



Retningslinjer ved omstilling og nedbemanning i Tana kommune. -Avtale om omplassering av overtallige

1) Innledning

Kommunens mangeartede virksomhet gjennomgår stadige endringer, både med hensyn til arbeidsoppgaver og prioritering av disse. Dette fører til organisasjonsendringer som resulterer i at stillinger omgjøres eller avvikles. Når slike store endringer i organisasjonen skal foregå, må det stilles krav om en annen og mer fleksibel bruk av personalressursene enn tidligere.

I forbindelse med kommunestyrets behandling av årsbudsjett for år 2016 er det i rådmannens forslag foreslått at kommunen skal redusere med ca. 20 årsverk.

I henhold til Arbeidsmiljølovens § 15-7 (1 og 2) er kommunen forpliktet til å se på muligheter for å tilby arbeidstakeren et annet passende arbeid.

Den overtallige beholder sin lønn slik den er på overtallighetstidspunktet.

Kommunen som arbeidsgiver er best tjent med at overtallige får et arbeid hvor deres arbeidskraft blir effektivt nyttet og hvor deres faglige kvalifikasjoner kan komme til sin rett.

2. Overtallighet

Som overtallig i forhold til disse regler kan bare regnes arbeidstakere som:

- er inntatt til varig arbeid i kommunen (fast tilsatt)
- blir uten arbeid ved omorganisering, rasjonalisering eller opphør av virksomhet.

3. Avgrensing

Arbeidstaker er pliktig til å overta tilbudt arbeid. Hvis arbeidstakeren motsetter seg dette, kan kommunen gå til oppsigelse.

4. Fortrinnsrett-kvalifikasjoner – midlertidig omplassering.

Fortrinnsrett for overtallig søker:

Når det blant søkere til en stilling er overtallig som har de nødvendige kvalifikasjoner, har kommunen en plikt til å ansette slik søker, jfr. Arb.miljølovens § 15-7 (1 og 2).

Fortrinnsretten etter denne paragrafen innebærer at søkerne ikke skal konkurrere med eksterne søkere.

Kvalifikasjoner

Det kreves at den overtallige arbeidstaker har de nødvendige kvalifikasjoner. Det er imidlertid ikke nødvendig at søkeren er best kvalifisert. Dersom mangler ved kvalifikasjonene kan rettes ved tilleggsutdanning, kan søkeren tilsettes på betingelse av at vedkommende tar slik tilleggsutdanning.

I de tilfelle det er aktuelt med intern konkurranse blant de overtallige om de ledige stillinger etter en omorganisering, skal de overtallige som er kvalifisert og som har lengst tjenesteansiennitet i kommunen ha fortrinnsrett.

5) Lønn-omplassing

Ved omplassing/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune/ virksomhet* pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning. Jf. HTA kap. 1, § 3.4.1.

6) Opplæring

Den virksomhet som mottar en overtallig arbeidstaker, har et selvstendig ansvar for en hensiktsmessig opplæring slik at den overtallige så raskt som mulig kan lære seg å beherske de nye arbeidsoppgaver. Virksomheten skal likeledes legge stor vekt på introduksjon og oppfølging av overtallige.

7) Saksbehandling-ansvarsfordeling

- Virksomhetsleder har ansvaret for planlegging av omplassing av overtallig personale. Det må lages ny bemanningsplan tilpasset den endrede situasjon.
- Planleggingen skal skje i samarbeid med de ansattes organisasjoner og personalavdelingen.
- Lederne har ansvar for de nødvendige tiltak med hensyn til tilpassing og omskolering av overtallig til nye arbeidsoppgaver.
- Overtallig arbeidstaker trekkes aktivt med ved utformingen av omplassingstiltak
- Virksomheten skal positivt medvirke til omplassing fra annen virksomhet i kommunen
- Virksomhetsleder er ansvarlig for informasjon om omplassing av overtallige i virksomheten
- Virksomhetsleder underretter personalavdelingen om behovet for omplassing til annen virksomhet så tidlig som mulig
- Dersom omplassing er et alternativ til oppsigelse, bør dette fremgå, og forholdet som nødvendiggjør omplassing bør beskrives og begrunnes
- Den nye stillingens arbeidsoppgaver og ansvarsområde, lønns- og arbeidsvilkår bør beskrives best mulig
- Arbeidstaker gis en akseptfrist for eventuelt for å komme med sine bemerkninger. Det gjøres oppmerksom på at dersom tilbudet ikke aksepteres, vil kommunen fremme sak om formell oppsigelse av tidligere stilling, kombinert med tilbud om ny stilling.

8) Arbeidstakerorganisasjonene – medbestemmelse

Planer som medfører omplassering av arbeidstakere skal forelegges arbeidstakerorganisasjonene. I planen fremgår muligheter for å endre stillingens innhold for å tilpasse den til en overtallig.

9) Personalavdelingen (Administrasjonen)

Personalavdelingen har ansvaret for samordning av overtallige i kommunen. Intern utlysning av stilling kan holdes tilbake dersom en mener en stilling er egnet til arbeidstakere som er overtallige i henhold til denne avtale.

Personalavdelingen utarbeider jevnlig oversikt over de omplasseringer som er foretatt i kommunen.

10) Rutine for saksgangen

Hver gang en stilling blir ledig foretas en stillingsvurdering med henblikk på kompetansekrav.

- Hvilken kompetanse trenger vi?
- Se på virksomhetens samlede kompetanse.
- Mer *fleksibel* vurdering enn tidligere.
- Muligheter for endring av stillingens innhold for å tilpasse den overtallige.
- Gi melding til personalavdeling.
- Personalavdeling ser på oversikt over overtallige arbeidstakere (Ledere skal sende dette til personal, jf. punkt ansvarsfordeling- saksbehandling)
- Dersom ingen – eller flere overtallige - stillinger lyses ut internt
- Ved intern utlysning tas følgende med som en standard opplysning:
- Fast ansatte innenfor virksomheter hvor det er budsjettert med stillingsreduksjoner, vil bli foretrukket dersom de fyller kvalifikasjonskravene for stillingen.
- Overtallig arbeidstakere kan sende søknad på stillinger som vedkommende anser seg som kvalifisert for og interessert i.
- Leder kan foreta samtale med de ansatte om det er noen som frivillig vil gå over i ledig stilling.

Dersom ingen frivillige

I praksis er det ofte ansiennitetsprinsippet som legges til grunn når innskrenkninger skal gjennomføres, jfr. HTA kap.1 § 3, pkt. 3.3, Innskrenkning/rasjonalisering:

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen/virksomheten*sies opp først, jfr. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen del B § 1-4-1 og del C § 3-2.

Med tjenestetid menes arbeidstakerens totale tjenestetid i Tana kommune.

Svangerskapspermisjoner, omsorgspermisjoner og permisjoner med lønn vil få dette fraværet godskrevet som løpende ansiennitet.

Utgangspunktet er at man er ansatt i virksomheten (kommunen) som sådan.

Undervisningspersonale med særskilt stillingsvern fra før 1.8.1999 iht. grunnskoleloven eller rettsvilkårsavtalen omfattes ikke av bestemmelsen i første ledd om rangering etter tjenestetid.

* Virksomhet i denne sammenheng: selvstendig, juridisk enhet som ikke er kommune. Under ellers like vilkår innebærer at tjenestetid alene ikke nødvendigvis er avgjørende. Arbeidsgiver må også kunne ta hensyn til forskjeller i kvalifikasjoner og anvendeligheten av arbeidstakeren utfra de oppgaver som skal utføres etter at rasjonalisering er foretatt.

Hensynet til effektiv drift må veies mot hensynet til arbeidstakerens interesser.

Vedlegg: Kommentarer 17.11.2015 (det vises til dommer/rettspraksis).

Ved avgjørelsen av om en oppsigelse er saklig begrunnet i driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, følger det av [aml. § 15-7 annet ledd annet punktum](#) at det skal:

“foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.”

For virksomheten er det et poeng at de som skal bli igjen må ha den kompetanse som er nødvendig for kunne utføre de arbeidsoppgaver det vil være behov for, dog med en rimelig og fornuftig opplæring. I den grad arbeidstakerne kan utføre slikt arbeid, skal man også vurdere ulempene i forhold til den enkelte. Ansatte kan være i forskjellige situasjoner og faser av livet. Det kan eksempelvis være en større ulempe for en person over 60 år å bli sagt opp fremfor en person på ca. 30 år, fordi 60 åringen vil kunne få større problemer med å finne nytt arbeid. På den annen side kan 30 åringen være i en situasjon hvor man er enslig forsørger og ulempen av den grunn vil kunne fremstå som større.

I vurderingen rundt bedriftens behov og ulempen for den ansatte kan det ut fra rettspraksis lages en liste over punkter/momenter det vil være legitimt å legge vekt på:

- Formell kompetanse
- Ansiennitet
- Anvendelighet
- Alderssammensetning
- Sosiale forhold (individuell alder, forsørgelsesbyrde, muligheter for annet arbeid ect.)

Momentlisten er ikke uttømmende og alt dette må da veies opp mot hvilke behov arbeidsgiver har for å innskrenke.

Særlig om ansiennitet

Arbeidsmiljøloven har ingen lovbestemmelse som sier at bedriften skal legge ansettelsestid (ansiennitet) til grunn ved utvelgelsen av arbeidstakere som skal sies opp. Ansiennitet vil imidlertid etter [arbeidsmiljøloven § 15-7](#) krav til saklighet være ett av de momentene som bedriften må legge vekt på ved utvelgelsen.

Betydningen av ansiennitet ble kommentert i en høyesterettsdom (Rt 1986 side 879). Høyesterett karakteriserte her ansettelsestid på 4 til 8 år som “ikke særlig lenge” og forskjeller på 1 til 3 år som “ikke betydelige forskjeller”. Det vil på denne bakgrunn først og fremst være ved betydelig forskjell i ansettelsestid at ansienniteten er av stor betydning.

Der det er saklig begrunnet kan det gjøres unntak fra ansiennitetsprinsippet. Saklig grunn kan i denne forbindelse være en rekke forhold, f eks:

- Sosiale forhold (alder, forsørgelsesbyrde, muligheter for annet arbeid m.v.)

Høyesterett uttaler bl a i saken fra 1986 (Rt 1986 side 879):

“Det er på det rene at avvik fra ansiennitetsprinsippet kan skje etter en vurdering av arbeidstakernes kvalifikasjoner hensett til bedriftens behov. Jeg mener også at man ikke her kan stille krav om at det bare er “nøkkelpersonell” - i den forstand at de er helt nødvendige for fortsatt drift - som kan beholdes etter en slik vurdering. Bedriften må kunne ta hensyn til forskjeller i kvalifikasjoner, erfaring og anvendelighet generelt eller på spesielle felter, når dette

er tilstrekkelig begrunnet i bedriftens behov. Jeg må legge til grunn at Kåre Hillesland AS var i en alvorlig situasjon hvor effektivitetshensyn gjorde seg gjeldende med stor styrke.

For så vidt gjelder sosial eller menneskelige hensyn, hevder de ankende parter at disse hensyn ikke saklig kan trekkes inn ved bedriftens avgjørelse av hvem som skal sies opp når valget står mellom flere arbeidstakere.

- Jeg kan ikke følge de ankende parter på dette punkt. Det er på det rene at i forholdet mellom bedriften og den enkelte arbeidstaker vil slike hensyn ha betydning ved vurderingen etter § 60 nr 2 av hvilke ulemper som oppsigelsen påfører arbeidstakeren. Skal det bli sammenheng i rettsreglene, må det samme gjelde når man må velge ut til oppsigelse en eller noen blant flere arbeidstakere. Det kan her være flere hensyn som må tillegges vekt, således kvalifikasjoner, alder, ansiennitet og også klare sosiale eller menneskelige hensyn. Det er som jeg har nevnt ikke grunnlag for å hevde at ansiennitet uten videre skal være avgjørende.”

Alderssammensetning

Skjev alderssammensetning i bedriften, f eks med overvekt av eldre arbeidstakere kan være et saklig argument å legge vekt på ved oppsigelse. Et eksempel på dette fra rettspraksis er Eidsivating lagmannsretts dom 26. oktober 1994. Her sier domstolen bl a:

“Det vil være berettiget for bedriften i en slik situasjon å se på for eksempel alderssammensetningen blant de ansatte som blir beholdt etter nedskjæringen, og på nødvendigheten av å sikre seg kvalifisert personale til de forskjellige typer arbeidsoppgaver i fremtiden.”

Sosiale forhold

Livssituasjonen til arbeidstakerne kan bedriften legge vekt på. Disse vurderingene vil bl a kunne knytte seg til alder, forsørgelsesbyrde, vansker med å få annet arbeid osv. Et eksempel fra rettspraksis er Høyesteretts dom 15 september 1986 (Rt 1986 s 879). Her sier Høyesterett bl a:

“I forhold til A og B har bedriften anført sosial hensyn for å fravike ansiennitetsprinsippet. A var 64 år på oppsigelsestidspunktet, og bedriften la vekt på at han ville ha større vansker enn de øvrige med å få nytt arbeid. Men også for hans vedkommende kom kvalifikasjonsmessige hensyn inn. Han var en erfaren glassskjærer og kunne også benyttes i håndtverksavdelingen. For B påberopes utelukkende sosial og menneskelige hensyn, særlig det forhold at er eneforsørger for et barn på 10 år. At slike hensyn skal tillegges vekt ved utvelgelsen blant flere arbeidstakere, har jeg allerede redegjort for.”

I praksis vil arbeidsgiver måtte foreta en helhetsvurdering der både ansiennitet, anvendelighet, alderssammensetning, sosial forhold og eventuelle andre forhold vil inngå som momenter i vurderingen.