble alle bedt om å signere – selv om vi allerede da påpekte manglene ved denne.

Arbeidsavtalene i dag er så generelle og mangelfulle, at de er i direkte strid med loven.

- Arbeidssted – ikke spesifisert. Du er i dagens arbeidsavtale ansatt i distriktet, uten en konkret oppmøteadresse. Arbeidssted i utlysningstekstene er ofte formulert med "for tiden stedsplassert i Lillestrøm".
- Arbeidstid – ikke oppgitt. Det skal minimum angis om arbeidstiden din er skift, dagtid, kvelder og helg.
- Arbeidsoppgaver og stilling – kun oppgitt i form av stillingskode. Stillingens grunnpreg fremkommer ikke, herunder arbeidsoppgaver tillagt stillingen.
- Trekk i lønn ved feil utbetaling fra arbeidsgiver – uriktig informasjon om arbeidsgivers mulighet til å trekke ansatte i lønn ved feil utbetalinger. Dette gir et feilaktig inntrykk av at arbeidsgiver har full råderett til å trekke ansatte i lønn.

Dagens "standardiserte arbeidsavtaler" styrker helt klart arbeidsgivers styringsrett. De er både lovstridige, og en direkte svekkelse av stillingsvernet. Den reelle forhandlingsretten ved inngåelse av arbeidsavtaler er også svekket. Dette vil Politiets Fellesforbund Øst at skal endres, slik at våre medlemmer har arbeidsavtaler som minimum følger kravene i loven.

Vi har forsøkt å få endret arbeidsavtalene i Øst politidistrikt. Vårt utgangspunkt er at arbeidsgiveransvaret ligger til det enkelte politidistriktet, med påfølgende ansvar om å ivareta lovens minimumskrav til innhold i en arbeidsavtale. Til svar fikk vi en henvisning om å ta dette opp med Politidirektoratet, da Øst politidistrikt ikke ønsket å endre arbeidsavtalene.

Vår korrespondanse med Øst politidistrikt samt argumentasjon ligger vedlagt nederst i saken.



**POLITIETS
FELLESFORBUND**
Øst

Politiets Fellesforbund Øst innstiller til Landsmøtet å gjøre følgende vedtak:

"Politiets Fellesforbund skal i landsmøteperioden 2022-2024 prioritere at politiet stopper dagens praksis med ulovlige arbeidsavtaler for sine ansatte. Målet er at alle arbeidsavtaler i Politi- og lensmannsetaten i løpet av 2024 skal være lovlige, og minimum følge kravene etter Arbeidsmiljøloven."



Per Otto Kolsvik

Nestleder
Politiets Fellesforbund Øst

Vedlegg:

1. 2022_02_22 Brev 1 sendt fra PFØ til ØPD
2. 2022_03_29 Purring sendt fra PFØ til arbeidsgiver
3. 2022_04_26 Svar 1 fra ØPD til PFØ
4. 2022_05_05 Brev 2 sendt fra PFØ til ØPD
5. 2022_05_30 Svar 2 fra ØPD til PFØ



Politiets Fellesforbund Øst
v/Per Otto Kolsvik
PB 3390
1402 SKI

Øst Politidistrikt
v/Politimester Ida Melbo Øystese
PB 3390
2022
1402 SKI

Lillestrøm, 22. februar

Arbeidsavtale mellom [REDACTED] og Øst Politidistrikt - Brudd på Arbeidsmiljøloven (Aml) §§ 14-6 og 14 -15

[REDACTED] har bedt Politiets Fellesforbund Øst om bistand til å gjennomgå hennes skriftlige arbeidsavtale med Øst Politidistrikt (vedlegg 1).

Viser til vedlagte korrespondanse mellom arbeidstaker [REDACTED] og arbeidsgivers representant, [REDACTED] av 26.11.2018. I forbindelse med forhandling av arbeidsavtale, ønsket [REDACTED] presiseringer i denne, hvorpå dette ble avslått av [REDACTED] (vedlegg 2 og 3).

Aml § 1-2 (3) angir at det finnes unntak til fordel for Statsansatteloven i deler av kapitlene 14,15,16 og 17 i Aml. Dette gjelder ikke for §§ 14-6 og 14-15.

Politiets Fellesforbund Øst mener at arbeidskontrakten ikke oppfyller arbeidsmiljølovens minimumskrav jf. Aml § 14-6. Aml § 1-9 sier at lovens hjemler er ufravikelige, med mindre utfallet er til gunst for arbeidstaker. Politiets Fellesforbund Øst finner det klart at arbeidsgiver her har brutt loven på flere punkter.

Politiets Fellesforbund Øst krever at følgende punkter erstattes/tilføres i den allerede eksisterende arbeidsavtalen:

- Arbeidstakers arbeidssted spesifiseres med Jonas Lies gate 20, 2000 Lillestrøm jf. Aml § 14-6 (1) bokstav b. Viser til utlysningsteksten (vedlegg 4).
- Arbeidstagers tittel og kategori spesifiseres som politifaglig etterforsker innenfor økonomisk kriminalitet Jf. Aml. § 14-6 (1) bokstav c. Viser til utlysningsteksten (vedlegg 4).



