



RETNINGSLINJER FOR NEDBEMANNING I MÅSØY KOMMUNE

Godkjent av AMU 09.06.15, sak 15/33
Vedtatt av kommunestyret 23.06.15, sak 15/34

INNHALDSFORTEGNELSE

1. LOVER OG AVTALER	2
LOVHJEMMEL:.....	2
2. OVERORDNEDE MÅL.....	2
3. MÅL FOR PROSESSEN.....	2
4. BEMANNINGSPLAN.....	2
5. TJENESTEOMRÅDE	2
6. TILTAK FOR GJENNOMFØRING.....	3
VEDLEGG:	4
LOVER OG AVTALER	4

Retningslinjer for nedbemanning skal bygge på gjeldende lov og avtaleverk og være med på å sikre god informasjon og medvirkning.

1. LOVER OG AVTALER

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som er knyttet til opphør av arbeidsforhold, blir gjerne kalt reglene for stillingsvern. Formålet med lovgivningen er å sikre arbeidstakerne tilsetningstrygghet. Etter disse bestemmelsene har arbeidstakerne et vern mot usaklig oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgivers side.

LOVHJEMMEL:

- **Arbeidsmiljøloven (Aml) § 15-7, første og andre ledd - Vern mot usaklig oppsigelse.**
- **Hovedtariffavtalen (HTA) § 3 pkt. 3.3, Innskrenking/rasjonalisering.**
- **Hovedavtalen (HA): Del B § 1-4-1, Omorganisering.**

2. OVERORDNEDE MÅL

- Kommunen skal opprettholde best mulig tjenestetilbud innenfor de økonomiske rammer.
- Kommunen skal beholde nødvendig kompetanse.
- Prosessen skal gå hurtig og ryddig.
- Arbeidstakere, arbeidsgiver og fagorganisasjonene skal jobbe sammen for å finne hensiktsmessige løsninger.
- Så langt mulig skal oppsigelser unngås.

3. MÅL FOR PROSESSEN

- Den ansatte som er berørt av nedbemanning skal oppleve individuell behandling.
- Ledere skal oppleve at de mestrer sitt ansvar, og at de er i stand til å ivareta sine ansatte gjennom prosessen.
- Sluttavtale/pensjonstilbud vurderes der omplassering er spesielt vanskelig.

4. BEMANNINGSPLAN

Det skal utarbeides bemanningsplan for den enkelte enhet. Bemanningsplanen skal inneholde:

- Oppgaver/mål enheten har.
- Antall arbeidstakere som utfører oppgavene i hht målsetting.
- Beskrivelse av den kompetanse arbeidstakere må ha for å utføre oppgavene.
- Konsekvenser ved redusert bemanning (minimumsbemanning?).

5. TJENESTEOMRÅDE

Kommunen er å anse som en virksomhet. Arbeidstakere er tilsatt i kommunen og ikke på det enkelte tjenestested. Dette betyr at kommunen sees under ett i arbeidet med omplassering/nedbemanning.

Vurdering av overtallighet vil omfatte arbeidsoppgaver alle tjenestestedene:

- Stillinger uten krav om formell kompetanse
- Merkantilt personell
- Administrative stillinger
- Pedagogisk personell
- Helse og omsorgsavdelingene
- Sosial/NAV/Barnevern
- Teknisk
- Barnehage

6. TILTAK FOR GJENNOMFØRING

Når nedbemanning har vært forsøkt løst innenfor rammen av lov og avtaleverk skal følgende gjelde:

1. Midlertidig ansatte, vikarer og lignende sies opp først

2. Under ellers like vilkår:

Når kompetansekravet er oppfylt, vil ansiennitet være avgjørende. Med kompetansekrav menes både realkompetanse og formell kompetanse. Skikkethet går foran ansiennitet.

Før oppsigelse kan tas i bruk skal følgende alternativ være drøftet med tillitsvalgt og arbeidstaker.

Arbeidsgivers plikt til å tilby annet passende arbeid stillinger i hht AML § 15-7:

Med «annet passende arbeid» menes ledige stillinger som den aktuelle arbeidstaker er skikket for. Det kreves altså ikke at det må opprettes nye stillinger, og det forutsettes at arbeidstakeren må fylle eventuelle formelle kompetansekrav for den ledige stillingen. En hjelpepleier vil for eksempel ikke kunne tilbys arbeid som sykepleier. En arbeidstaker vil heller ikke ha krav på å gjennomføre nødvendig utdanning for å kunne tiltre en ledig stilling.

