



en arbeidstaker-
organisasjon i YS

Omstilling ved Universitetet i Oslo

Av advokat Eva Borhaug, mobil 922 33 973 e-post: eb@parat.com



Aktuelle tema:

- Avtaleverk for UiO
- Ulike medbestemmelsesformer
- Omstilling
- Arbeidsgivers styringsrett
- Utlysning av stillinger
- Oppsigelse
- Fortrinnsrett

Medbestemmelse ved UiO

- Hovedavtalen
 - Forholdet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte
- Hovedtariffavtalen
 - Medbestemmelse i lønnsregulering
 - Sentralt – forhandlingsrett 2 årlig avtale
 - Lokalt – avsetning sentralt/lokalt
- Statens personalhåndbok
 - Tolkninger og praktiseringer av øvrig avtaleverk
 - Virksomhetsovergripende særavtaler
- Tilpasningsavtalen
- Omstillingsavtale
- Personalreglement
 - Spesielle bestemmelser knyttet til virksomheten
- Personalpolitiske føringer
 - Grunnlag for personalpolitiske handlingsplaner

Informasjon, drøftelse og forhandling

- Informasjon § 11
 - Ensidig redegjørelse uten dialog eller forventning om innspill
 - Kan kreve drøftinger
 - NB! Husk innsynsretten – dokumenter som har betydning i saken
- Drøftelser § 12
 - Deltakelse i forberedelse til beslutning
 - Ta med innspill og vurderer hvorvidt de vektlegges
 - Drøftes med de som behandler saken § 18
- Forhandlinger § 13
 - Søke om sammen å fatte beslutning – må ha myndighet § 17
 - Setter ramme for arbeidsgivers styringsrett
 - Tvisterett i nemnd ved uenighet § 17

Forhandlinger HA § 13

Uttømmende

- Interne organisasjonsendringer
 - Endring av organisasjonskart
 - Endringer utover 6 mnd.
 - Omdisponering av personale og utstyr
- Opprettelse av nye stillinger
 - NB: ikke når avgjort ved budsjettbehandling
- Velferdstiltak
- Personalreglement
- Disponering av areal/ombygging
- Saker som skal behandles av arbeidsmiljøutvalg

Ved uenighet under forhandling § 17

- Megling
 - Leder eller den partene blir enige om
 - Arbeidsdepartementet hvis leder har vært med
- Partssammensatt nemnd eller arbeidsdepartementet

Omstilling

- Styringsretten
 - Endring av oppgaver
 - Grunnpregstandarden
- Overflytting eller nyansettelse
- Anledning til å beslutte overgang til annen likeverdig stilling
- Rettskravsprinsippet
- Oppsigelse med tilbud om annet passende arbeid

TYPISKE PROBLEMSTILLINGER UNDER OMORGANISERING

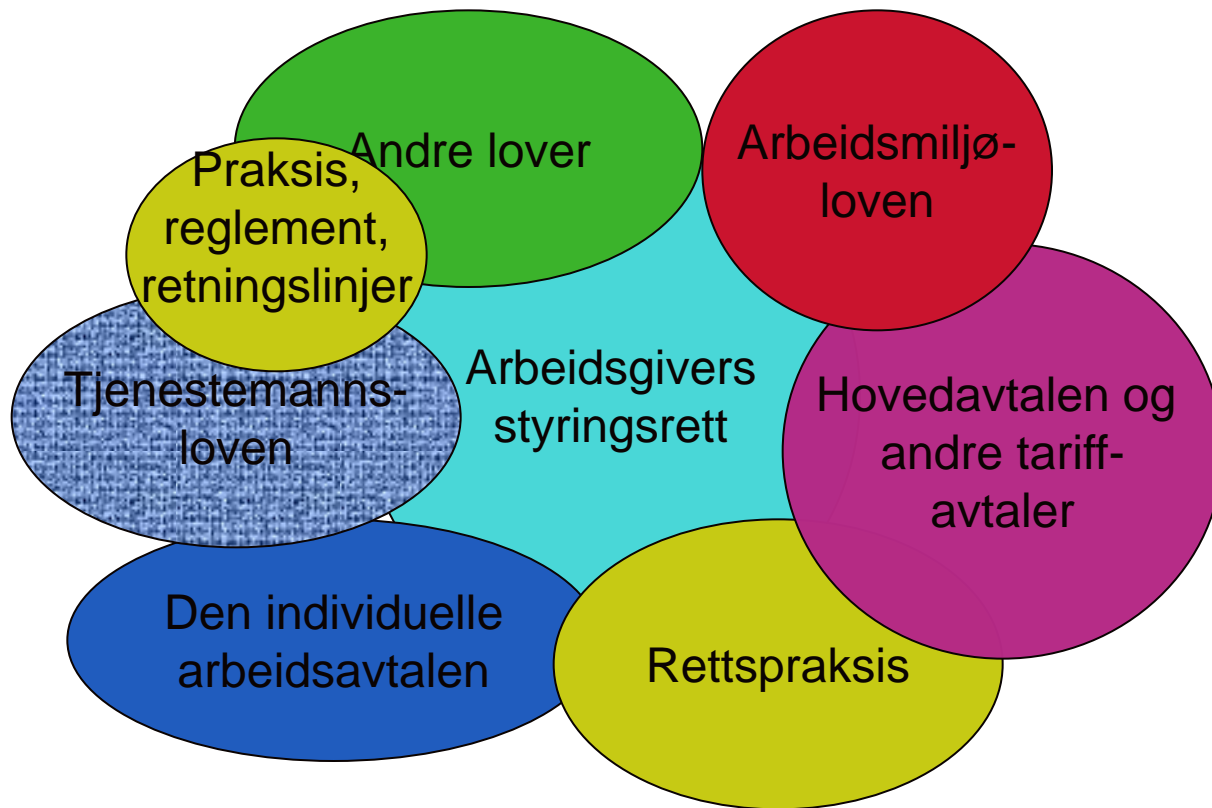
- Ingen endring i stillingen
- Endring innenfor stillingens grunnpreg
- Endring i stillingens geografiske plassering
- Endring utover stillingens grunnpreg, dvs. bortfall av stillingen
- Overtallighet/oppsigelse
- Opphører å være en del av statsforvaltningen
- Ønsker contra rettigheter
- Avgangsstimulerende midler, jf særavtale