**POLITIETS
FELLESFORBUND**
Øst

- Arbeidstid spesifiseres i arbeidsavtalen med mandag til fredag kl.08.00 til kl. 15.30, jf. Aml. § 14-6 (1) bokstav j og praksis/sedvane til etterforskere ved Felles Etterforskningsenhet i Øst politidistrikt.
- Under rubrikken "Lønn, stilling, ferie og arbeidstid" kreves teksten vedrørende feil utbetalt lønn omformulert til følgende:
"Hvis arbeidstaker ved en feil har fått utbetalt for mye lønn, kan det kun gjøres trekk i lønn, feriepenger eller annen godtgjørelse dersom partene er enige ved skriftlig avtale i det enkelte tilfelle." (jf. Aml. 14-15 (3) bokstav c).

Politiets Fellesforbund Øst krever at nevnte punkter endres i kraft av Avtaleloven § 36.

Fullmakt fra [redacted] til Politiets Fellesforbund Øst ligger som vedlegg 5.

Ber om at denne henvendelsen besvares 4 uker etter dette brevets dato, jf. Forvaltningsloven og i henhold til alminnelig god forvaltningspraksis.

Det følger av Aml §19-1 at både forsettlig og uaktsom overtredelse og medvirkning av en bestemmelse er straffbart - den inneholder en presisering om at §§ 14-5 til 14-8 og 14-15 ikke er unntatt her.

Med hilsen



Per Otto Kolsvik

Nestleder

Politiets Fellesforbund Øst

Arbeidsavtale for fast ansettelse i politi- og lensmannsetaten**Arbeidsavtale**Lov om statens ansatte
(statsansatteloven) av 16. juni 2017
nr. 67.

Arbeidstaker	
Arbeidstakerens navn: [REDACTED]	Fødselsnummer: [REDACTED]
Adresse: [REDACTED]	

Arbeidsgiver	
Arbeidsgivers navn: Politi- og lensmannsetaten, Øst politidistrikt	Arbeidsgivers adresse: Postboks 3390, 1402 SKI
Stillingen er for tiden plassert: FEE, Seksjon for felles etterforskning, Avsnitt for økonomi og miljøkriminalitet, Gruppe nord	

Tidsrom, prøvetid og oppsigelse i arbeidsforholdet		
Stillingen er fast		
Tiltredelsesdato: 20.11.2018	<input type="checkbox"/> Ev. etter avtale	
Prøvetid	Prøvetid er seks måneder, jf. statsansatteloven § 15 (1). Prøvetiden kan forlenges tilsvarende fraværet i prøvetiden som ikke er forårsaket av arbeidsgiver, jf § 15 (2).	<input type="checkbox"/> Prøvetid kommer ikke til anvendelse jf. statsansatteloven § 15 (1).
Oppsigelsesfrist i medhold av statsansatteloven § 22		
Ved overgang til stilling eller verv utenfor statsforvaltningen, eller ved etablering av næringsvirksomhet, kan det ilegges karantene og saksforbud i henhold til lov 19. juni 2015 nr. 70 om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og statsansatte (karanteneoven). Den ansatte skal gi informasjon til tilsettingsmyndigheten om alle slike overganger som finner sted innen tolv måneder etter fratreden, jf. karanteneoven § 15.		

Lønn, stilling, ferie og arbeidstid		
Stillingskode: 1457	Stillingsbetegnelse: Politibetjent 1	Stillingsdel (%) 100
<input checked="" type="checkbox"/> Brutto årslønn/lønnstrinn kr 397200,- lønnstrinn 43	Dato for lønnsutbetaling hver måned: 12.	
<input checked="" type="checkbox"/> Lønnsramme 41 , alternativ 4	Fra brutto årslønn trekkes det 2% til Statens pensjonskasse.	
Hvis arbeidstakeren ved en feil har fått utbetalt for mye lønn, er partene enige om at arbeidsgiver ved neste avlønning kan foreta slikt trekk som er nødvendig for å rette opp feilen. Ved tilbakebetaling av beløp over kr 1000, skal arbeidsgiver i samråd med arbeidstaker utarbeide en nedbetalingsplan.		
Ferie og feriepenger følger av ferieloven og de til enhver tid gjeldende sentrale særavtaler.		
Normalarbeidstiden følger av den til enhver tid gjeldende tariffavtale og arbeidsplan.		
Ekstraarbeid i fritiden, bistillinger o.l		
En arbeidstaker kan ikke inneha bistilling, bierverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som ikke er i samsvar med de til enhver tid gjeldende bestemmelsene om dette i Statens personalhåndbok. Statsansatte med politimyndighet må søke om tillatelse til bierverv iht. politiloven		

Fra: [REDACTED]
Sendt: 20. november 2018 13:38
Til: Postmottak Dokumentforvaltning Øst PD
Kopi: [REDACTED]
Emne: Arbeidsavtale

Hei,

Takk for oversendt arbeidsavtale.

Jeg takker ja til stillingen ihht oversendte arbeidsavtale med følgende presisering:
Det legges til grunn at den faste arbeidsplassen er ved Lillestrøm politistasjon, Jonas
Lies gate 20, 2000 Lillestrøm.

Viser til utlysningsteksten med Ref.nr.: 3878594340 der det fremkommer at dette er det
faste arbeidstedet.

