



FAGFORBUNDET

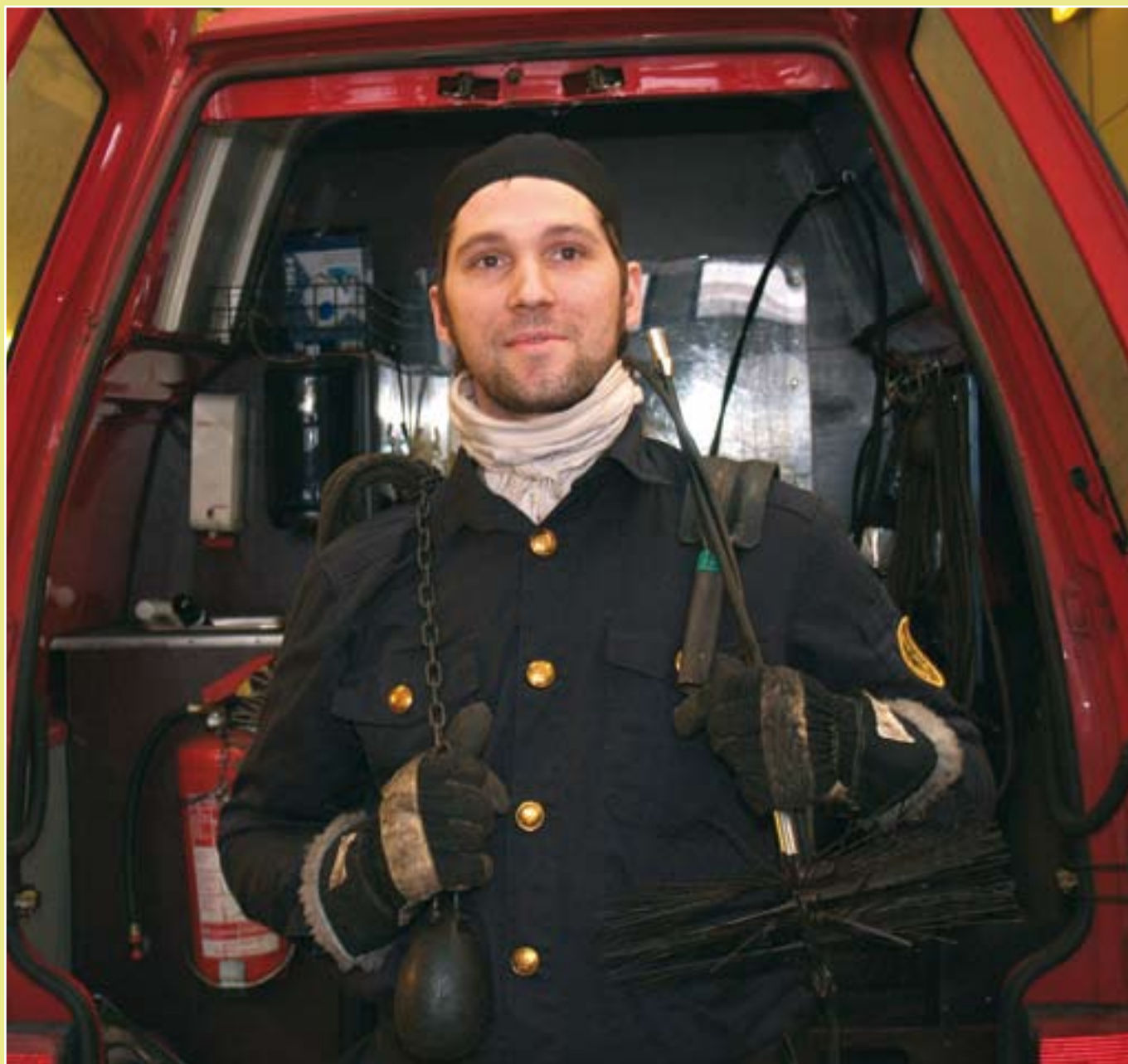
INFORMASJONSBLAD TIL TILLITSVALGTE

omtanke
solidaritet
samhold

OSS

TILLITSVALGTE

OKTOBER NR. 5 | 06 | ÅRGANG 4 |



OSS tema: Omstilling i kommunene

Innholdsfortegnelse:

Innledning	2	Ansiennitet – et vern mot oppsigelser	10
Gode råd til fagforeningen og de tillitsvalgte	3	Midlertidig ansettelse svekker stillingsvernet.	12
Arbeidsgivers informasjons- og drøftingsplikt	4	Fristilling må unngås	14
Virksomhetsoverdragelse	6	Endringer av stillinger	16
Arbeidsgiveransvar og ansattes rettigheter	8	Forhandlinger og søksmålsfrister ved oppsigelser	18



Ill.foto: Kari-Sofie Jenssen

Innledning

Tillitsvalgte i Fagforbundet blir daglig konfrontert med konsekvenser av endringer i kommunal virksomhet, som ofte blir kalt for omstilling. Det kan være alt fra små omorganiseringer til varsel om oppsigelser ved innskrenkninger i virksomheten. Som regel er forslagene til tiltak motivert ut fra kommunens eller virksomhetens behov for å spare penger. Det kan også være politisk ideologi som ligger bak.

Slike endringer får konsekvenser for medlemmene våre. Derfor er det viktig at tillitsvalgte benytter seg av de mulighetene for medbestemmelse som lov- og avtaleverket gir. Sammen med påvirkning overfor politikere og administrasjon er dette verktøy som kan bety mye positivt for medlemmene våre. Unnlater man å benytte mulighetene, kan faktisk passiviteten bli brukt mot forbundet og de samme medlemmene.

Det er dessuten viktig å være klar over at bestemmelsene i lovverket er vedtatt av Stortinget og gjelder for alle i Norge. Bestemmelsene i avtaleverket er like forpliktende, men kun for arbeidsgiver og våre medlemmer innenfor avtaleområdet og så lenge avtalen gjelder.

Imidlertid kan det være vanskelig å ha full oversikt over hvor vi finner relevante bestemmelser i et omfattende lov- og avtaleverk, eller hvordan bestemmelsene skal forstås og benyttes mest mulig effektivt.

Nettopp derfor har vi utviklet dette nummeret av OSS tillitsvalgte som et verktøy for dere ved omorganiseringer, nedbemanninger, nye selskapsformer, ansettelse, oppsigelser, omstilling og kontraktørskifte.

OSS tillitsvalgte behandler en rekke ulike aktuelle temaer med henvisning til eventuelle lovbestemmelser og tariffbestemmelser. Til hvert tema vil det også bli laget en sjekkliste med spørsmål hvor tillits-

valgt/rådgiver kan krysse av hvilke sjekkpunkter som er kontrollert eller behandlet og hvilke som ikke er det.

