



KRIGEN I UKRAINA

Aktuelle arbeidslivsspørsmål i Norge

NHO webinar 08.03.2022

KURT WELTZIEN

Advokat (H) / PhD, NHOs advokattjenester



Forsvarlig arbeidsmiljø, særlig nå...

§ 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.

1. Arbeidsgiver må være særlig oppmerksomme nå på arbeidstakere som kan være berørt.
2. Faren for mobbing, trakassering og konflikter.
3. Diskriminering av russere fordi de er russere er blant annet i strid med likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Etter denne bestemmelsen er det forbudt å diskriminere noen basert på etnisitet.

Russiske ansatte og deres familie

§ 6. Forbud mot å diskriminere

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 og 8 som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11.

1. **Nei**, en arbeidstaker kan ikke nekte å arbeide sammen med en russisk kollega
2. **Nei**, en kunde kan ikke nekte å motta tjeneste fra en russisk ansatt.
 - Kunden som begår den ulovlige diskrimineringen, ikke arbeidsgiver.
 - Men arbeidsgiver har et ansvar for å verne arbeidstakere mot kunders diskriminering, sml. HR-2020-2476-A (seksuell trakassering)
3. **Sikkerhetstrussel?** Utestengelse, oppsigelse eller avskjed? Må være konkret vurdering – ikke generelt knyttet til «russere». Nasjonale myndigheters sikkerhetsvurdering

Permisjon

Rett til permisjon regulert i aml. § 12-12 + (kanskje) tariffavtaler

1. Norsk verneplikt
2. Frivillig tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner



Utenlandsk verneplikt
 Frivillig deltakelse i forsvar i utlandet
 Omsorg for familie og venner i utlandet



Beror på arbeidsgivers skjønn

- Alminnelige saklighetskrav gjelder for beslutningen
- Hva er hensiktsmessig og mulig

Permittering (1)

Grunnlag for permittering?

- Krig er en klassisk begrunnelse for permittering, typisk «force majeure»
- Krig er normalt uforutsett hendelse som kan skape driftsstyrrelser
- Typisk fordi
 - Leveransemangler hemmer produksjon
 - Eksportforbud
 - Sammenbrudd i transporttjenesten
 - Bestillingner faller bort, kontrakter kanselleres eller utsettes
- **Men som alltid:** en konkret vurdering. Må være sammenheng mellom krigen/ driftsstyrrelsen og det faktum at arbeidstakerne ikke kan sysselsettes på forsvarlig vis

Permittering (2)

Fristen for permittering – 14 eller 2 dager?

Hovedregel: 14 dagers varslingsfrist

Unntak: 2 dagers varslingsfrist

Konkret vurdering av om det er adgang til 2 dagers varsel:

- Arbeidsbortfallet må være plutselig, akutt, uforutsett eller lignende
- Særlig om eksportforbud: forskjell på myndighetens varsling (i media) og ikrafttredelse av forbudet

Husk saksbehandlingsreglene: drøftelse med tillitsvalgte før iverksettelse