Legger også til grunn at dette er en dagtidstilling og at den alminnelige arbeidstiden er
dagtid, da dette ikke fremkommer av avtalen.

Med vennlig hilsen

[REDACTED]
Politibetjent

Øst politidistrikt

Felles enhet for etterretning og etterforskning
Øko/Miljø Gruppe nord

Telefon: (+47) 64993000
E-post: [REDACTED]@politiet.no
www.politi.no

Fra: [REDACTED]
Sendt: mandag 26. november 2018 08:48
Til: [REDACTED]@politiet.no>
Kopi: [REDACTED] <[REDACTED]>
Emne: Arbeidsavtale presiseringer

God dag

Den arbeidsavtalen du har mottatt er standard arbeidsavtale som utstedes i politi og lensmannsetaten. Det vil ikke bli innført de ting du mener skal stå der. Dette er en avtale som er utarbeidet av POD på standard mal.

En konsekvens av å ikke underskrive avtalen er at man ikke har det nye arbeidsforholdet. Dette til orientering.

Mvh

[REDACTED]

Øst Politidistrikt

Seksjon HR-støtte

Tlf: 64 99 66 30/ [REDACTED]

[REDACTED]

www.politiet.no

Vi søker etter som politifaglig etterforskere innenfor økonomisk kriminalitet - Felles enhet for etterretning og etterforskning

Politiet, Øst pd

Søknadsfrist:

Snarest

Nøkkelinformasjon:

Annonsør:

Politiet, Øst pd

Ref. nr.: 201813700

Heltid

Øst politidistrikt er landets nest største med cirka 1800 medarbeidere som betjener 700.000 innbyggere i 38 kommuner i Østfold og Akershus. Administrasjonsstedet i Øst politidistrikt ligger i Ski.

Særtrekk ved politidistriktet er at vi har landets tre største grenseoverganger; Oslo lufthavn, Svinesund og Ørje. Det genererer kriminalitet spesielt innenfor vinning og narkotika, samt utlendingsfeltet.

Flere av landets største byer er også lokalisert i politidistriktet. Sammen med store tettsteder, store landbruksområder og lang kystlinje gir dette politidistriktet en tilsvarende bredde i oppgaveløsningen med redningsoppdrag, patruljetjeneste, etterforskning, oppgaver knyttet til grensen, samt sivile gjøremål og forvaltningsoppgaver m.m. Forebyggende arbeid er en hovedstrategi for politidistriktet. Vi kan derfor tilby en arbeidsplass med varierte og spennende utfordringer.

Vi er opptatt av mangfold og oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming, kulturell- eller etnisk bakgrunn.

Øst politidistrikt er en IA-bedrift og er tilknyttet en moderne bedriftshelsetjeneste.

For alle våre stillinger kreves plettfriandel. Politiattest (uttømmende og utvidet) må innhentes ved eventuell ansettelse, jf. politiloven § 18 og politiregisterloven § 41.

Kontaktinfo:

Siw-Monica Eriksen
Politioverbetjent/
avsnittsleder Øko-Miljø
64996296/92400087

Ove Furseth
Politioverbetjent/
seksjonsleder felles
etterforskning
64995404/48886699

Søkekriterier:

Sted

Øst pd

Bransje

Politi

Fagfelt

Politi

Felles enhet for etterretning og etterforskning har ansvar for etterforskning av økonomisk kriminalitet, miljøkriminalitet og arbeidsmarkeds-kriminalitet. Saksfeltet er organisert som et eget avsnitt under seksjon for felles etterforskning. Avsnittet er delt i to grupper, henholdsvis Sør og Nord, og er pt. lokalisert med fagmiljøer på Lillestrøm, Ski og Moss. Avsnittet har tett samarbeid med andre kontrolltater som Skatteetaten, NAV, Kemner, Arbeidstilsynet mfl.

Vi er på jakt etter deg som er motivert for en fremtid innen etterforskning av økonomisk kriminalitet, og ønsker å komme til bunns i kompliserte saksforhold. Har du interesse for særskilt inndragning av utbytte håper vi at du søker på stilling hos oss.

Det er ledig inntil 3 faste stillinger politifaglig etterforsker ved Øko-Miljø avsnittet, gruppe Nord. Steds plassering er Lillestrøm.

Arbeidssted:

Jonas Lies gate 20, 2000
Lillestrøm

Øst politidistrikt har en medarbeiderplattform som beskriver medarbeidere i politiet som helhetsorienterte, tett på, respektfulle og modige. I vår vurdering vil vi vektlegge disse egenskapene.