LOVER OG AVTALER

Lovhjemmel: Arbeidsmiljøloven (Aml) § 15-7, første og andre ledd - Vern mot usakelig

OPPSIGELSE

Terskelen for å kunne si opp en arbeidstaker på grunn av forhold i virksomheten er høy. Arbeidsgiver må kunne dokumentere at en oppsigelse er nødvendig med hensyn til driften.

Økonomiske forhold vil kunne være et saklig grunnlag for oppsigelse. Oppsigelser kan også være nødvendig på grunn av arbeidsmangel. Redusert bemanningsbehov kan for eksempel være en konsekvens av sammenslåing av virksomheter, eller rasjonaliseringer i tilfeller der man har hatt flere årsverk enn hva lov- eller avtaleverk krever.

PLIKT TIL Å FORETA EN INTERESSEAVVEINING

Arbeidsmiljøloven § 15-7 (2)

Arbeidsmiljøloven setter også som krav at det skal foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper en oppsigelse vil påføre den enkelte arbeidstaker

Bestemmelsen viser til at det skal foretas en bred og skjønnsmessig vurdering, der virksomhetens behov for å gjennomføre nedbemanning må vurderes opp mot hvor inngripende konsekvenser en oppsigelse vil ha for den enkelte arbeidstaker.

Jo hardere den enkelte arbeidstaker vil rammes av en oppsigelse, desto strengere krav stilles det til arbeidsgivers saklige behov for å gå til en oppsigelse

På den annen side vil for eksempel hensynet til arbeidstaker veie mindre jo mer kritisk den økonomiske situasjonen til virksomheten er.

UTVELGELSESPROESSEN

Arbeidsmiljøloven § 15-7 (2)

I situasjoner der det er klart at en nedbemanningsprosess er saklig og nødvendig, oppstår ofte spørsmålet om hvem av de ansatte som skal sies opp. Arbeidsmiljølovens saklighetskrav gjelder også ved selve utvelgelsesprosessen.

Avgjørelsen av hvilke arbeidstakere som må gå, skal altså bygge på en saklig utvelgelse. I dette ligger at Utvelgelsesprosessen skal skje etter en konkret skjønnsmessig helhetsvurdering der flere momenter skal tas i betraktning

Eksempler på momenter som kan ha betydning for avgjørelsen er den enkelte ansattes

- Kvalifikasjoner
- Ansiennitet hos arbeidsgiver
- Alder
- Økonomi
- Sosiale forhold
- Med mer

Kvalifikasjoner og egnethet vil kunne være tungtveiende utvelgelseskriterier, spesielt dersom virksomhetens økonomi er særlig kritisk og den videre driften står i fare. Det å beholde de med best kvalifikasjoner kan i slike tilfeller være helt avgjørende og nødvendig.

Den enkelte arbeidstakers ansiennitet er utvilsomt et viktig kriterium som det skal tas hensyn til. Ansienniteten er likevel bare et av flere momenter i en helhetsvurdering og er ikke alene avgjørende for utvelgelsen. Det er ikke slik at den med kortest ansiennitet automatisk må gå. Dersom det ikke er utarbeidet egne retningslinjer i forbindelse med

ansiennitet blir det opp til arbeidsgiver og tillitsvalgte i fellesskap å foreta en konkret vurdering av hva som blir mest riktig i hvert enkelt tilfelle.

- Arbeidsgiver skal kunne vise til en ryddig og god prosess, med tidlig involvering av berørte arbeidstakere og tillitsvalgte

I rettspraksis er det ofte lagt stor vekt på at tillitsvalgte har vært med i prosessen gjennom drøftinger. Så lenge de tillitsvalgte har vært involvert, og det ikke kan pekes på at det er tatt klart usaklige vurderinger, er domstolene generelt forsiktige med å gå nærmere inn på den enkelte arbeidsgivers skjønnsutøvelse.

4.5 FORTINNSRETT TIL NY TILSETTING ETTER OPPSIGELSE

Arbeidsmiljøloven § 14-2

Arbeidstakere som er blitt oppsagt på grunn av arbeidsmangel har på visse vilkår fortrinnsrett til nye eller ledige stillinger. Det stilles følgende krav til arbeidsforholdet for å få fortrinnsrett

- Arbeidstaker må ha vært tilsatt i virksomheten (kommunen) i minst tolv måneder i løpet av de siste to år
- Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp