

Omstilling og nedbemanning

Agenda

1. Planlegging og vurdering
2. Drøftinger med tillitsvalgte
Husk: Protokoll og referater

3. Beslutning

4. Utvelgelsen ved oppsigelse

- Utvelgelseskrets
- Utvelgelseskriterier

Husk: Særlig om ansiennitet i tariffavtalene

5. Annet passende arbeid

6. Oppsigelse/gjennomføring

Definisjon og saklighetskrav

Nedbemanning:

- Reduksjon av årsverk i bedriften

- Kan føre til oppsigelser

Saklighetskravet:

- Arbeidsmiljøloven § 15-7

- Alle ledd i prosessen må være saklig

Viktigheten av god saksbehandling

Viktigheten av god saksbehandling

Å sikre at alle prosedyrer følges korrekt

Åpen og ryddig prosess

Transparens i alle trinn av prosessen

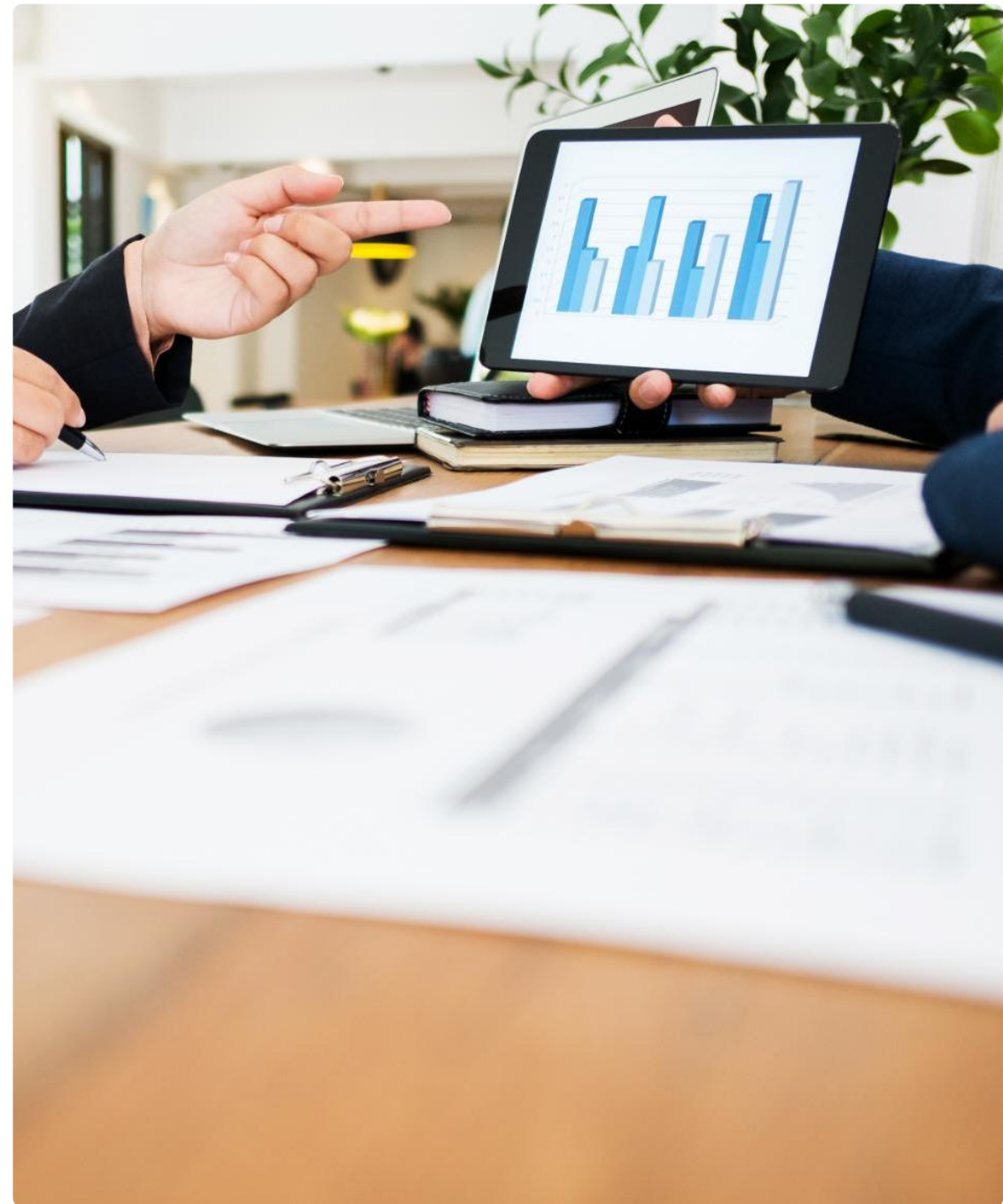
Godt samarbeid med tillitsvalgte og ansatte