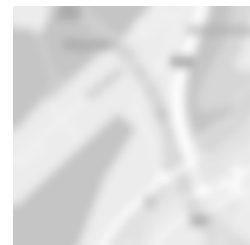
Arbeidsoppgaver

- Taktisk etterforskning av økonomisk kriminalitet
- Gjennomgang av digitalt beslag og elektroniske spor som inkluderer sikring, analyse og dokumentasjon
- Utføre etterforskningskritt innenfor de rammer som er trukket opp ved lov eller instruks og sørge for at formålet med etterforskning oppfylles jf strpl. § 226
- Sørge for at etterforskningen utføres med tilstrekkelig grundighet og objektivitet
- Bidra til å utvikle etterforskningsfaget
- Støtte de geografiske driftsenhetene med råd, veiledning og spesialistkompetanse
- Bidra til å utvikle gode rutiner og kontakter med interne og eksterne samarbeidspartnere

Kvalifikasjoner

- Nødvendig:
- Bestått eksamen fra politiskolen/politihøgskolen
- Fulle kompetansekrav til politibetjent 3/2/1

- Ønsket:
- Minimum to års erfaring innen etterforskning
- Erfaring med etterforskning innen økonomisk eller organisert kriminalitet
- Utdanning innen finansiell etterforskning vil bli vektlagt
- Erfaring med etterforskning av inndragning av utbytte
- Gjennomført Kreativ kurs/avhørsutdanning
- Annen utdanning innen etterforskning
- Kompetanse innen bruk av elektroniske spor i etterforskningen
- Fordel med noe analysekunnskap
- Etterretningskompetanse
- Erfaring fra internasjonalt politisamarbeid
- Språkkunnskaper



[Vis arbeidssted i større kart](#)

Personlige egenskaper

- Inneha særlig motivasjon og interesse for etterforskning av økonomisk kriminalitet
- Resultatorientert med god gjennomføringsevne
- Evne til å tenke helhetlig og analytisk
- Modig, vise respekt, helhetsorientert og tett på
- Gode samarbeidsevner
- God evne til kommunikasjon og relasjonsbygging
- God muntlig og skriftlig fremstillingsevne

Vi tilbyr

- En utfordrende og spennende arbeidsplass for deg som vil være med å utforme fremtidens politi.
- I henhold til normal lønsplassering i Øst Politidistrikt avlønnes stilling som
- Politibetjent 3 (SKO 1461) lønnsalternativ 11, lønnstrinn 60 (fra 524.200)
- Politibetjent 2 (SKO 1459) lønnsalternativ 8, fra lønnstrinn 43 (fra kr 397.200)
- Politibetjent 1 (SKO 1457) lønnsalternativ 4, fra lønnstrinn 38 (fra kr 371.500)
- Ved særlig relevant tilleggsutdanning, kan høyere avlønning vurderes
- Medlemskap i Statens pensjonskasse, med blant annet gode pensjons- og forsikringsordninger (se www.spk.no for mer informasjon)

2. februar 2022

Politiets Fellesforbund Øst

Bistand til gjennomgang av arbeidsavtale

Jeg ber med dette Politiets Fellesforbund Øst om bistand til gjennomgang av min arbeidsavtale med tanke på hvorvidt denne oppfyller kravene etter arbeidsmiljøloven § 14-6, med mer.

Politiets Fellesforbund Øst får mitt samtykke til å behandle dette fullt ut, og mitt samtykke samt fullmakt til å håndtere saken på mine vegne. Herunder også innsyn i de dokumenter og korrespondanse som omhandler min ansettelsesprosess og arbeidsavtale. Arbeidsavtalen skal *ikke* reforhandles, men det er ønskelig med tilføyelser og utbedring der det fremkommer mangler eller eventuelle lovbrudd.

Arbeidsavtalen av 19. november 2018, signert av seksjonssjef [redacted] ved seksjon for HR-støtte, og meg, er vedlagt.

Til opplysning signerte jeg og sendte inn arbeidsavtalen med presiseringer vedrørende arbeidssted og arbeidstid da denne ble sendt inn til Postmottak Dokumentforvaltning Øst PD den 20. november 2018. Dette ble avslått av [redacted] per e-post den 26. november 2018. Denne korrespondansen er vedlagt.

Med vennlig hilsen

[redacted]



**POLITIETS
FELLESFORBUND**
Øst

Politiets Fellesforbund Øst
v/Per Otto Kolsvik
PB 3390
1402 SKI

Øst Politidistrikt
v/Politimester Ida Melbo Øystese
PB 3390
1402 SKI

Lillestrøm, 29. mars 2022

**PURRING - Arbeidsavtale mellom [REDACTED] og Øst Politidistrikt - Brudd på
Arbeidsmiljøloven (Aml) §§ 14-6 og 14-15**

[REDACTED] har bedt Politiets Fellesforbund Øst om bistand til å gjennomgå hennes skriftlige arbeidsavtale med Øst Politidistrikt.

Viser til brev sendt fra Politiets Fellesforbund Øst den 22. februar 2022, vedrørende [REDACTED] sin arbeidsavtale. Vi kan ikke se å ha mottatt svar på dette brevet fra Øst Politidistrikt.

Vi oppfordrer Øst Politidistrikt om å så raskt som mulig å besvare brevet. Svaret sendes til nestleder i Politiets Fellesforbund Øst, Per Otto Kolsvik på e-post: per.otto.kolsvik@politiet.no.

Viser til Hovedavtalen i staten § 36, punkt 7, hvor arbeidsgiver skal svare på henvendelser fra tillitsvalgte uten ugrunnet opphold, samt Forvaltningsloven § 11 a.