Dette nummeret må selvsagt suppleres med aktiv bruk av forbundets rådgivere og andre som har spesialkompetanse innenfor de enkelte områdene. Det er også viktig å bruke nettverket som forbundet har for å få hjelp til å løse konkrete saker for forbundets medlemmer.

Den enkelte tillitsvalgte må derfor samarbeide nært med den hovedtillitsvalgte og nærmeste kompetansesenter. I Fagforbundet sentralt kan den tillitsvalgte få verdifull hjelp hos omstillingsenheten. Både kompetansesenteret og omstillingsenheten har i tillegg mulighet til å benytte kompetansen hos forbundets juridiske enhet. Husk: I slike viktige spørsmål for våre medlemmer er det langt bedre å søke råd og hjelp for tidlig enn for sent.

Dette nummeret er utarbeidet av Geir Høin ved Fagforbundets juridiske enhet i samarbeid med medarbeidere fra informasjonsavdelingen, omstillingsenheten, kompetansesenteret og organisasjonsenheten. Nummeret vil bli lagt på Fagforbundets tillitsvalgtnett hvor det vil bli oppdatert ved behov og hvor dere også vil finne en rekke nyttige vedlegg.

Lykke til!

Forbundsleder Jan Davidsen



Foto: Kari-Sofie Jenssen



FAGFORBUNDET

Utgiver: Informasjonsavdelingen
i Fagforbundet

Fagredaktør: Kari-Sofie Jenssen
kari-sofie.jenssen@fagforbundet.no
Redaktør: Tone Zander
Layout: Informasjonsavdelingen

Forsidefoto: Geirmund Jor
Redaksjonen avsluttet: 18. oktober
Opplag: 22 000
Trykk: Aktietrykkeriet

Gode råd til fagforeningen og tillitsvalgte

Avhengig av organisasjonens størrelse, utforming og delegering av beslutningsmyndighet, kan det være at den stedlige tillitsvalgte er den som først får høre om kommende omstillinger på arbeidsplassen. Ta da direkte kontakt med Hovedtillitsvalgt (HTV) og sjekk om denne er informert. Likeså om verneombudet har blitt orientert.

Bruk Hovedavtalens (HA) bestemmelser. Hovedavtalen har bestemmelser som sier at ved nedsettelse av ad. hoc utvalg, prosjektgrupper og styringsgrupper skal de tillitsvalgte være representert. Her slås det også fast at arbeidsgiver skal gi de ansatte mulighet for å utøve sin medbestemmelse fra det tidspunkt arbeidsgiver starter planleggingen. Etter vår mening er «tidligst mulig tidspunkt» (HA del B § 3.4) når arbeidsgiver begynner å vurdere driftsendringer. Med andre ord før formelle utredninger og liknende settes i verk.

Dersom det er store omstillingsprosesser på gang, gir Hovedavtalen også mulighet for at en kan søke om utvidet tillitsvalgtressurser på tid.

Unngå gisselrollen

Sørg alltid for å ha noen å diskutere med om det som kommer fram i arbeidsgruppene. Jobb i team slik at problemstillinger som framkommer i arbeidsgruppene kan diskuteres og argumentasjon kan prøves på andre. Dette vil gi den som sitter i arbeidsgruppa større trygghet og bedre muligheter for å få protokollert eventuelle uenigheter i arbeidsgruppas saksfremlegg.

Fagforeninga har ansvar for ivaretagelse av sine medlemmer

De bør kurse eller gjennomføre diskusjoner med de medlemmene/tillitsvalgte som skal sitte i komiteer og utvalg som representanter for forbundet.

Du er ekspertene:

- Du kjenner arbeidsplassen din best
- Du er utpekt av de ansatte og skal ivareta deres interesse
- Du trenger ikke å være enig med ekspertene. Du skal ikke føle deg ubekvem ved å ha andre synspunkter enn flertallet, heller ikke i sluttrapporten
- Du er ikke alene – du har alle dine medansatte i ryggen
- Du skal ikke ta avgjørelser alene – du må alltid ha noen å diskutere vanskelige saker med
- Du har ikke dårlig tid – du må alltid ta deg tid til å tenke gjennom saken og formulere dine egne synspunkt. En slik gjennomgang må gjerne skje sammen med teamet fagforeninga har satt ned
- Du skal alltid ha tid til å rådføre deg med de som har utpekt deg
- Du skal gjøre prosjektgruppa, arbeidsgruppa eller ad. hoc-gruppa oppmerksom på din rolle og kreve respekt for den
- Du skal alltid kreve tid til å forberede deg skikkelig – ikke bare på fritida eller i spisepausa
- Du skal alltid spørre når det er noe du ikke forstår
- Du skal alltid spørre; hva betyr dette for de ansatte, hva betyr dette for brukerne

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Har fagforeninga faste rutiner for å fange opp planer/tiltak fra administrasjon/politikere?			
Har fagforeninga stilt krav overfor arbeidsgiver til informasjon om alle sider ved endringer og konsekvensene for de ansatte?			
Har fagforeninga bedt om møte med arbeidsgiver når det er konstatert forhold som kan innebære en info/drøftingsplikt?			
Har fagforeninga utpekt en hovedansvarlig som skal håndtere saken?			
Har dere drøftet arbeidsmiljømessige konsekvenser med verneombud?			
Har dere gjort de nødvendige tiltak for mulig politisk påvirkning i saken?			
Har dere forsøkt å få avtalt en ordning med arbeidsgiver om representasjon fra arbeidstakersiden i den aktuelle saken?			
Har dere drøftet denne representasjonen med andre aktuelle arbeidstakerorganisasjoner?			
Har dere forsøkt å oppnå en avtale om forhold som kan føre til vesentlige endringer i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold?			
Har dere forsøkt å få avtalt en framtidsplan i den aktuelle saken?			



Ill. foto: Kari-Sofie Jenssen

De tillitsvalgte må ha god tid til å sette seg inn i saken, foreta undersøkelser og eventuelt rådføre seg med annen ekspertise, sier tillitsvalgt i Rælingen Arne Løseth.

Arbeidsgivers informasjons- og drøftingsplikt

Ved alle endringer som får betydning for de ansatte skal arbeidsgiver snarest mulig informere og rådføre seg med de tillitsvalgte. Skal de tillitsvalgte og de ansatte sikres tilstrekkelig innflytelse, er det helt nødvendig at arbeidsgiver overholder informasjons- og drøftingsplikten. Et brudd på denne plikten er tariffstridig og bør behandles som en tvistesak.

For at de tillitsvalgte skal ha mulighet til reell innflytelse er det dessuten viktig at informasjon og drøfting foretas så tidlig som mulig. Dette innebærer at de tillitsvalgte må ha god tid til å sette seg inn i saken, foreta undersøkelser og eventuelt rådføre seg med annen ekspertise. De må være godt forberedt til en eventuell drøfting.

Hva sier lov- og avtaleverk?

Det er gitt regler om informasjon og drøfting både i lov og hovedavtaler. Hovedavtalen mellom LO og NHO, kap. IX inneholder regler om informasjon og drøfting hvor det understrekes at et formål med reglene er å gi de ansattes tillitsvalgte reell mulighet til å påvirke arbeidsgivers beslutninger for forhold som angår arbeidstakernes arbeidsforhold. I Hovedavtalen LO/Fagforbundet-KS § 3-4 er det gitt tilsvarende regler. Punktene b og c inneholder sentrale bestemmelser som har følgende ordlyd:

B) Ved endringer og omstillinger i kommunen/fylkeskommunen som vil få betydning for arbeidstakerne, skal arbeidsgiver på et

tidligst mulig tidspunkt orientere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.

- C) Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, orientere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:
- ledige og nyopprettede stillinger
 - prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater.

I arbeidsmiljøloven er plikten til informasjon og drøfting omhandlet i kapittel 8, som gjelder for virksomheter med minst 50 arbeidstakere. I § 8-2 er omfanget av denne plikten beskrevet slik:

(1) Plikten til informasjon og drøfting etter § 8-1 omfatter:

- a) informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon,

- b) informasjon om og drøfting av den aktuelle og forventede bemanningssituasjon i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse,
- c) informasjon om og drøfting av beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

Hva er «tidligst mulig»?

Innholdet i informasjons- og drøftingsplikten er også blitt behandlet av Arbeidsretten. Det er særlig to dommer som er av sentral betydning her, Transocean ARD 1996/130 og KLP-dommen ARD 2002. Når det gjelder spørsmålet om hva uttrykket «så tidlig som mulig» innebærer, er dette uttrykt slik i Transocean-dommen: «Hvilket i prinsippet betyr så snart det er aktuelt og allerede under forhandlingene».

I KLP-dommen er samme spørsmål behandlet i forbindelse med arbeidsgivers plikt til informasjon og drøftelse i forbindelse med skifte av pensjonsleverandør. Her uttrykkes det at «så tidlig som mulig» betyr at «den tariffmessige plikten til å informere de tillitsvalgte tidligst inntre når det i kommunens regi er iverksatt en konkret og målrettet prosess i retning av å vurdere skifte av pensjonsleverandør».

Hold god kontakt med ledelsen

Det er viktig at reglene om informasjon og drøfting håndheves og praktiseres strengt i kommunesektoren. Det er et brudd på disse reglene dersom politikerne eller kommunens administrasjon iverksetter planer eller tiltak som er av vesentlig betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold, uten at de tillitsvalgte trekkes med i plan- eller tiltaksprosessen. Det er derfor også

viktig at de tillitsvalgte har «følere» ute som kan fange opp planer og tiltak som er under utvikling i kommunens administrasjon. Rutinemessig må det derfor stilles spørsmål til kommunens administrative- og politiske ledelse om det vurderes tiltak eller planer som kan få betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold.

Benkeforslag aksepteres ikke

Et eksempel på brudd på informasjons- og drøftingsplikten er hvis arbeidsgiver fremmer benkeforslag av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold i besluttede organer. Beslutninger som fattes etter et benkeforslag eller tilsvarende strider mot informasjons- og drøftelsesplikten, og må derfor omgjøres.

Gjelder også verneombudet

Det er dessverre ikke alle arbeidsgivere som tenker på at verneombud også er tillitsvalgt. Ombudets stilling som tillitsvalgt framgår av arbeidsmiljølovens § 6-2 (1) «Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet». Endringer i virksomheten kan selvsagt få betydning for arbeidsmiljøet, og det er derfor viktig at ombudene er med fra starten av. Dersom verneombudene for de berørte verneområdene og hovedverneombud blir utestengt, så må de tillitsvalgte kreve at ombudene blir informert og inkludert.

Manglende informasjon er tariffstridig

Hvis arbeidsgiver ikke overholder informasjons- og drøftingsplikten, er dette tariffstridig. Et slikt tariffstridig forhold skal behandles etter reglene om rettsvister i Del A § 7, og tvistebestemmelser lokalt etter bestemmelsene i § 7-1. Det kan være klokt å samråde seg med en rådgiver ved kompetansesenteret før den tillitsvalgte ber om slike tvisteforhandlinger.

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Har dere lagt opp til rutiner for beskrivelse av planer/tiltak som kan utløse informasjons/drøftingsplikt?			
Har dere bedt om møte med arbeidsgiver når det er konstatert forhold som kan innebære en informasjons/drøftingsplikt?			
Har dere bedt om tvisteforhandlinger med arbeidsgiver etter Hovedavtalens § 7-1 dersom arbeidsgiver motsetter seg drøfting/informasjon eller informasjon/drøftinger er mangelfull?			
Har dere opprettet kontakt med rådgiver ved kompetansesenteret om saken?			
Er det gjort forsøk på å få avtalt en ordning med arbeidsgiver om representasjon fra arbeidstakersiden i den aktuelle saken?			
Er det gjort forsøkt på å få avtale en fremtidsplan i den aktuelle saken?			
Er verneombud og hovedverneombud informert og inkludert fra og med første møte med arbeidsgiver når det er konstatert forhold som kan innebære informasjons/drøftingsplikt?			

Virksomhetsoverdragelse

Hva innebærer en virksomhetsoverdragelse? Hvilke lovverk er viktige for arbeidstakere når dette skjer? Må en arbeidstaker bytte til ny arbeidsgiver? Kan man beholde sin opprinnelige tariffavtale?

Konkurranseutsetting forbinder vi med at en kommune eller en virksomhet setter ut deler av virksomheten på anbud. Vanligvis utarbeides et anbudsdokument hvor flere anbydere oppfordres til å konkurrere om å få oppdraget fra kommunen eller virksomheten. Av og til er det slikt at et eget kommunalt foretak (KF) også konkurrerer med eksterne anbydere.

Regulert i arbeidsmiljøloven

Som hovedregel vil en konkurranseutsetting i deler av kommunens virksomhet reguleres av reglene om virksomhetsoverdragelse i kapittel 16 i arbeidsmiljøloven. Det er imidlertid ikke alltid at en konkurranseutsetting er en virksomhetsoverdragelse i lovens forstand.

Reglene om virksomhetsoverdragelser inneholder tildels bestemmelser om informasjon og drøfting med de tillitsvalgte og arbeidstakerne og dels bestemmelser om hvilke vilkår som skal gjelde for de arbeidstakere som følger med over til den nye arbeidsgiver.

Konsekvenser for arbeidsforholdet

Dersom reglene om virksomhetsoverdragelse ikke får anvendelse, vil en konkurranseutsetting innebære at de berørte arbeidstakernes arbeidsforhold består hos opprinnelig arbeidsgiver. Dersom reglene om virksomhetsoverdragelse får anvendelse, vil hovedregelen være at arbeidsforholdet til opprinnelig arbeidsgiver opphører, uten oppsigelse fra denne og at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver med mindre den enkelte arbeidstaker reserverer seg mot å bli overført. En slik reservasjonsrett er nå lovfestet i arbeidsmiljøloven § 16-3.

Valgrett

Ikke sjelden vil imidlertid arbeidstakere som berøres av en virksomhetsoverdragelse fra kommunal sektor til privat sektor ha en valgrett. Valgretten innebærer at arbeidstakerne kan velge om de vil holde fast ved sin opprinnelige arbeidsavtale med kommunen eller bli med over til den nye arbeidsgiveren. Vilkåret for å kunne utøve en slik valgrett er at det må antas at lønns- eller arbeidsvilkårene blir vesentlig dårligere hos den nye arbeidsgiver.

Fare for oppsigelse

Arbeidstakere som benytter sin valgrett kan stå i fare for å bli oppsagt av den opprinnelige arbeidsgiver. Vedkommende

arbeidstaker har da et vanlig oppsigelsesvern, hvor det gjelder en saklig grunn for å si opp vedkommende. Hvorvidt en slik oppsigelse er saklig vil bero på en rekke forhold. Et sentralt spørsmål er hvor lang ansiennitet arbeidstakeren har innenfor arbeidsområdet sitt, jf HTA § 3.3. Men også sosiale og menneskelige hensyn, alder og faglige kvalifikasjoner vil ha betydning for saklighetsvurderingen.

Beholde opprinnelige tariffavtale?

Et annet spørsmål er hvor sterkt arbeidstakerens opprinnelige tariffavtale står ved overdragelse av virksomhet. Utgangspunktet er at tariffavtalen kan gjøres gjeldende overfor den nye arbeidsgiver etter en virksomhetsoverdragelse, jf aml § 16-2 (2). Da må det forhandles om å opprette en ny tariffavtale/særaftavtale med den nye arbeidsgiveren.

I enkelte tilfeller kan det være at en virksomhetsoverdragelse i realiteten er en rettslig omorganisering av arbeidsgivers virksomhet. Formelt sett får arbeidstakeren en ny arbeidsgiver, men den opprinnelige arbeidsgiver har fortsatt en så dominerende stilling at det reelt sett ikke skjer et arbeidsgiverskifte. Dette gjelder eksempelvis hvor et kommunalt foretak omdannes til et heleid kommunalt aksjeselskap, som fortsetter sin virksomhet som tidligere. I disse tilfellene gjelder tariffavtalen som tidligere. Men den nye arbeidsgiveren kan innen tre uker fra overdragelsestidspunktet skriftlig erklære overfor forbundet at han ikke ønsker å være bundet av tariffavtalen. I slike tilfeller vil det alltid være klokt å søke råd hos kompetansesenteret.

Kontraktorskifte

Konkurranseutsetting må ikke forveksles med kontraktorskifte, selv om begge deler er to sider av samme sak. Ved kontraktorskifte er situasjonen gjerne slik at en del av den kommunale virksomheten allerede er satt ut til en anbyder for en bestemt kontraktsperiode. Når denne kontraktsperioden er i ferd med å løpe ut, vil kommunen/virksomheten utlyse en ny anbudsrunde med invitasjon til ny anbydere om å komme med et tilbud. Hvis en annen anbyder enn den tidligere får kontrakten, taler vi gjerne om et kontraktorskifte. Et slikt kontraktorskifte kan få betydning for de av forbundets medlemmer som ble konkurranseutsatt i den tidligere omgangen. Anbudsskifte er et eget tema i denne veilederen.

**KONTROLLSPØRSMÅL:**

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Har dere forsøkt å bruke Hovedavtalens regler om informasjonsplikt/drøftinger for å få stoppet konkurranseutsettingen?			
Har dere gjort de nødvendige tiltak for mulig politisk påvirkning i saken?			
Har dere sjekket opp om reglene om virksomhetsoverdragelse får anvendelse på en eventuell konkurranseutsetting?			
Har dere sjekket om arbeidstakerne har en valgrett?			
Har dere sjekket opp når valgretten senest må gjøres gjeldende?			
Har dere sjekket opp om virksomhetsoverdragelsen er en rettslig omorganisering som medfører at tariffavtalen består hos den nye arbeidsgiver?			

Arbeidsgiveransvar og

Forskjellige arbeidsgivere vil også være forskjellige rettssubjekter. Hva slags rettssubjekt man har som arbeidsgiver kan få viktige konsekvenser for hva slags rettigheter man har som arbeidstaker. Hvordan kan vi unngå å miste viktige tariffrettigheter ved bytte av rettssubjekt?

I et arbeidsforhold vil det vanligvis være en bestemt arbeidsgiver som arbeidstakeren skal forholde seg til som sin arbeidsgiver. Denne arbeidsgiveren vil være det vi kaller et eget rettssubjekt. Ulike typer rettssubjekter kan være rettslig organisert på forskjellig måter. Mest vanlig er aksjeselskaper, stiftelser, enkeltmannsforetak, interkommunale foretak, helseforetak og virksomheter som kommuner og fylkeskommuner.

Tariffavtaler og rettigheter vil variere

Hvilken type rettssubjekt som er arbeidstakerens arbeidsgiver,

kan i mange tilfeller ha betydning for hvilke rettigheter arbeidstakeren har, hvilke tariffavtaler som gjelder og også betydning for oppsigelsesvernet.

Offentlig eller privat?

De fleste av forbundets medlemmer er ansatt i kommuner, fylkeskommuner, kommunale foretak eller helseforetak. Dette er virksomheter som er bestemt som offentlige, og de ansatte som offentlige ansatte. Forbundet har imidlertid også en rekke medlemmer hos private arbeidsgivere som kan være organisert i



Ill.foto: Ian Lillehamre

Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)

Med ønske om å skape et arbeidsliv med plass til alle som kan og vil arbeide, ble den første intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv undertegnet av myndighetene og partene i arbeidslivet i oktober 2001.

Bakgrunnen var en utvikling der stadig flere gikk ut av arbeidslivet og over på langvarige trygdeordninger. Nåværende intensjonsavtale gjelder frem til 31. desember 2009.

De overordnede nasjonale målsettingene er å forebygge sykefravær, øke fokuset på jobbnærværet og hindre «utstøting» fra arbeidslivet, samt å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold. IA-avtalen gjelder i de kommuner der den er inngått.

Som mennesker og arbeidstakere reagerer vi svært forskjellig

på omstillinger. Noen er robuste, mens andre lettere får problemer i kjølvannet av omstillinger. Det er ikke uvanlig at arbeidstakere blir sykemeldt eller opplever omstillinger så krevende at de ikke ønsker å gå på jobb. Arbeidsgiver plikter å sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd (aml § 4-1).

Ved siden av arbeidsmiljølovens grunnleggende krav som gjengitt her, inneholder IA-avtalen virkemidler som arbeidsgiver kan og skal ta i bruk for å forebygge sykefravær, utstøting etc.

Til deg som tilitsvalgt er det derfor særlig viktig i omstillinger å være oppmerksom på IA-avtalens krav til arbeidsgiver.

ansattes rettigheter

aksjeselskaper, stiftelser, enkeltmannsforetak eller andre selskaper. For slike selskaper vil det vanligvis være slik at de ikke er underlagt offentligrettslig regulering. Forvaltningslov, offentlig-hetslov og andre offentlig rettslig regulering gjelder derfor vanligvis ikke hos slike arbeidsgivere.

Bytte av rettssubjekt

I omstillingsprosesser med konkurranseutsetting og rasjonalisering/innskrenkninger vil det normalt være slik at arbeidstakerne må bytte arbeidsgiver. Den nye arbeidsgiveren vil da være et annet rettssubjekt enn tidligere arbeidsgiver. Et kjent eksempel er når renhold blir satt ut fra en kommune til et renholdsselskap (aksjeselskap). Men av og til er det også slik at kommunen selv stifter sitt eget selskap og driver sin virksomhet i et annet rettssubjekt, for eksempel et aksjeselskap.

Forskjellige rettigheter

Den klare hovedregel er at en arbeidstaker er ansatt i et og samme rettssubjekt. Enten er man ansatt i kommunen eller for eksempel i kommunens aksjeselskap, men sjelden i begge deler. Hvorvidt man er ansatt i aksjeselskapet eller i kommunen kan ha relativt stor betydning. Den som er ansatt i aksjeselskapet har for eksempel ingen fortrinnsrett ved tilsetting i kommunen. Ved innskrenkninger eller rasjonaliseringer i aksjeselskapet kan derfor den som blir berørt av innskrenkningen ikke påberope seg fortrinnsrett til stilling i kommunen, med mindre dette helt utvetydig er avtalt med kommunen. Det samme gjelder for den som blir overført fra en kommune til et interkommunalt selskap.

Kommunale foretak er del av kommunen

Kommunale foretak som omdannes innenfor kommunen, og som altså ikke er utskilt som et eget rettssubjekt, er derimot en del av kommunens helhetlige virksomhet. De kommunale foretakene er gjerne organiserte på en bestemt måte med egen ledelse, som egen driftsenhet med egen økonomi og budsjettansvar. Likevel vil et slikt foretak være å anse som en del av kommunen. Arbeidstakerne er ansatt i kommunen på lik linje med andre kommunale ansatte. I de tilfeller hvor det er snakk om innskrenkninger eller rasjonaliseringer vil derfor arbeidstakere i slike situasjoner være å anse som likestilte med de øvrige kommunalt ansatte.

Hvordan beholde tidligere tariffavtale?

Som tidligere nevnt vil tariffavtalene i mange tilfeller ikke gjelde når en kommunal virksomhet (for eksempel renhold) blir overført til et utenforstående aksjeselskap. Lovens bestemmelse om dette er at den nye arbeidsgiveren (aksjeselskapet) ikke blir bundet av tariffavtalen dersom selskapet skriftlig erklærer overfor fagforeninga at de ikke ønsker å bli bundet av tariffavtalen. I mange tilfeller fører dette til dårligere lønns- og arbeidsvilkår for de som blir overført fra den kommunale virksomheten til aksjeselskapet. Dersom aksjeselskapet skal bli bundet av tariffavtalen i kommunen må det gjøres særskilt avtale om dette. Slike avtaler må være så klare som mulig for at de skal være holdbare. Det kan være klokt å søke juridisk hjelp i slike sammenhenger.

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Er det sjekket opp at riktig arbeidsgiver framgår av arbeidsavtalen?			
Er det gjort forsøk på å få til en særavtale i tilfelle det blir en ny arbeidsgiver?			
Er det vurdert om tiltak som gjelder en gruppe arbeidstakere også skal vurderes i forhold til andre arbeidstakere hos samme arbeidsgiver?			
Er det vurdert om arbeid i flere avdelinger/etater hos samme arbeidsgiver utløser krav om overtidsgodtgjøre?			
Er det vurdert om arbeid i flere avdelinger/etater kan være i strid med arbeidstidsbestemmelsene?			

Ansiennitet – et vern mot oppsigelser

For en arbeidstaker kan det å opparbeide lang ansiennitet først og fremst være et vern mot oppsigelser ved rasjonaliseringer og driftsinnskrenkninger. Samtidig er det viktig å være klar over at dette vernet har sine begrensninger.

Med ansiennitet mener vi vanligvis den tid en arbeidstaker har vært ansatt sammenhengende hos en og samme arbeidsgiver.

Ansiennitet og opphold i arbeidsforholdet

Skjer det et opphold i arbeidsforholdet hos en arbeidsgiver ved at arbeidstakeren går over i en annen stilling hos en annen arbeidsgiver, innebærer dette vanligvis et brudd i ansiennitetslinjen. Dette vil skje selv om arbeidstakeren vender tilbake til den opprinnelige arbeidsgiver innen relativt kort tid.

Hva skjer ved virksomhetsoverdragelser?

Ved virksomhetsoverdragelser får arbeidstakeren også en ny arbeidsgiver. Tidligere opparbeidet ansiennitet vil i dette tilfellet følge med over i det nye ansettelsesforholdet. Årsaken til at ansiennitetslinjen ikke brytes er at arbeidsavtalen med opprinnelig arbeidsgiver (overdrageren) består hos den nye arbeidsgiver (erhververen).

Midlertidig ansatte

For en midlertidig ansatt vil hovedregelen være at den midlertidige ansettelsestiden medregnes så langt det ikke er lengre avbrudd mellom de midlertidige ansettelsene.

(Om ulovlige midlertidige ansettelser, se side 14).

Deltidsansatte

Som en hovedregel får deltidsansatte regnet full ansettelsestid hos arbeidsgiver med mindre det skulle dreie seg om en relativt liten deltidsbrøk. Deltidsstillinger er ofte en uønsket situasjon for arbeidstaker, og det ville være urimelig om en slik uønsket situasjon skulle skape problemer for arbeidstaker.

Stillingsansiennitet kontra lønnsansiennitet

Det kan være forskjell på en arbeidstakers lønnsansiennitet og stillingsansiennitet for øvrig. Lønnsansiennitet er gjerne ansiennitet som man kan få med fra arbeidstiden hos tidligere arbeidsgivere, eventuelt også gjennom utdanning og kompetanseheving. (Jfr. HTA § 12)

Et oppsigelsesvern ved innskrenkninger

Arbeidstakernes ansiennitet har først og fremst betydning i de tilfeller hvor det er snakk om utvelgelse av arbeidstakere som skal sies opp i forbindelse med driftsinnskrenkninger eller rasjonalisering. I rettspraksis er det lagt til grunn at lang ansettelsestid er ett av de hensyn som skal tillegges vekt i forbindelse med

oppsigelser grunnet innskrenkninger. Arbeidsmiljøloven inneholder ingen bestemmelse om ansiennitetens betydning ved innskrenkninger.

