

Omstilling og nedbemanning

Hvilke regler gjelder? hva må tillitsvalgte passe på?



Hva er omstilling?

- Endring i arbeidsprosesser
- Omfordeling av arbeidsoppgaver
- Nedleggelse av tjenester/tjenesteområder
- Omstrukturering
- Nedbemanning
- Virksomhetsoverdragelse



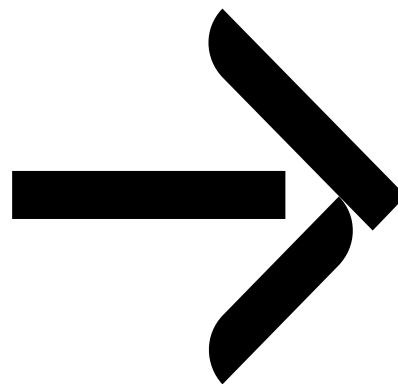
NB:
Ikke definert i AML

Men flere viktige
bestemmelser om omstilling
og endringsprosesser

Arbeidsgivers styringsrett?

Begrenses av:

- Arbeidsavtale
- Arbeidsmiljøloven
- Forvaltningsloven
- Hovedtariffavtalen
- Hovedavtalen
- Personalreglement
- Arbeidsreglement
- Almenne saklighetsnormer



Lov og avtaleverk er styrende!

Det kan ikke velges bort!

Risikovurdering

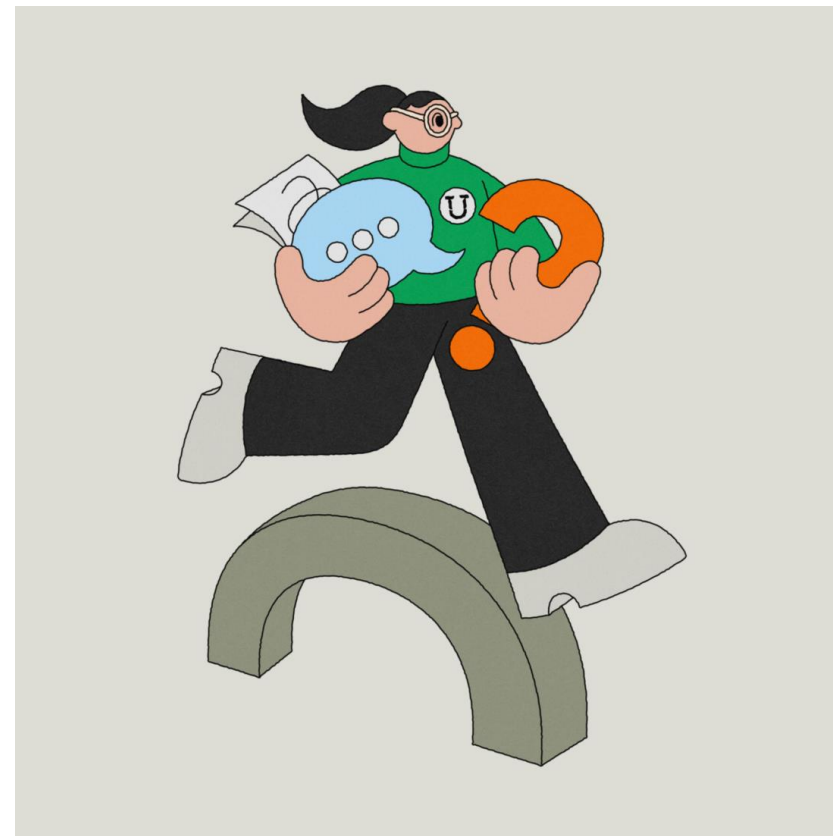
- Risiko skal vurderes
- Kan noe uønsket skje?
- Arbeidsgiver har ansvar for at arbeidsmiljøet er i samsvar med lovens krav



AML § 3-1 og 4-1

Drøfting og informasjon

- Tillitsvalgte skal informeres så tidlig som mulig
- Bemanningssituasjon?
- Innskrenking?
- Endring i organisering?
- Ansettelsesforhold?



Plan for informasjon

- God informasjon!
- Det blir (nesten) aldri nok
- Arbeidstakere informeres fortløpende
- Tillitsvalgte orienteres i forkant



Bemanningsplan

- Årsverk
- Oppgaver
- Kompetansebehov
- Kartleggingssamtale



Omstilling uten overtallighet

- Arbeidstakere videreføres i ny organisering
 - Arbeidsgivers styringsrett?
- endringsoppsigelse?

Tillitsvalgte!

Drøfting — referat

Informasjon!