Med hilsen

Per Otto Kolsvik

Nestleder

Politiets Fellesforbund Øst



Politiets Fellesforbund
V/Per Otto Kolsvik

Unntatt offentlighet
Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Deres referanse:

Vår referanse:
22/32259 - 3

Dato:
06.04.2022

Arbeidsavtale - Brudd på Arbeidsmiljøloven (Aml) §§ 14-6 og 14-15

Bakgrunn

Det vises til brev datert 22. februar 2022 vedrørende påståtte brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser om minimumskrav til innhold i arbeidskontrakt samt trekk i lønn. Arbeidsgiver er ikke enig i påstandene som er fremsatt i brevet.

Drøfting

Politiets personalhåndbok spesifiserer at "det er utarbeidet en felles standardmal for arbeidsavtaler for hele politi- og lensmannsetaten. Standardmalene skal benyttes ved alle nyansettelser i etaten." Øst politidistrikt forholder seg til standardmalene som er utarbeidet. Påstandene om brudd på arbeidsmiljøloven knytter seg til krav om endringer i arbeidskontrakten tilhørende [REDACTED]. Kravene om endring gjennomgås i det følgende.

Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til arbeidssted

Arbeidsgiver mener arbeidsstedet kommer frem ved eksisterende formulering i arbeidskontrakten, og at ordlyden er i henhold til det som følger av politiets personalhåndbok. Arbeidssted er definert ved opplysning om hvilken enhet, seksjon, avsnitt og gruppe [REDACTED] tilhører. Gruppe nord var plassert på flere steder på ansettelsepunktet. Jonas Lies gate er ett av stedene, tidligere Fetsund lensmannskontor i Fetsund er der [REDACTED] er plassert i dag, i kraft av å være tilknyttet gruppe nord. Hovedsetet til gruppe nord var definert som Jonas Lies gate og det er grunnen til plasseringen i utlysningsteksten. De som var på intervju til konkret stilling ble orientert om denne steds plasseringen.

Arbeidsgiver mener følgelig at informasjon om arbeidssted fyller arbeidsmiljølovens minimumskrav.

Øst politidistrikt

Videre fremheves note 489 i Norsk lovkommentar som sier: "Selv om arbeidsplassen skal angis i arbeidsavtalen er det ikke ment å skulle begrense adgangen til forflytning eller overføring til annet arbeidssted." En endring i henhold til PF sitt krav vil følgelig ikke gi [REDACTED] juridiske rettigheter utover det arbeidstaker har med nåværende arbeidskontrakt.

Arbeidsgiver mener som følge av dette at det ikke er grunnlag for endring av ordlyd, slik PF krever.

Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til tittel og kategori

Hovedtariffavtalen regulerer stillingstitler i staten (pkt 1.3.2), og titlene bekreftes også i lønnsplanen 08.305, som er et vedlegg til Hovedtariffavtalen. Arbeidsgiver mener politioverbetjent er arbeidstakers tittel og at lovens krav dermed er oppfylt.

Note 490 i Norsk lovkommentar er tydelig på at bestemmelsen "ikke er ment å gi arbeidstakeren en rett på en bestemt tittel eller et bestemt arbeid". En endring i henhold til PF sitt krav vil følgelig ikke gi [REDACTED] juridiske rettigheter utover det arbeidstaker har med nåværende arbeidskontrakt.

Arbeidsgiver mener som følge av det ovennevnte at det ikke er grunnlag for endring av ordlyd, slik PF krever.

Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til arbeidstid

Det fremgår av aml § 14-6 (2) at informasjon om punkter som nevnt i blant annet første ledd bokstav j (som omhandler arbeidstid) kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler. Arbeidsgiver viser til gjeldende tariffavtale og det fremgår av personalhåndboken for politiet at formuleringen som benyttes er praksis for etaten samt at "(...) malene er hentet fra Statens fellesblankett".

Arbeidsgiver mener på denne bakgrunn at vilkåret i lovbestemmelsen er oppfylt på dette punktet og som følge av dette at det ikke er grunnlag for endring av ordlyd, slik PF krever.

Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til trekk i lønn


Øst politidistrikt sin praksis er i henhold til Sivilombudets vurdering av bestemmelsen (Somb-2001-22) hvor det avgjørende for om en slik formulering kan benyttes, avhenger av i hvilken grad arbeidstakeren erkjenner eller samtykker til at arbeidsgiver har et krav. Erkjennelsen eller samtykket må komme etter at feilutbetalingen er utført. Øst politidistrikt følger den praksis som Sivilombudet har godkjent.

Arbeidsgiver mener derfor ordlyden er i henhold til minimumskravet i arbeidsmiljøloven. En endring av ordlyd vil heller ikke innebære en rettsendring for [REDACTED] og som følge av dette at det ikke er grunnlag for endring av ordlyd, slik PF krever.

Oppsummering/konklusjon




Med henvisning redegjørelsen ovenfor er arbeidsgiver av den oppfatning at det ikke foreligger brudd på Arbeidsmiljøloven §§ 14-6 og 14-15. Arbeidsgiver kan videre ikke se at avtaleloven § 36 er relevant i denne sammenheng, og ber om en nærmere redegjørelse fra PF dersom kravene og bestemmelsen opprettholdes.

Med hilsen


Seksjonssjef

Dokumentet er elektronisk godkjent uten signatur.

Kopi:




Ida Melbo Øystese



Politiets Fellesforbund Øst
v/Per Otto Kolsvik
PB 3390
1402 SKI

Øst Politidistrikt
v/Politimester Ida Melbo Øystese
PB 3390
1402 SKI

Ski, 05. mai 2022

Arbeidsavtale mellom [REDACTED] og Øst Politidistrikt - Brudd på Arbeidsmiljøloven (Aml.) §§ 14-6 og 14 -15

Viser til brev datert 6. april 2022 vedrørende brudd på arbeidsmiljøloven (Aml.) og minimumskrav til innholdet i hennes arbeidsavtale samt trekk i lønn.

Vi registrerer at arbeidsgiver viser til standardmaler utarbeidet for politi- og lensmannsetaten. Politiets Fellesforbund Øst ønsker å understøtte at det er Øst politidistrikt som er [REDACTED] sin arbeidsgiver, og dermed må forholde seg til Aml. § 2-1 (Arbeidsgivers plikter).

Politiets Fellesforbund Øst minner arbeidsgiver om at Arbeidsmiljøloven § 1-9 er en vernelov, og ikke kan fravikes så sant det ikke er særskilt hjemlet i lov.

"Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis [2020] - § 1-9: Ufravikelighet

- *Bestemmelsen om ufravikelighet er utslag av at loven er en vernelov. Loven kan fravikes ved avtale, men avtalen må være mer gunstig for arbeidstakeren enn det som følger av loven."*
- *Når loven kan fravikes, og hvordan det skal skje, framgår i utgangspunktet av de enkelte bestemmelsene i loven. Lovens regler er imidlertid ikke helt uttømmende, og i noen tilfeller kan det oppstå tvil om hvorvidt en inngått avtale er i strid med ufravikelighetskravet.*

Bestemmelsen fastslår at loven kan fravikes, men hvis avtalen er til ugunst for arbeidstakerne, må det være særskilt hjemmel i loven for å inngå avtalen. Det er ingen begrensninger i adgangen til å



inngå avtaler som gir arbeidstakerne bedre vilkår enn lovens minimumskrav. Avtaler som er i strid med loven, er i utgangspunktet ugyldige. I noen tilfeller kan det være vanskelig å vurdere om avtalen samlet sett gir en arbeidstaker bedre vilkår enn loven. Hvis enkelte punkter i avtalen strider mot § 1-9, må utgangspunktet være at de klausulene som strider mot lovens regler, kjennes ugyldige. Helt unntaksvis kan dette innebære at den resterende avtalen framstår som så urimelig at hele avtalen må settes til side etter avtaleloven § 36."

Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til arbeidssted

Hovedsete til FEE, Øko- og Miljøavsnittet gruppe nord, var på ansettelsestidspunktet Jonas Lies gate 20, 2000 Lillestrøm. █████ ble muntlig informert under intervjuet om at plasseringen på Fetsund var midlertidig. Viser til vedlegg 1 i brev av 22. februar 2022 fra Politiets Fellesforbund Øst v/Per Otto Kolsvik, der █████ presiserer arbeidstedets adresse i henhold til utlysningsteksten.

Det er åpenbart uenighet om hva som er en tilstrekkelig beskrivelse av arbeidsplassens plassering. Dette understreker formålet med Aml. § 14-6, som er å skape forutsigbarhet og å unngå konflikt. Hadde man i forbindelse med kontraktsinngåelsen konkretisert adressen der █████ har sitt arbeidssted, så ville uenigheter vært unngått.

Politiets Fellesforbund Øst ønsker å understreke at Norsk lovkommentar note 489 presiserer at "arbeidsplassen skal angis i arbeidsavtalen". Dette blir i tillegg styrket av følgende:

"Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis [2020] - § 14-6 (1):

b) Med «arbeidssted» menes det fysiske stedet arbeidsgiveren driver virksomheten fra. Hvis den ansatte har flere frammøtesteder, skal dette presiseres. Det bør også presiseres hvilket geografisk område den ansatte er forpliktet til å arbeide i. Det er eksempler på at arbeidsgivere har krevd et spesielt bosted for å ansette personen. Dette må da framgå av arbeidsavtalen. Det vises her til Rt-2000-1800, hvor en banksjef ble oppsagt fordi han ikke oppfylte bostedsvilkåret i arbeidsavtalen."

Vårt standpunkt er at loven ikke kan fravikes basert på arbeidsgivers subjektive tolkninger av hva █████ sine rettigheter potensielt vil kunne være på sikt. Arbeidstedets adresse skal fremkomme i arbeidsavtalen som Jonas Lies gate 20, 2000 Lillestrøm. Den midlertidige plasseringen, som for tiden er Fetsund lensmannskontor, Gamle Fetvei 20, 1900 Fetsund, kan også fremkomme - men da som midlertidig.



Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til tittel og kategori

Politiets Fellesforbund Øst deler ikke arbeidsgivers tolkning av § 14-6 c) eller Norsk Lovkommentar av 2005 Note 490.

Norsk lovkommentar Note 490 presiserer:

"Bestemmelsen innebærer at det skal opplyses om arbeidstakerens faktiske status ved ansettelsen, og er ikke ment å gi arbeidstakeren en rett på en bestemt tittel eller et bestemt arbeid. Hvorvidt arbeidsgiver ensidig kan endre stillingens tittel eller pålegge andre arbeidsoppgaver vil bero på en tolkning av og utfylling av avtalen, jf. B1. art. 2000, s. 1602."

Politiets Fellesforbund Øst mener at ved ansettelsestidspunktet av [REDACTED], var den faktiske statusen politifaglig etterforsker innenfor økonomisk kriminalitet, noe som også fremkommer av utlysningsteksten. Dette styrkes ytterligere i:

"Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis [2020] - § 14-6 (1): Minimumskrav til arbeidsavtalens innhold c). Bestemmelsen skal avklare hvilke arbeidsoppgaver den ansatte skal ha, og hvilken stilling. Det har betydning for grensen for arbeidsgiverens styringsrett, men loven har ikke bestemmelser om hvor detaljert arbeidsoppgavene skal beskrives. Det er vanlig å angi arbeidsoppgavene nokså generelt."

Angivelse av grad i arbeidsavtalen (her: politibetjent 1) forteller noe om lønn, myndighet og særalder/pensjon – ingenting om hvilke arbeidsoppgaver som utføres. Politifaglig etterforskning innenfor økonomisk kriminalitet, må kunne defineres som en nokså generell angivelse av arbeidsoppgavene, og anses som et minimum av hva som skal fremkomme i arbeidsavtalen.

Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til arbeidstid

Politiets Fellesforbund Øst deler arbeidsgivers syn på at det er anledning til å informere om de lover, forskrifter og tariffavtaler som er aktuelle. Dette er dog ingen erstatning for Aml. § 14-6 j). Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis [2020] er tydelig på at arbeidstidens lengde og plassering skal framgå av arbeidsavtalen. Det understrekes at dette ikke er valgfritt:



"Arbeidsmiljøloven; Kommentarer og praksis [2020] - § 14-6 (1):

j) Med virkning fra 1. januar 2019 endres bestemmelsen ved at ordet «avtalte» tas bort fra bestemmelsen. Dette blir gjort for å synliggjøre at arbeidstidens lengde og plassering skal framgå av selve arbeidsavtalen. Det er ingen valgfrihet her. Arbeidsavtalen skal gi nødvendige opplysninger om arbeidstidens lengde og plassering. Arbeidsmiljøloven kapittel 10 regulerer arbeidstiden. Arbeidstiden er også regulert i tariffavtaler, eventuelt i de særskilte arbeidstidsbestemmelsene som gjelder for barn og ungdom, jf. § 11-2, § 11-3 og § 11-5.

«Seinvaktdommen», Rt-2009-1465, viser at arbeidsavtalen er et viktig utgangspunkt når arbeidsgiverens styringsrett skal fastlegges. Endringer i strid med den skriftlige arbeidsavtalen medfører ofte at arbeidsgiveren må gå veien om oppsigelse, som må være saklig. Det heter i dommen avsnitt 37 og 38:

Etter arbeidsmiljøloven av 2005 § 14-6 første ledd bokstav j skal arbeidsavtalen blant annet inneholde «opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder [...] lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid». Loven ble med visse unntak og presiseringer satt i kraft 1. januar 2006, se kgl.res. 17. juni 2005 nr. 609. Den tidligere arbeidsmiljølov av 1977 § 55 C bokstav i bestemte at arbeidsavtalen blant annet «minst» skulle «omfatte [...] den normale daglige eller ukentlige arbeidstid».

De krav som arbeidsmiljøloven stiller til innholdet av arbeidsavtaler, skal fylle arbeidstakers behov for informasjon om arbeidsvilkårene. Arbeidsgiveren kan ved bestemmelser i individuelle arbeidsavtaler vedta begrensninger i arbeidsgivers styringsrett. Dersom arbeidsgiveren ikke særskilt har påtatt seg en slik forpliktelse, vil spørsmålet om en bestemmelse om arbeidsvilkår i individuelle arbeidsavtaler begrenser styringsretten, bero på en nærmere vurdering. Ikke enhver avtalebestemmelse om arbeidsvilkår begrenser styringsretten, jf. NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget, side 271 og Jan Fougner og Lars Holo Arbeidsmiljøloven. Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Kommentartutgave (2006) side 643.

Bestemmelsen har også fått et nytt andre punktum. Dette tydeliggjør arbeidsgivers plikt til informasjon om arbeidstid. De aller fleste arbeidsforhold har en stabil plassering av arbeidstidens lengde og plassering gjennom arbeidsåret. I noen arbeidsforhold varierer tidspunktet for når det foreligger arbeidsplikt. Det antas at bestemmelsen får betydning for arbeid offshore for arbeidstakere uten faste skiftordninger. Bestemmelsen har også betydning for deltidsansatte, som dermed gis større forutberegnelighet med hensyn til mulighet for andre deltidsjobber. Den er også viktig for omsorgsforpliktelser. Det framgår av bestemmelsen at arbeidsavtalen i slike tilfeller skal fastsette og gi forutberegnelighet for når arbeidet skal utføres, med andre ord når arbeidstaker har rett og plikt til å arbeide. Det heter i Prop. 73 L (2017-2018) side 51:

Slik informasjon vil i disse tilfellene kunne gis gjennom en konkret angivelse i avtalen av de tidspunkter arbeidet skal utføres, eventuelt gjennom informasjon om og henvisning til en arbeidsplan etter § 10-3 eller til annen arbeidsplan/ordning som gir arbeidstaker



forutsigbarhet for når arbeidet skal utføres og som utelukker at arbeidstaker må stå til disposisjon hele tiden og likevel ikke være sikret mer enn en deltidsjobb."

Arbeidsgiver har tidligere vist til Norsk lovkommentar i forbindelse med arbeidsted, tittel og kategori. Norsk Lovkommentar er også tydelig på at arbeidstidens lengde og plassering skal avgis i arbeidsavtalen:

"Note (493) i Norsk lovkommentar - ved Ingeborg Moen Borgerud. (Noten er sist hovedrevidert 05.05.2019).

Arbeidstidens lengde og plassering skal angis i arbeidsavtalen, og det er den gjennomsnittlige normale arbeidsdagen/uken som må angis. Se Prop. 73 L (2017-2018) s. 51, som klargjør at det skal gis opplysninger om arbeidstidens lengde og plassering uavhengig av om dette anses avtalt. Hvorvidt arbeidsgiver ensidig kan endre arbeidstiden beror dermed på en vurdering, jf. bl.a. Rt. 2009 s. 1465. Arbeid om natten eller på søndager som er sporadisk og som er begrunnet i et særlig tidsavgrenset behov vil ikke kunne reguleres i avtalen. Imidlertid må avtalen gi grunnlag for at slikt arbeid kan iverksettes. På samme måte kan man ikke regulere lengde og plassering av arbeidstiden fast dersom arbeidstakeren som en fast ordning jobber til ulike tider på døgnet og i helger. Men dersom dette er ordningen må det fremgå av avtalen. Bestemmelser om arbeidstidens lengde mv. følger av kap. 10."

Politiets Fellesforbund Øst krever at arbeidstid spesifiseres i arbeidsavtalen med dagtid, og med en konkretisering som i dette tilfellet er fra kl. 08:00 til kl. 15:30.

Vedrørende krav om endring av ordlyd knyttet til trekk i lønn

Politiets Fellesforbund Øst oppfatter at arbeidsgiver er enig i at det ikke er anledning til å inngå forhåndsavtale om trekk i lønn, med mindre premissene for trekk er avklart og forutsigbarheten for den ansatte er ivaretatt Jf. HR-2021-2532-A.

Dagens formulering skaper rom for misforståelser, og gir en oppfatning om at arbeidsgiver under enhver omstendighet har fått fullmakt til å foreta et slikt trekk.

Det er viktig at arbeidsgiver tar et ansvar for at styrkeforholdet ikke blir skjevt i forbindelse med formuleringer i den enkelte arbeidsavtale. Det er ikke anledning for arbeidsgiver å vise til en riktig praksis, men samtidig velge å ha en ukorrekt formulering. Det er rimelig å forvente at arbeidsgiver tar



POLITIETS FELLESFORBUND Øst

et særskilt ansvar i å skape klarhet og forutberegnelighet for arbeidstaker om arbeidsforholdet. Formuleringen i arbeidsavtalen må derfor fremkomme som presis og korrekt.

Politiets Fellesforbund Øst opprettholder sitt krav om at nedenstående setning skal inn i arbeidsavtalen, da nåværende informasjon hverken er forståelig eller mer gunstig for arbeidstaker.

"Hvis arbeidstaker ved en feil har fått utbetalt for mye lønn, kan det kun gjøres trekk i lønn, feriepenger eller annen godtgjørelse dersom partene er enige ved skriftlig avtale i det enkelte tilfellet." (jf. Aml. 14-15 (3) bokstav c).

Oppsummering

Med henvisning til dette brevets redegjørelse, er Politiets Fellesforbund Øst av den oppfatning at det fortsatt foreligger brudd på Arbeidsmiljøloven §§ 14-6 og 14-15. Kravet av 22. februar 2022 opprettholdes.

Ber om at denne henvendelsen besvares 4 uker etter dette brevets dato, jf. Forvaltningsloven.

Med hilsen

Per Otto Kolsvik

Nestleder

Politiets Fellesforbund Øst



Politiets Fellesforbund Øst

V/Per Otto Kolsvik

Unntatt offentlighet

Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Deres referanse:
Skriv av 5 mai 2022

Vår referanse:
22/32259 - 5

Dato:
30.05.2022

Arbeidsavtale - Brudd på Arbeidsmiljøloven (Aml) §§ 14-6 og 14-15

Viser til vårt tidligere svar i denne saken og nå som svar på henvendelser mottatt 5. mai 2022 vedrørende arbeidsavtale mellom [redacted] og Øst politidistrikt.

Arbeidsgiver har lest og vurdert ovennevnte henvendelse fra Politiets fellesforbund.

Øst politidistrikt opprettholder vår tolkning og konklusjon datert 6. april 2022.

Det fremgår at partene er uenig i tolkningen av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 14-6 og 14-15 og følgelig ikke kommer til enighet.

Det anbefales derfor at Politiets fellesforbund fremmer saken til Politidirektoratet for en avklaring av de aktuelle problemstillingene.

Med hilsen

[redacted]
Seksjonssjef

Dokumentet er elektronisk godkjent uten signatur.

Kopi:

[redacted]
[redacted]

Øst politidistrikt

[REDACTED]