Hvor lang bør ansienniteten være?

I rettspraksis er det lagt vekt på at ansiennitet i hvert fall over 10-12 år skal vektlegges som lang ansettelsestid, ved utvelgelsen av arbeidstakere som sies opp i forbindelse med innskrenkninger. Hovedavtalene har imidlertid bestemmelser om ansiennitet som er mer detaljert innrettet. HTA § 3.3 har en regel om ansiennitetens betydning i forbindelse med innskrenkning/rasjonalisering. Det heter at «ved innskrenkning/rasjonalisering skal, når ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen sies opp først, jf arbeidsmiljølovens § 60 nr 2 og hovedavtalens del B § 3-4».

Hva er «like vilkår»?

Uttrykket under ellers like vilkår må forstås slik at dersom det ikke er vesentlig forskjell på arbeidstakernes kompetanse, herunder formell utdanning og realkompetanse, og at det heller ikke er vesentlig forskjell på arbeidstakernes livssituasjon, herunder tatt i betraktning menneskelige og sosiale hensyn, skal den med kortest ansiennitet sies opp først. Men dette gjelder «innenfor vedkommende arbeidsområde».

Hva betyr arbeidsområde?

Den andre problemstillingen i Hovedavtalen er hva som skal forstås med uttrykket «tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen». Med arbeidsområde må det trolig forstås det faglige arbeidsområdet i hele kommunen. Kommunen er i denne sammenheng å anse som en helhetlig virksomhet, og arbeidstakerne innenfor et fagområde har krav på å bli sammenlignet med andre arbeidstakere i hele kommunen innenfor det ene fagområdet. Med fagområde må det trolig forstås at for eksempel merkantilt ansatte utgjør et fagområde og tekniske ansatte et annet fagområde. På samme måte vil sekretærer i skoleetaten ha krav på å bli sammenlignet med sekretærer i tekniske avdelinger.

Andre viktige forhold

Ulik kompetanse, særlig vanskelige sosiale forhold for enkelte arbeidstakere, muligheten til å få nytt arbeid, men også den enkelte arbeidstakers sykefravær er forskjellige forhold som kan

gjøre det saklig å fravike ansienniteten for den enkelte arbeidstaker. Alle disse forholdene er viktige når det skal vurderes hvem som får beholde ansettelseforholdet ved driftsinnskrenkninger.

Ansiennitet ved permitteringer

I hovedavtalens § 9 er det gitt adgang for kommunene til å permittere sine ansatte under bestemte vilkår. I privat sektor er det ikke uvanlig at utvelgelsen av de som skal permitteres skjer

etter et ansiennitetsprinsipp. Noe slikt ansiennitetsprinsipp gjelder ikke i kommunal sektor, og generelt må det antas at ansienniteten får liten betydning for permitteringer i kommunesektoren. Det kan imidlertid ikke foregå noen usaklig forskjellsbehandling ved utvelgelsen av dem som skal permitteres. For eksempel kan ikke de eldste i en renovasjonsvirksomhet permitteres fordi de ikke kan løpe like fort som de yngre renovatørene.

KONTROLLSPØRSMÅL:

Ansiennitet

Ja

Nei

Ikke nødvendig

Får ansiennitet noen betydning i denne konkrete saken?			
Byr ansiennitetsberegninger på problemer?			
Er det sjekket om det er brudd på ansiennitetslinjen?			
Er det regnet med ansiennitet for deltidsansatte og midlertidige ansatte?			
Gjelder det ansiennitet under ellers like vilkår?			
Gjelder det ansiennitet ved tjeneste innenfor vedkommende tjenesteområde?			
Er det satt opp en ansiennitetsrekkefølge som er kontrollert og godkjent av de det gjelder?			



III.foto: Geirmund Jor

Midlertidig ansettelse svekker stillingsvernet

Midlertidig ansatte har et betraktelig dårligere stillingsvern enn fast ansatte. De vil være de første som må gå ved nedbemanninger. Pensjonsordninger og ansiennitetsprogresjon er også dårligere enn for fast ansatte. Derfor krever loven at fast ansettelse skal være hovedregel. Midlertidige ansettelser kan bare aksepteres om man vikarierer for bestemte personer eller utfører arbeidsoppgaver som ikke er faste og normale for arbeidsstedet.

Den klare hovedregel i norsk rett er at en arbeidstaker skal ansettes fast og uten tidsbegrensning hos arbeidsgiver.

Når kan det ansettes midlertidig?

Her sier arbeidsmiljøloven § 14.9 følgende:

- a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid
- d) deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med A-etat
- e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten

I praksis er det ikke alltid lett å vite når man kan ansette noen midlertidig. Lovens ordlyd «når arbeidets karakter tilsier det» legger opp til en skjønnsmessig vurdering. Arbeidsgiver kan imidlertid ansette midlertidig for å dekke arbeidskraftbehov som knytter seg til sesongmessige svingninger og annen sesongpreget virksomhet. Dette gjelder eksempelvis sesongmessige svingninger i turistnæringen, næringsmiddelindustrien, landbruket og i varehandelen. Videre vil det være adgang til tidsbegrenset ansettelse hvor det oppstår et ekstraordinært arbeidskraftbehov på bestemte tider i året, for eksempel i varehandelen før jul og sommervikarer i sommerferien.

Loven tillater også midlertidig ansettelser i vikariat når det utføres arbeid i stedet for en annen. Normalt vil det være klart at det dreier seg om et reelt vikariat dersom vedkommende er ansatt i stedet for en annen navngitt person som enten har permisjon eller er borte fra arbeidet av andre grunner. På den annen side er det ikke nødvendig at det er angitt i den midlertidige arbeidsavtalen hvem vedkommende arbeidstaker arbeider i stedet for. De som ansettes i sommervikariat vil ofte ikke få angitt den personen som det vikarieres for. Det bør som regel være samsvar mellom antallet personer som tas inn i et sommervikariat og antallet som har ferie eller er fraværende av annen grunn.

Det er heller ikke noe absolutt vilkår at en avtale om midlertidig ansettelse er skriftlig. Også muntlige avtaler kan aksepteres som midlertidige ansettelsesavtaler. Arbeidsgiver vil i så fall ha en stor bevisbyrde for at en slik avtale er inngått.

Når bør man kreve fast ansettelse?