Involvering av alle parter for å sikre enighet

Oppsigelser blir ofte godtatt forutsatt korrekt fremgangsmåte

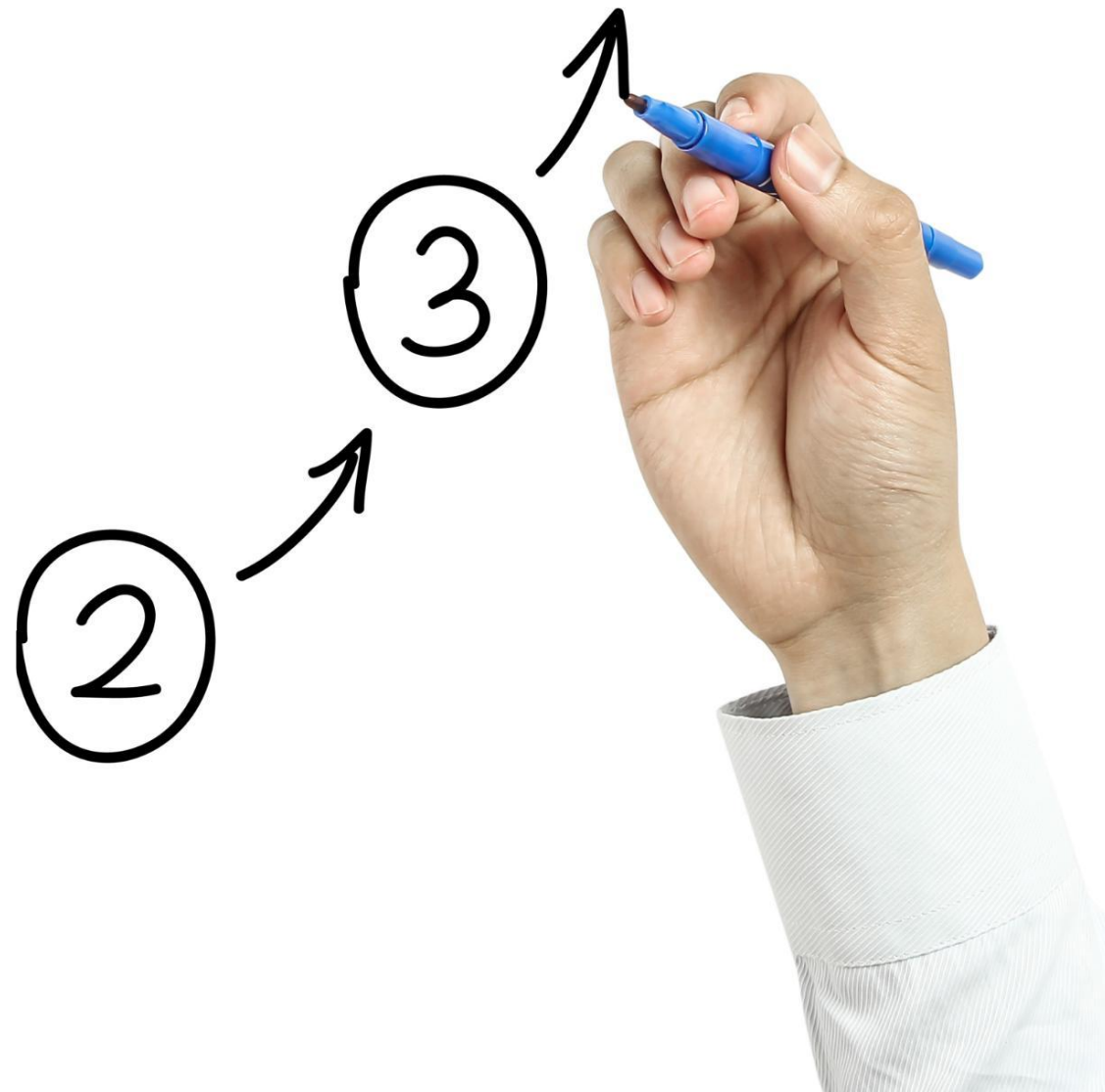
Behovsanalyse

- Vurdere behovet for nedbemanning
- Analysere situasjonen
- Identifisere nødvendige tiltak
- Behovsanalyse
- Gjennomføre grundig vurdering
- Vurdere alternative løsninger
- Saklig behov for å redusere antall ansatte
- Evaluere virksomhetens situasjon
- Vurdere konsekvenser for ansatte



Planlegging av prosessen

- Planlegge videre prosess
- Ingen fasit eller formkrav
- Tidsplan for prosessen
- Definere tidsrammer og milepæler
- Vurdere dagens organisasjon
- Identifisere nødvendige endringer
- Bemanningsplan
- Oversikt over nåværende oppgaver
- Plan for fremtidige oppgaver



Tariffavtaler og drøftinger

Tariffavtaler og drøftinger:

De fleste tariffavtaler har bestemmelser om drøftinger med tillitsvalgte

Eksempler inkluderer Hovedavtalen i Virke § 10-3 og Hovedavtalen i KS del B § 1-4-1 og § 3-1

Tidspunkt for drøftinger:

Drøftingene skal skje «tidligst mulig»

Drøftinger i bedrifter uten tariffavtale

Hva med drøftinger i bedrifter som ikke har tariffavtale og færre enn 50 ansatte?

Rettsens vurdering:

I rettspraksis vil hvorvidt drøftinger er gjennomført bli tillagt generell vekt i saklighetsvurderingen

Protokoll og referater

Arbeidsgivers forpliktelser:

- Skrive referater fra drøftingsmøter

*Hovedavtalen KS del B § 3-1 og Hovedavtalen
PBL pkt. 3.2.3*

- Dokumentasjon av prosessen

Både enighet og uenighet må dokumenteres

Viktig å sjekke før signering av drøftingsreferatet



Beslutning

- Formell forankring av beslutning
- Riktig organ i kommunen
- Informasjon til tillitsvalgte
- Viktig for kommunikasjon
- Informasjon til ansatte
- Essensielt for forståelse



Utvelgelseskrets

Utvelgelseskrets

Definerer gruppen av ansatte som vurderes for utvelgelse

Utvelgelseskriterier

Bestemmer hvilke faktorer som brukes for å velge ansatte

Utvelgelseskrets og kriterier skal selvsagt drøftes med tillitsvalgte



Saklig grunnlag

- Utvelgelseskretsen må være saklig
- Basert på objektive kriterier
- Utgangspunkt: «Virksomheten»
- Omfatter hele virksomheten (juridisk enhet)
- Kan være selskapet, kommunen eller fylkeskommunen

Saklig grunn for å begrense kretsen?