Generelt om arbeidsgiver styringsrett

Retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet, samt retten til å inngå arbeidsavtaler og å bringe dem til opphør.

- Arbeidstaker ansatt i annens tjeneste, arbeidsgiver derigjennom bestemmende innflytelse
- Styringsretten avhenger av arbeidsforholdets rettslige rammer
 - Betegnes ofte som en restkompetanse – misvisende?
 - Industriell tilnærming – eiendomsrett over produksjonsmidlene
 - Påstander om trakassering

Arbeidsgivers styringsrett



Arbeidsgivers rett til å organisere virksomheten

Endring av arbeidsoppgaver

- Momenter for den konkret skjønnsvurdering
 - Arbeidsavtalen
 - Tariffavtale
 - Praksis på arbeidsplassen
 - Bakgrunnen for behovet
 - Organisatorisk eller individuelt begrunnet
 - Hvor sterkt er arbeidsgivers behov
 - Samfunnsutvikling – Rt 2000 s 1602 Nøkk
 - Hvor lenge er det siden arbeidsavtalen ble inngått
 - Hvor stort er avviket
 - Element av degradering
 - Permanent eller midlertidig

Gjennomføring av ny organisering:

- Arbeidsgiver utarbeider ny organisasjonsplan/bemanningsplan
- Arbeidsgiver drøfter/forhandler med tillitsvalgte og informerer de ansatte om prosessen
- Arbeidsgiver plikter å innplassere arbeidstakere med rettskrav i de aktuelle stillingene – fristilling må ikke skje!
- Der hvor det ikke foreligger rettskrav – foreta utvelgelse basert på ansiennitet, kompetanse og sosiale forhold
- Overtallige?

Styringsrett ved omstilling

- Tjenestemannsloven § 12
- Arbeidstaker plikter å finne seg i endringer i arbeidsoppgaver og omorganisering av virksomheten – gjelder innenfor styringsretten
- Også overføring til annen virksomhet
- Utenfor styringsretten saklig grunn til oppsigelse
 - AG velge å tilby annen likeverdig stilling administrativt
 - AG bestemmer hvilke av evt. flere likeverdige stillinger
 - Alminnelig saklighetsnorm
 - Plikter å følge pålegget
 - Ikke anledning til å klage til tilsetningsrådet
 - Sier opp egen stilling ved å takke nei til tilbudt stilling
 - Mister fortrinnsrett

Annen likeverdig stilling – tml § 12

- Status og lønn
 - Topplønnen i ny stilling i lønnsrammen må ikke være lavere
 - Noenlunde samme funksjoner (saksbehandling)
- Kan være en annen type stilling (ny stillingskode/annen art)
 - Videre anledning enn omplassering innenfor styringsretten
 - Alternativ til ventelønn og fortrinnsrett
 - Andre arbeidsoppgaver
 - Må være en forsvarlig saksbehandling i bønn!

Rettskravprinsippet – rett til å følge oppgaver

- Vesentlig grad ser oppgaver videreført i ny stilling
 - Vurdering av innhold før og etter omorganisering
 - Utpreget skjønnsmessig vurdering
 - Noe mer enn grunnpreget
- Enklere prosess for innplassering ved overtallighet
- Omdiskutert prinsipp
 - Ikke alminnelig utvelgelsesvurdering
 - Ikke avklart i rettspraksis

Oppsigelse med tilbud om annet arbeid Intern fortrinnsrett tjml. §13 1. ledd

- Et års sammenhengende tjeneste
- Forutsetter saklig grunnlag for oppsigelse
 - Virksomhetsbegrunnet motiv
 - Utvelgelse
- Tilbys annet passende arbeid i virksomheten (UiO)
 - Forutsetter at det finnes ledig stilling
 - Annen status og lønn
 - Likevel HTA § 10 får beholde lønn

Fortrinnsrett

Ekstern fortrinnsrett tjml.§13 2. ledd

- To års sammenhengende tjeneste
 - Fire år for midlertidig ansatte

- Gjelder fra varsel om oppsigelse

- Tilbys ikke - må søke på stillinger
 - Et år etter fratreden
 - Så lenge mottar ventelønn (opp til tre år)

- Ny arbeidsgiver bestemmer om en får beholde lønn (HTA § 10 nr 3)

Skisse til fremgangsmåte

- Tegne nytt kart, hovedavtalen § 13 nr. 2 a)
- Kartlegge hvem som berøres, og på hvilken måte
- Kartlegge rettskrav på stillinger, innplassere iht. dette
- Håndtere evt. kollisjoner
- Innplassere arbeidstakere uten rettskrav, "likeverdig stilling"
- Kartlegge kompetanse; hva har vi og hva trenger vi
- Kartlegge ønsker
- Tilby avgangsstimulerende tiltak
- Drøfte kriterier for nedbemanning m/tv
- Oppsigelse, håndteres i tilsettingsrådet, krav til saklig grunn m/bl.a. annen "passende stilling"