Det er ikke adgang til å ansette midlertidig for å avhjelpe generelle eller jevne variasjoner i ordretilgangen. Arbeidsgiver kan altså som hovedregel ikke ansette midlertidig for å ta av topper i produksjon eller varehandelen som ikke er sesongavhengige. Uansett når det dreier seg om kortvarige og uforutsigbare situasjoner.

I enkelte tilfeller kan det være vanskelig å trekke grensen mellom midlertidige ansettelser ved sesongvariasjoner som er tillatt, og mer generelle variasjoner i arbeidsmengden hvor det ikke er tillatt. I slike tilfeller må det foretas en konkret vurdering i det enkelte tilfelle.

Midlertidig ansettelse er heller ikke tillatt når det er usikkerhet om eventuell framtidig arbeidsmengde, omorganisering og manglende budsjettmessig dekning for stillinger. Dersom arbeidet er organisert i prosjekter eller enkeltstående oppdrag, vil heller ikke det i seg selv være nok til å begrunne en midlertidig ansettelse.

Når det gjelder vikariat er det viktig å være klar over at vikariatet ikke nødvendigvis er reelt selv om en er ansatt for å gjøre arbeid i stedet for en annen navngitt person. Det kan være at vikariatsformen brukes til å dekke opp et mer eller mindre permanent arbeidskraftbehov, selv om den enkelte arbeidsavtale inneholder navnet på den det vikarieres for. Høyesterett har sagt at det er ulovlig å bruke vikarer der hvor det regelmessig tas inn ansatte for å dekke et relativt permanent arbeidskraftbehov over lengre tid, for eksempel ved påregnelig sykefravær i større virksomheter. Det vil være en omgåelse av stillingsvernet å ansette vedkommende midlertidig som vikar. Dette vil gjerne være ansatte som er knyttet til en eller annen vikarpool eller lignende.

**KONTROLLSPØRSMÅL:**

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Sjekk om det foreligger en skriftlig avtale om midlertidig ansettelse			
Sjekk om den midlertidige avtalen gjelder for det tidsrom det faktisk er arbeidet			
Gjelder arbeidet dekning av sesongmessig arbeidskraftbehov?			
Gjelder arbeidet dekning av arbeidskraftbehov ved en kortvarig og uforutsigbar arbeidssituasjon?			
Gjelder arbeidet prosjektarbeid eller et enkeltstående oppdrag?			
Gjelder arbeidet dekning av arbeidskraftbehov som arbeidsgiver vanligvis ikke har kvalifiserte arbeidstakere til å utføre?			
Gjelder det arbeid som skal gå over lengre tid?			
Er det inngått mange etterfølgende midlertidige arbeidsavtaler?			
Har avtalepartene selv vært reelt enige om at det skal være en midlertidig ansettelse?			
Er den midlertidige ansettelsen gjort for å dekke opp et mer eller mindre permanent arbeidskraftbehov?			



Ill.foto: Kari-Sofie Jenssen

Fristilling må unngås

Fristilling innebærer at arbeidstakerne løses fra arbeidsoppgavene sine uten formell oppsigelse. Denne framgangsmåten omgår arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern og tillitsvalgte må derfor nekte å inngå avtaler om fristilling.

Begrepet fristilling er ikke et eget juridisk begrep. Det har heller ikke grunnlag i noen lov eller tariffavtaler. Begrepet fristilling angir mer en form for framgangsmåte som benyttes ved omstillinger hvor det utarbeides et nytt organisasjonskart og en ny bemanningsplan. Fristilling innebærer at de som allerede er ansatt i eksisterende stillinger blir «fristilt» og gjerne må søke på de stillinger som framgår av organisasjonskart og ny bemanningsplan hos sin egen arbeidsgiver. Det kan også være en variant hvor de ansatte ikke søker på stillingene, men blir innplassert direkte av arbeidsgiveren.

Inngå ikke avtaler om fristilling

Det er enighet om at arbeidsgiver ikke kan kreve at den enkelte arbeidstaker skal søke stilling i den virksomheten som omorganiseres. En fristilling som innebærer at arbeidstakerne i realiteten løses fra sine arbeidsavtaler uten formell oppsigelse, er likestilt med en oppsigelse i arbeidsmiljølovens forstand. En slik form for oppsigelse vil som en klar hovedregel være usaklig. Ved tvist om sakligheten av denne formen for oppsigelse vil retten til å fortsette i stillingen også normalt bli illusorisk. Tillitsvalgte bør derfor ikke inngå avtaler om fristilling fordi det vil stride mot arbeidsmiljølovens oppsigelsesvern. Hovedregelen i både offentlige og private virksomheter, herunder kommune, er at en arbeidstaker ikke bare har plikt, men også en rett til arbeid.

Likestilt med endringsoppsigelse

Fristillingen skaper i tillegg en rekke problemer fordi den er vanskelig å koordinere med lovens og tariffavtalens drøftelsesregler, ansiennitetsregler og lovens saklighetskrav.

Omplasseringer som følge av fristilling er dessuten å anse som en såkalt endringsoppsigelse. Det innebærer at omplasseringen er etbrudd med den enkeltes arbeidsavtale. Arbeidsgiver kan da ikke i kraft av sin styringsrett foreta omplasseringer som går ut over arbeidsavtalens rammer. De tillitsvalgte bør derfor protestere mot enhver fristillingsprosess og i stedet presentere innvendinger og alternativer. De må sørge for at arbeidsgiver blir klar over det ansvar han har for forsvarlig saksbehandling og oppsigelsesvern etter tariffavtale og lov, og at ansiennitetsprinsippet fortsatt vil gjelde.

Trygghetsgaranti

Tillitsvalgte må imidlertid gjerne gå inn i prosesser om omorganisering og/eller oppsigelser. De må være pågående når det gjelder krav om drøftelser og informasjon. I enkelte situasjoner kan det være fornuftig å kreve en «trygghetsgaranti». Det bør tilbys samarbeid om omstilling og eventuelt innskrenkninger mot en garanti om at oppsigelser ikke skal finne sted.

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Er det vurdert om en plan for omstilling kan innebære en form for fristilling?			
Er arbeidsgiver gjort oppmerksom på at den aktuelle fristilling bryter bestemmelser i tariffavtale og arbeidsmiljøloven?			
Er arbeidstakerne gjort oppmerksom på at de ikke behøver å søke på egne stillinger?			
Er det søkt juridisk råd om hvordan et eventuelt fristillingsforslag skal møtes?			