Vurdering av nødvendighet og rettferdighet



Geografisk spredning og økonomi

Geografisk spredning

Omfanget av virksomhetens tilstedeværelse i ulike regioner

Virksomhetens økonomi

Finansiell helse og stabilitet

Virksomhetens størrelse

Antall ansatte og omsetning

Konkret helhetsvurdering

Samlet vurdering basert på alle kriterier

Saklige kriterier

Utvelgelseskriteriene må være saklige

Ansiennitet, kompetanse og sosiale hensyn er generelt ansett saklige

Drøftelse med tillitsvalgte

Både valget av og anvendelsen av kriteriene skal drøftes med de tillitsvalgte

Ansiennitetsprinsippet

Ansiennitetsprinsippet i tariffavtaler:

Gitt en særstilling i de fleste avtaler

Eksempler på tariffavtaler der det står:

PBL § 3 pkt. 3.2

KS § 3 pkt. 3.3

Utgangspunkt for utvelgelse:

Ansiennitetsprinsippet gjelder

Fravikelse av ansiennitetsprinsippet:

Kan skje ved saklig grunn

Rett til annet passende arbeid

Helhetsvurdering:

Arbeidet som tilbys må være så likt arbeidstakers opprinnelige lønn og stillingsinnhold som mulig

Arbeidstaker må være kvalifisert, i hvert fall etter en viss opplæringstid

Individuelt drøftelsesmøte

Individuelt drøftelsesmøte

- Jf. aml § 15-1, drøfting av arbeidsforholdet

Ev beslutning om oppsigelse

- Viktig at beslutning ikke tas før drøftingsmøte er gjennomført



Grunnlaget for oppsigelsen

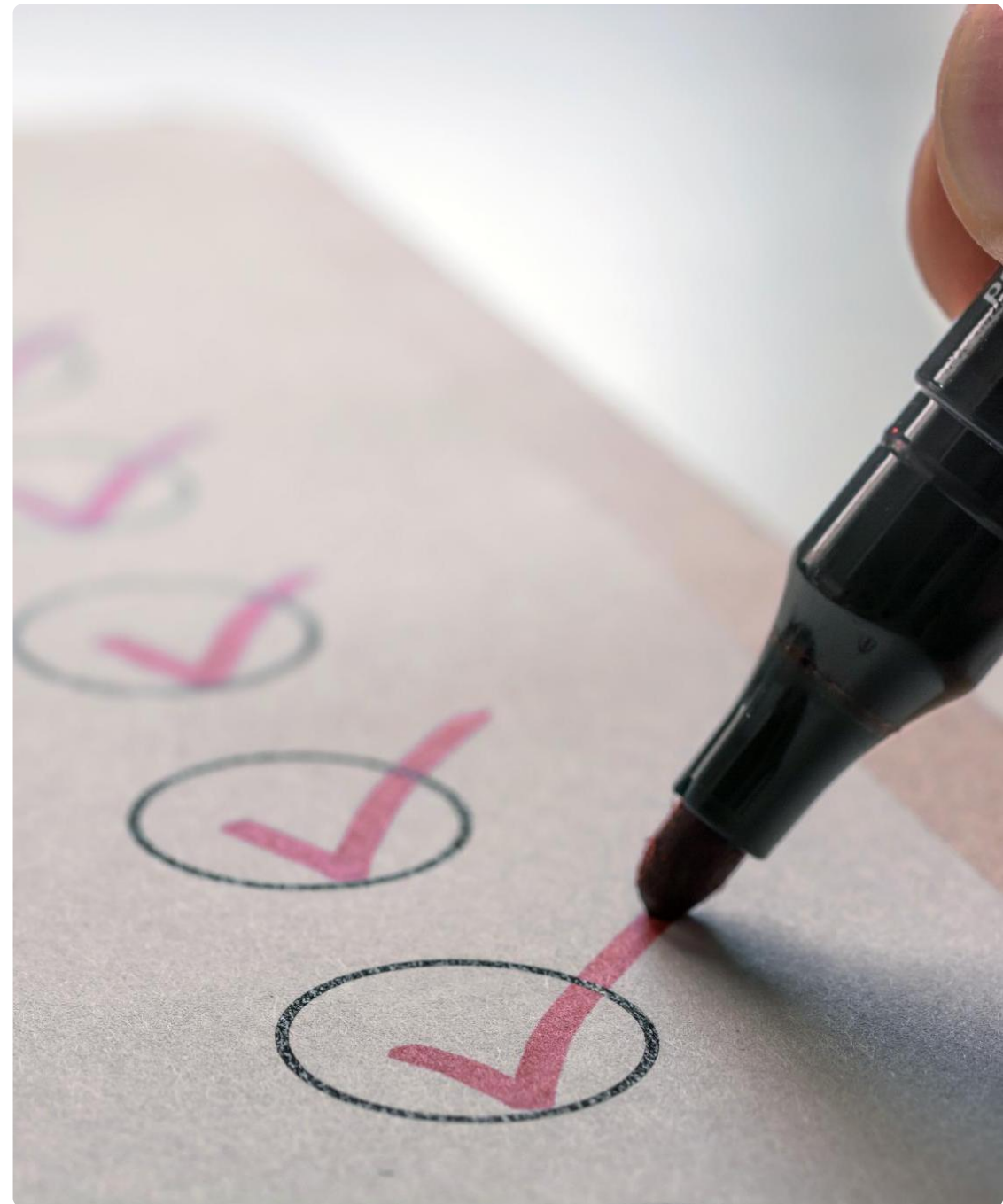
Hva skal drøftes?

