

Spør om arbeidsrett

Håkon Andreassen vil i denne spalten svare på spørsmål knyttet til arbeidsrett. Bidraget i denne utgaven av tidsskriftet er skrevet i samarbeid med kollega advokatfullmektig Maja Elgaaen. Andreassen er advokat og partner i Advokatfirmaet Helmr. Han rådgir norske og utenlandske virksomheter, offentlige organer og kommuner, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, på individuell og kollektiv arbeidsrett, og prosederer saker for alminnelige domstoler og Arbeidsretten. Han er ofte benyttet som foreleser. Ev. spørsmål kan sendes: hakon.andreassen@helmr.no

Spalten er utarbeidet av:



Håkon Andreassen og Maja Elgaaen

Fravær og lønnsplikt

Spørsmål: Jeg er daglig leder i et regnskapsfirma. På grunn av voldsomt snøfall og stengte veier den siste uka kom ikke to av de ansatte seg på jobb. Jeg lurer på hva jeg skal gjøre med lønnen for de dagene medarbeiderne var fraværende? Jeg tviler ikke på at de rent faktisk ikke hadde mulighet til å komme seg på kontoret, men samtidig syns jeg ikke det er rimelig å måtte betale lønn for timene de ansatte ikke har jobbet.

En av de ansatte som nå var fraværende, uteble også flere ganger i fjor på grunn av snøkaos. Hvordan bør jeg håndtere dette?

Svar:

Lønnsplikt

Utgangspunktet er at lønn og arbeidsplikt går hånd i hånd. Møter ikke arbeidstaker på jobb, har arbeidsgiver heller ikke plikt til å betale lønn. Det er arbeidstakers ansvar å møte opp på jobb til avtalt tid, selv om vedkommende er forhindret fra å komme på arbeidsplassen som følge av ekstremvær. Du har følgelig ingen plikt til å utbetale lønn for de dagene arbeidstakerne var fraværende. Hvis lønn for den aktuelle måneden arbeidstakerne var fraværende ikke er utbetalt, kan du trekke fra dette lønnen. Hvis lønnen allerede er utbetalt, kan du forsøke å inngå en avtale med de ansatte om trekk i lønn for neste måned.

Til tross for at arbeidsgiver ikke har lønnsplikt, er det likevel mange arbeidsgivere som velger å betale lønn. Dette gjelder særlig når arbeidstakerne har fleksible arbeidsoppgaver- og tider, slik



at tapte arbeidstimer kan tas igjen ved en senere anledning eller ved hjemmearbeid.

Uteblir en ansatt gjentatte ganger på grunn av ekstremvær, bør du sammen med den ansatte prøve å finne en løsning. Kan arbeidet utføres hjemmefra, kan det være en mulighet å avtale hjemmekontor dersom arbeidstaker blir forhindret fra å komme på jobb.

Arbeidsrettslige reaksjoner

Det er klart at det er frustrerende når de ansatte ikke møter på jobb, og at det skaper problemer for virksomheten. Samtidig vil nok ikke fravær som skyldes at arbeidstaker var forhindret fra å

komme på jobb på grunn av stengte veier, forsinket kollektivtransport eller lignende berettige noen form for arbeidsrettslig reaksjon fra arbeidsgiver, slik som oppsigelse eller advarsel. Dette må være helt klart når det er tale om et engangstilfelle.

Overtid for å kompensere for tapt arbeidstid

Dersom arbeidsoppgavene hopper seg opp, og du har behov for at de ansatte arbeider ekstra, vil du antageligvis kunne kreve at de ansatte jobber overtid. Dette gjelder også ansatte som ikke var fraværende. Husk imidlertid på at du da må betale overtidstillegg til de ansatte som jobber overtid.