Omplassering

- Arbeidsgiver kan ha styringsrett til omplassering
- Arbeidsgiver må ha saklig grunn

NB!

Arbeidstaker må få uttale seg

Skriftlige referat

Endringsoppsigelse

- Når stillingens grunnpreg er endret
- Utenfor arbeidsgivers styringsrett
- **Arbeidstaker kan samtykke**
- Hvis ikke? — Endringsoppsigelse
- Tilbud om ny arbeidsavtale

Samme regler som for ordinær oppsigelse — **AML § 15-1**

-Saklig grunn

-Begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold

-Skal drøftes med arbeidstaker

Overtallighet

- Arbeidsoppgavene faller bort
- I praksis nedbemanning
- Mottar lønn
- Hvem er overtallig?



Utvelgelseskrets

- I utgangspunktet er **hele virksomheten utvelgelseskrets**
- HTA KAP. 1 § 3.3: Ved innskrenking/rasjonalisering skal under elles like vilkår, de med kortest teneste innenfor vedkommendes arbeidsområde i kommunen/virksomheten sies opp først, jf aml § 15-7 og HA del B § 1-4-1 og del C § 3-1.
- NB! Hele virksomheten — når en skal finne annet passende arbeid jf. AML § 15-7

HER MÅ TILLITSVALGTE VÆRE OBS!

INNGÅTTE AVTALER KAN VÆRE
AVGJØRENDE

VÆR KRITISK TIL SNEVER
UTVALGSKRETS!

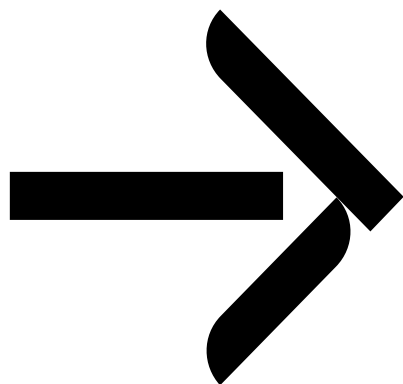
TA KONTAKT!



Hvem? Utvelgelseskriterier

- Utgangspunkt:

HTA KAP. 1 § 3.3: Ved innskrenking/rasjonalisering skal under
elles like vilkår, de med kortest teneste innenfor vedkommendes
arbeidsområde i kommunen/virksomheten sies opp først.



ANSIENNITET

Objektive kriterier!

Utdanningsforbundet

Ansiennitet

Kompetanse

Sosiale forhold



Arbeidsgiver

Kompetanse

Ansiennitet

Sosiale forhold

Beregning av ansiennitet

- Arbeidstakers samlede — uavbrutte ansettelsestid hos samme arbeidsgiver

AML § 15-3

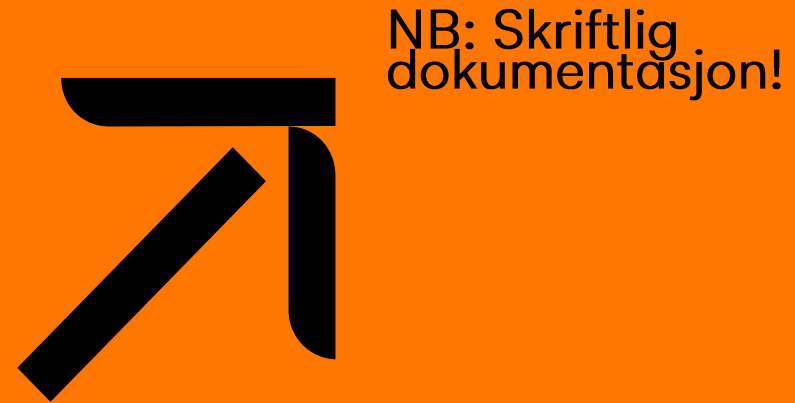
Beregning av oppsigelsestid

NB: rettighetspermisjoner, sykefravær

NB: Hva med utdanningspermisjon? — bør ikke trekkes fra

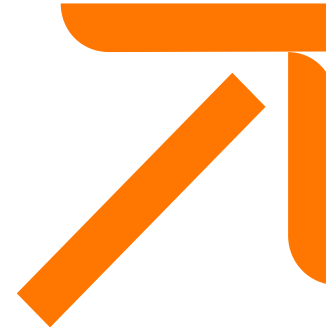
Leders ansvar

- Anvende kriteriene
- Definere den overtallige
- Informere tillitsvalgt og leder
- Omstillingssamtale



Overtallig

- Annet passende arbeid — på samme nivå
- Hvis ikke mulig: lavere nivå
- Arbeidsgivers ansvar!
- Arbeidstaker bør også følge med...



Lov og avtale:

AML § 15-7

HTA kap 1 § 3.4.1

Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i same kommune/virksomhet pga. omorganisering, sykdom, sakde, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakers forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnsinnplassering som en personlig ordning.

Fortrinn

- Overtallig arbeidstaker (AML 15-7(2))
- Arbeidstaker med redusert arbeidsevne (AML § 4-6 (1))
- Arbeidstaker oppsagt — virksomhetens forhold (AML § 14-2)
- Arbeidstaker som har akseptert redusert stilling i stedet for oppsigelse (AML § 14-2)
- Utvidet stilling for deltidsansatt (§ 14-3)



Overtallighet - oppsigelse

- Saklig?
- Har arbeidsgiver forsøkt å finne annet passende arbeid?

Hele virksomheten – hele konsernet

- «Vanlige» regler knyttet til oppsigelse
- Interesseavveining mellom virksomhetens behov - og ulempen det vil påføre den ansatte

LOV

AML § 15 — 7 (2) og (3)

AML § 15

Fortrinn

- Arbeidstaker oppsagt på grunn av arbeidstakers forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i virksomheten
- NB: konsernbestemmelse
- **Hele virksomheten!**
- **Arbeidsgiver må ha oversikt!**

AML kap 15

Forvaltningsloven — forsvarlig
saksbehandling

Virksomhetsoverdragelse

- En virksomhet overføres fra en arbeidsgiver til en ny arbeidsgiver
- Virksomheten selges
- Virksomheten privatiseres
- Virksomheten overtas av det offentlige

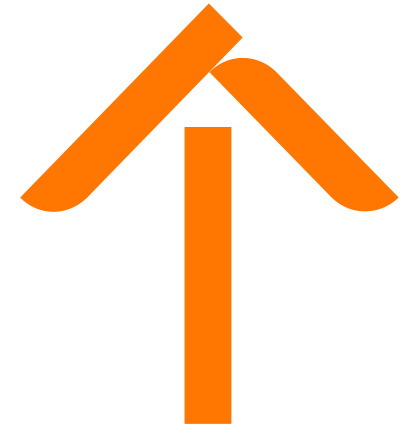
AML § 16



Hovedregel

- Beholder arbeid
- Beholder lønn
- Beholde ansiennitet
- Andre godtgjøringer
- Ny arbeidsgiver bundet av tariffavtale tidligere arbeidsgiver var bundet av
- NB: vær obs på pensjon — denne kan bli dårligere...

TA KONTAKT MED
FYLKESLAGET

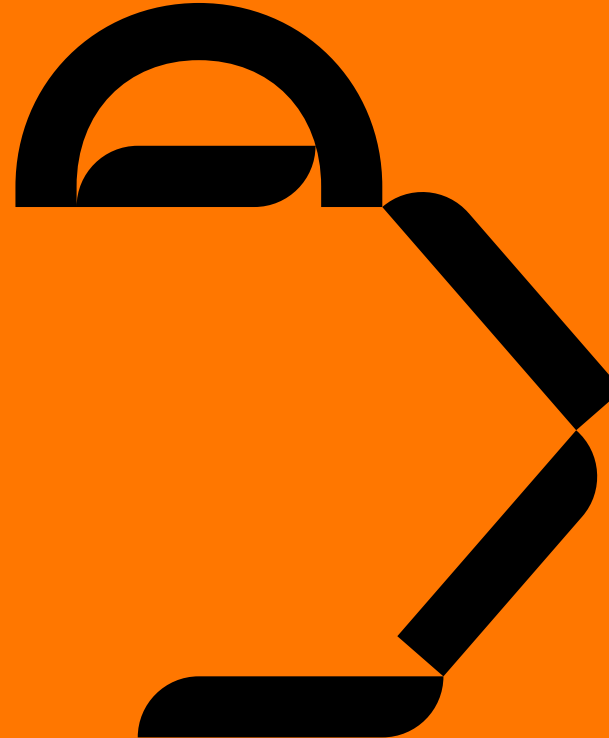


Oppsummering

- Arbeidsmiljøloven — en vernelov!
- Saklighet — god saksbehandling — forvaltningsloven
- Tariffavtalen og hovedavtalen!

Omstillingsregelverk etc. må hjemles i lov og avtale!

TA KONTAKT!



Overordna om nedbemanningsprosess

Fase 1 - Planlegging og vurdering

Fase 2 - Informasjon og drøfting

Fase 3 - Beslutning

Fase 4 - Utvelging

Fase 5 - Oppseiing

