

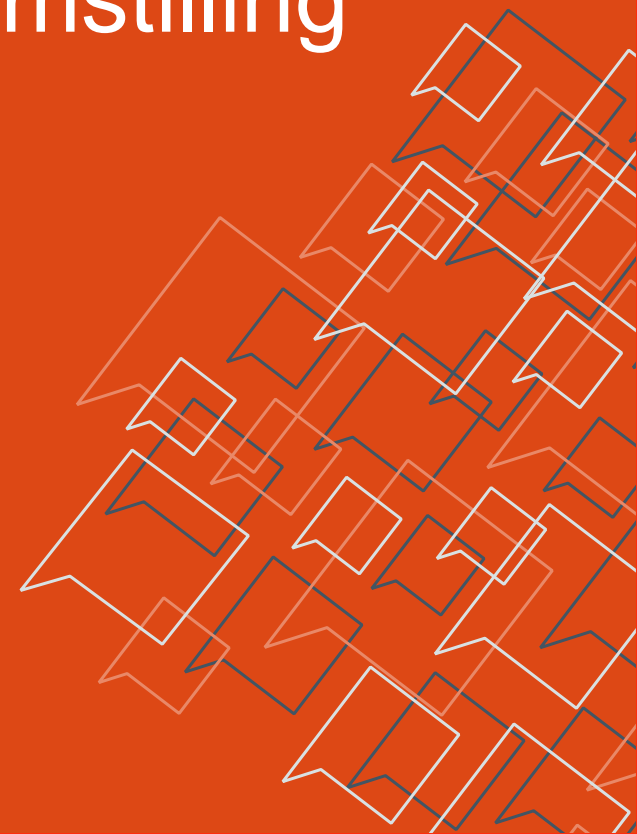
parat

Plikter og rettigheter ved omstilling

Universitetet i Oslo

27/02-2019

Rådgiver Truls Bjørhei



Hovedtemaer

1. Hva er omstilling?
2. Arbeidsgivers styringsrett
3. Statsansatteloven
4. Hverdag

Hva er omstilling?

- Omstilling innenfor en enkelt virksomhet
 - Innføring av ny teknologi
 - Ned/oppbemanning (effektivisering)
 - Organisasjonsendring (flytting av enheter i etaten)
 - Politisk styrt omstilling, eller omstilling fattet på nivå over virksomheten.
- Geografisk flytting av hele eller deler av virksomheten
- Omstillinger som berører flere virksomheter under samme eller ulike departementer. Omstillingsavtale (mal for omstillingsavtaler i hefte fra KMD)
 - ✓ Skal klargjøre hvem som skal utøve partsrettighetene i omstillingsprosessen
 - ✓ Angir rammene for omstillingen
- Oppdeling/utskilling av statlig virksomhet eller innlemming i staten fra kommunal eller privat virksomhet
 - ✓ Virksomhetsoverdragelse (arbeidsmiljøloven kap. 16)

Regelverk ved omstilling

- Arbeidsmiljøloven
- Statsansattloven med forskrifter
- Forvaltningsloven
- Hovedavtalen i staten
- Hovedtariffavtalen i staten
- Sentrale særavtaler
 - ✓ virkemidler til bruk ved omstilling i staten
 - ✓ permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning
 - ✓ økonomiske vilkår ved endret tjenestested
 - ✓ flyttegodtgjørelse
- Virksomhetens personalreglement



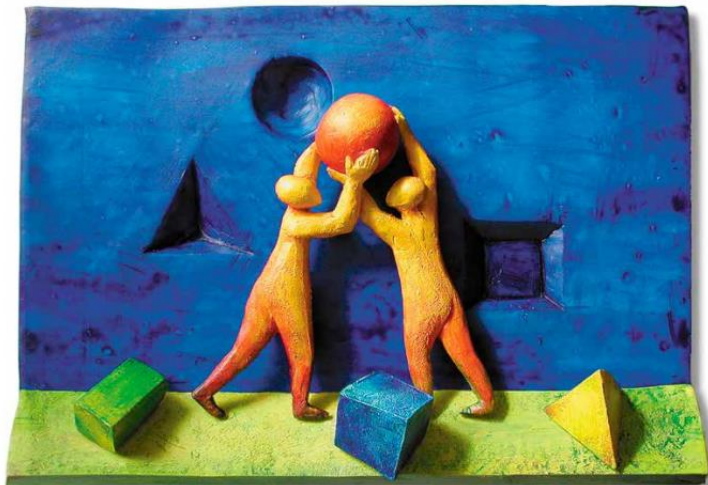
Veiledning og retningslinjer

Personalpolitikk ved omstillingsprosesser

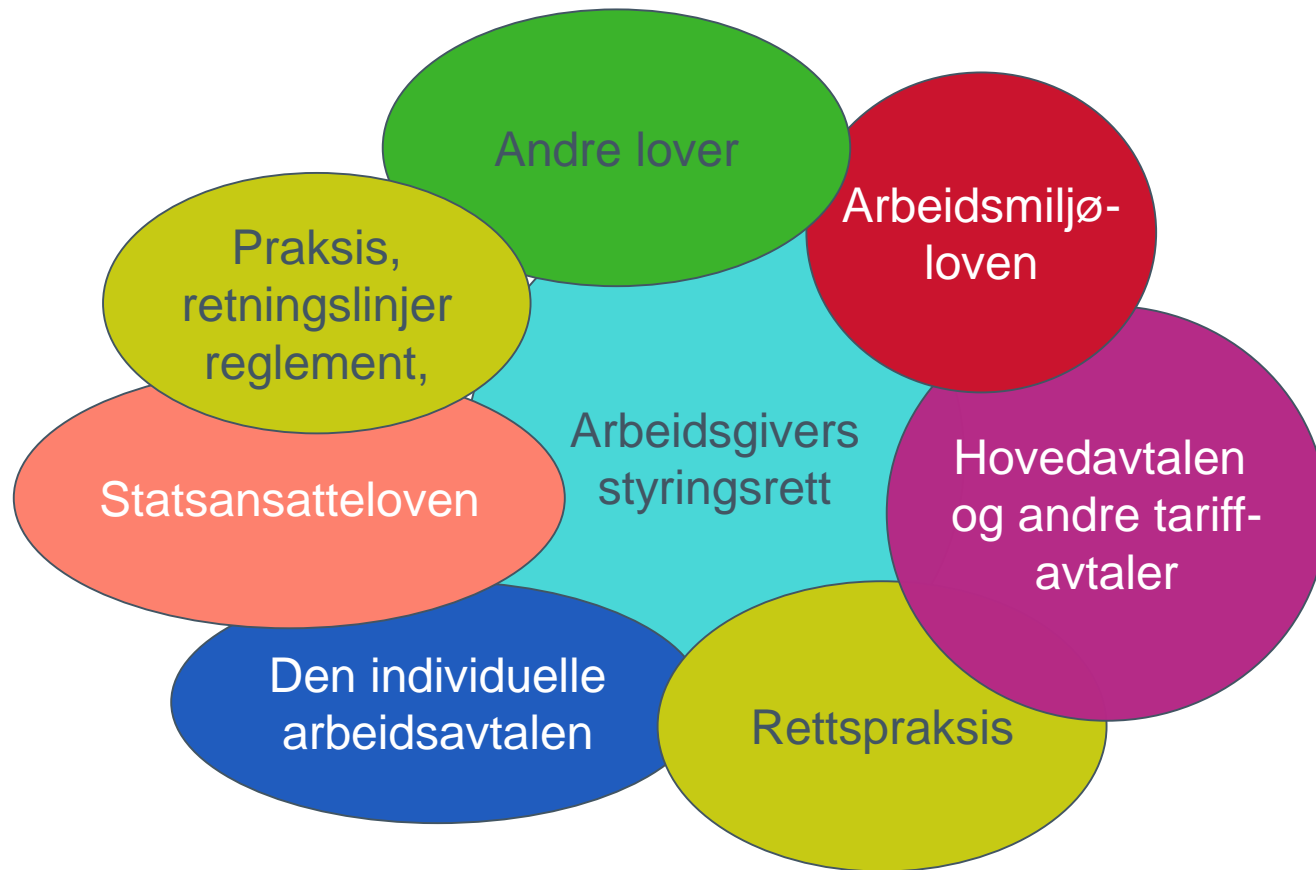
Revidert 2015

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/personalpolitikk-ved-omstillingsprosesse/id713133/>

<https://arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/omstilling/>



Arbeidsgivers styringsrett



Statsansattloven

- **§ 16. Plikt til å overta andre arbeidsoppgaver mv.**

(1) Alle statsansatte og embetsmenn i departementene og ved Statsministerens kontor har plikt til å finne seg i omorganiseringer og endringer i arbeidsoppgaver og ansvar.