Grunnlaget for oppsigelsen

Informasjon om vurderingen av utvelgelsen

Siste sjekk om all informasjon er vurdert

Nye sosiale hensyn? (hva er sosiale hensyn)



Oppsigelsesbrev

Arbeidsgiver skriver referat

Referat er en skriftlig oppsummering av møtet

Inneholder viktige punkter og beslutninger

Viktig: mulighet for innspill til referatet

Oppsigelsesbrev

14 dager for å kreve forhandlinger

(Jf. aml. § 17-3)

Fortrinnsrett

- Fortrinnsrett ved oppsigelse
Gjelder arbeidstaker oppsagt på grunn av virksomhetens forhold
Unntak for stillinger arbeidstaker ikke er kvalifisert for
- Fortrinnsrett ved midlertidig ansettelse
Gjelder arbeidstaker som ikke får fortsatt ansettelse på grunn av virksomhetens forhold
Unntak for vikariat etter § 14-9 andre ledd bokstav b
- Fortrinnsrett ved redusert stilling
Gjelder arbeidstaker som aksepterer redusert stilling i stedet for oppsigelse

Ny bestemmelse fra 1.1.2024

- Ny bestemmelse gjeldende fra 1.1.2024
Fortrinnsrett til ny ansettelse i konsern
- Fortrinnsrett ved nedbemanning
«Sekundær» rettighet
Arbeidsmiljøloven § 14-2 (1), nytt andre og tredje punktum
- Detaljer om fortrinnsrett
Gjelder i andre virksomheter i konsernet
Unntak for stillinger arbeidstakeren ikke er kvalifisert for
Bortfall av rettighet ved avslag på passende arbeid

Krav om forhandlinger

Krav om forhandlinger

Rettet til foretaket med den aktuelle stillingen

Jf. aml. § 17-3, nytt syvende ledd

Oppsigelse

Skal inneholde opplysninger om konsernfortrinnsrett

Hvilke foretak som inngår i konsernet på
oppsigelsestidspunktet

Jf. aml. § 15-4 (2), nytt femte punktum

Nedgang i søkertall, VGO

Informasjon til tillitsvalgt

Søkertallene til flere videregående skoler har gått betydelig ned

Sammenlignet med året før

Vedtak om nedleggelse

Enkelte utdanningsprogram må legges ned

Årsak: lave søkertall

Retningslinjer for omstilling og nedbemanning

Fylkeskommunens generelle retningslinjer

Utvelgelseskrets og kriterier

Utvelgelseskretsen

Den enkelte videregående skolen i
fylkeskommunen

Utvelgelseskriteriene

Kompetanse

Personlig egnethet

Ansiennitet

Sosiale forhold



Spørsmål?