- Dette omhandler endringer arbeidsgiver ensidig kan foreta, dvs. innenfor arbeidsgivers styringsrett
- Må ligge innenfor stillingens "grunnpreg"
- Forutsetter saklig grunn og forsvarlig fremgangsmåte (følger av forvaltningsrettslige grunnprinsipper)
- Rettskrav på stilling: Rett til å følge arbeidsoppgavene dersom disse videreføres i ny organisasjon. Følger av arbeidsavtalen
- Innplassering iht rettskrav, evt i konkurranse
- Den enkelte kan også samtykke/bli enige med arbeidsgiver om omplassering og endring

Stillingens grunnpreg

- Stillingens ”grunnpreg” er utgangspunkt for hvilke endringer arbeidsgiver kan foreta innenfor styringsretten. Følger av rettspraksis
- Vurderes skjønnsmessig. Hva sier arbeidsavtalen? Hva ligger naturlig til stillingen? Blir arbeidstaker degradert? Tidligere praksis i virksomheten?
- Også virksomhetens behov for endringer, eller samfunnsutviklingen generelt, kan telle med i vurderingen.
- Endringer som går ut over rammene for den eksisterende arbeidsavtalen = endringsoppsigelse. Innebærer at arbeidsavtale sies opp samtidig som arbeidstaker får tilbud om en ny arbeidsavtale med endret innhold.
- Dersom arbeidstaker ikke aksepterer tilbudet om ny arbeidsavtale med endret innhold, er dette å betrakte som oppsigelse.
- En endringsoppsigelse må være saklig begrunnet, må gis på formelt riktig måte og med riktig frist.

§ 19. Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold

- Saklig grunn – en totalvurdering:
 - ✓ Virksomhetens behov
 - ✓ Ulempen for den konkrete arbeidstaker
 - ✓ Sosiale forhold
- Interesseavveining skal gjennomføres
 - ✓ Både av ansettelsesrådet og klageinstansen (departement eller myndighet bestemt i personalreglement)
 - ✓ Interesseavveiningen kan ikke overprøves av domstolene

Virksomhetens forhold

- Kutt i bevilgninger
- Oppgaver bortfaller etter omstilling eller effektivisering
- Finansiering av eksternt finansierte stillinger opphører
- Ansatte ønsker ikke å flytte med ved flytting

Flytteplikt – konkret vurdering

Omfatter som hovedregel

- Geografisk endret arbeidssted – økt daglig reisetid
- Innenfor akseptabel pendleravstand

Omfatter som hovedregel ikke

- Flytting som innebærer skifte av bolig eller ukependling
- Unntak for de som har bestemmelser om beordring i arbeidsavtalen

Saklighetskravet

- Omplaserings**plikt** før oppsigelse
 - ✓ En oppsigelse er ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har en annen **passende stilling** i virksomheten
 - ✓ Forskriftens § 7 (1) angir hva som ikke er passende stilling
 - ✓ nødvendige faglige og personlige egenskaper
 - ✓ Lik lønn
 - ✓ Arbeidsoppgavene noenlunde de samme
 - ✓ Avstand til nytt arbeidssted (dagpendling passende)
 - ✓ Arbeidsgiver har plikt til å lete, FPH kap 7
- Avveiningen mellom virksomhetens behov og den enkelte ansattes interesser

Regler ved oppsigelse

- Oppsigelse er et enkeltvedtak etter forvaltningsloven § 2. Kan påklages.
- Fattes av ansettelsesorganet (ansettelsesrådet)
- Rett til å forklare seg muntlig for ansettelsesorganet før det fattes vedtak om oppsigelse (statsansattloven § 32)
- Rett til bistand fra tillitsvalgt eller rådgiver
- Det er **frister som løper** i oppsigelsessaker!
 - ✓ Søksmålsfrister, statsansattloven §34
 - 8 uker fra underretning om vedtaket
 - 6 måneder dersom kravet bare gjelder erstatning
 - ✓ 2 ukers frist etter vedtak om oppsigelse er mottatt til å varsle om at man vil gå til søksmål. Rett til å stå i stilling frem til saken er rettskraftig avgjort

Fortrinnsrett

- Statsansattloven § 24
- Oppsagt på grunn av virksomhetens forhold
- Ansatt i staten minst 12 måneder siste 2 år (forskriften § 9)
- Annen passende stilling i staten
- Hvor lenge? Fra oppsigelsestidspunktet inntil to år etter oppsigelsesfristens utløp (opp til 2,5 år)
- Faller bort dersom den ansatte får tilbud om ny passende stilling i staten eller tilbud om stilling ikke aksepteres innen 14 dager
- Flere fortrinnsberettigede – kvalifikasjonsprinsippet

Politiske beslutninger

- Retten til medbestemmelse gjelder ikke politiske beslutninger
- Etablerer skille mellom politisk demokrati og bedriftsdemokrati
- Dersom den politiske beslutningen påvirker arbeidstakernes arbeidssituasjon, har man medbestemmelse på selve gjennomføringen av beslutningen
- Informasjons- og drøftingsrett på politiske beslutninger

Arbeidshverdag

- Har vi lov å komme med forslag og innspill?
- Har vi lov å lage bråk av alle bittesmå ting?
- Men ligger en del mellom



That's all Folks!