Gjør FAGFORBUNDET kjent på din arbeidsplass – bestill på posten

Generelt om Fagforbundet

- ☐ Omfattende vervebrosjyre
 - Sterkere med enn uten
- ☐ Trygg på jobben med tariffavtale
- ☐ Stor informasjonsplakat, A3
- ☐ Tipshefte om verving
- ☐ Vervekuponghefte
- ☐ Postkort med
 - innmeldingsblankett, A5
- ☐ Fagforbundet
 - et fagforbund for alle
- ☐ Fagforbundet, møteinnkalling, A4 m/plass til lokal tekst
- ☐ Fagforbundet informerer, A4 plakat m/plass til lokal tekst
- ☐ Klistremerke str 21,7cm x 21 cm
- ☐ Klistremerke str 42cm x 15cm
- ☐ Om utdanningsstipend
- ☐ Søknad om utdanningsstipend
- ☐ Policydokument – Oppfølg. tariffoppgj.
- ☐ Faktakort
- ☐ Verveplakat A4 – m/lomme til:
- ☐ Folder – Sterkere med – enn uten m/innmeldingskupong
 - ☐ norsk ☐ engelsk
 - ☐ urdu ☐ arabisk
 - ☐ serbisk ☐ somalisk
 - ☐ samisk



Ungdom

- ☐ Ungdomsbrosjyre, blokk med spiralisert rygg, jobber du naken
- ☐ Postkort, jobber du naken (gutt/jente)
- ☐ Lærlingmagasinet

Seksjonsbrosjyrer

- ☐ Seksjon helse og sosial
- ☐ Seksjon kirke, kultur og oppvekst
- ☐ Seksjon kontor og administrasjon
- ☐ Seksjon samferdsel og teknisk

Yrkesark

- ☐ Anleggsgartner/driftsoperatør idrettsanlegg
- ☐ Barne- og ungdomsarbeider
- ☐ Buss- /sporvognfører
- ☐ omsorgsarbeider
- ☐ Feierfaget
- ☐ Frisørfaget
- ☐ Gjenvinningsoperatørfaget
- ☐ Havneansatte
- ☐ Kokker innen institusjoner
- ☐ Kontorfaget
- ☐ Renholdsoperatør
- ☐ Tannhelsesekretærer
- ☐ Teater, kultur- og samfunnshus
- ☐ Trafikketaten/trafikkbetjenter
- ☐ Vaktmester
- ☐ Vann- og avløpssektoren

Diverse brosjyrer

- ☐ Sammen for kvalitet m/fem «kvalitetseksempler»
- ☐ Kultur for alle
- ☐ Pensjonistbrosjyre
 - Fagforbundet for alders- og uførepensjonister
- ☐ Hvor trygge er pensjonistene i din kommune
- ☐ Aktive pensjonister



Turnuskurs

- ☐ Opplæring i kontroll og godkjenning av turnusplan – CD-rom og arbeidshefte
 - revideres

Yrkesbrosjyrer

- ☐ Kirken og en sterk offentlig sektor
- ☐ teoLOGene
 - Fagforbundet for teologer
- ☐ Fagforbundet for ansatte i skolefritidsordningene
- ☐ Fagforbundet for ansatte i barnehagen
- ☐ Fagforbundet for bibliotekansatte
- ☐ Flerkulturell handlingsplan
- ☐ Handlingsplan for Arbeidsgruppe Brann og Norsk Brannmannsforum
- ☐ Sykepleier
 - Hva kan Fagforbundet tilby deg?
- ☐ Yrkespolitisk handlingsprogram – SKA
- ☐ Rengjøringskvalitet
 - Insta 800 Quick guide
- ☐ Håndbok for krematører

For bestilling av materiell, kontakt posten:

intern.postavd@fagforbundet.no, faksnummer 23 06 41 10.

Profileringsartikler som krus, gensere, ryggsekker, vester osv finner du i nettbutikken:

www.fagforbundet.no

Endring av stillinger

Arbeidsgiver kan ikke foreta så store endringer i en stilling at det bryter mot den ansattes arbeidsavtale. Spesielt vanskelig er det å endre innhold, vidtrekkende geografisk plassering og stillingsstørrelse. Arbeidsgiver må i så fall gå til endringsoppsigelse, noe som kan prøves for retten etter arbeidsmiljøloven.

Det hender ofte at arbeidsgiver ønsker endringer i arbeidsforholdet til arbeidstakeren. Dette kan gjelde endringer som går på det faglige innholdet i arbeidet, geografisk plassering av stillinger eller endringer i stillingsstørrelse.

Hvor langt rekker styringsretten?

Slike endringer kan gjerne skje ved at det inngås en ny avtale med arbeidstakeren om endringene. Ofte forsøker imidlertid arbeidsgiver å gjennomføre slike endringer ensidig og uten at arbeidstakeren er enig i de endringer som foretas. Spørsmålet

om arbeidsgiver ensidig kan foreta slike endringer er gjerne et spørsmål om hvor langt arbeidsgivers styringsrett rekker i slike saker. Med arbeidsgivers styringsrett mener man den rett som arbeidsgiver vanligvis har til å instruere, lede og kontrollere arbeidstaker. Styringsretten gir også i enkelte tilfeller arbeidsgiver rett til å omorganisere arbeidet slik at arbeidstakeren må finne seg i nye arbeidsoppgaver, nytt arbeidssted, eller kanskje en mindre stillingsstørrelse. Da er det et spørsmål om hvor langt styringsretten rekker.



Ill. foto: Geirmund Jor

Arbeidsavtalen avgjør

Utgangspunktet er at arbeidsgiver har rett til å gjøre endringer i arbeidsforholdet, både innholdsmessig og geografisk, så langt det skjer innenfor rammen av den enkelte arbeidstakers arbeidsavtale. Det vil derfor ofte bero på en tolkning av den enkeltes arbeidsavtale når det skal fastsettes i hvor stor grad arbeidsgiver kan benytte styringsretten. Eksempelvis er det gjerne slik at kommunene avtaler at arbeidstaker for tiden skal ha en bestemt arbeidsplass, for eksempel et bestemt sykehjem. Dette vil vanligvis gi kommunen rett til å plassere vedkommende arbeidstaker også på et annet sykehjem eller en annen arbeidsplass dersom arbeidets innhold i hovedsak er i overensstemmelse med det som er avtalt. En sekretær ved en skole må på samme vis finne seg i å akseptere arbeid som sekretær i teknisk etat.

Geografisk avstand hindrer endringer

Der det er store geografiske avstander, vil det være grenser for hvor langt arbeidsgivers styringsrett rekker. Eksempelvis vil det ikke være innenfor arbeidsgivers styringsrett å flytte en arbeidstaker fra et sted i en fylkeskommune til et annet sted som ligger i den andre enden av fylkeskommunen. Hvor langt en slik geografisk flytting kan skje, må bero på en konkret vurdering. Under enhver omstendighet så skal arbeidsgiver i slike tilfeller utøve styringsretten på en saklig og betryggende måte.

Vanskelig å endre innhold

Et annet spørsmål som dukker opp er som nevnt om arbeidsgiver ensidig kan gjøre endringer i det stillingsmessige innholdet i arbeidet. Den som er ansatt som hjelpepleier kan eksempelvis ikke uten videre pålegges å begynne å jobbe som sekretær eller som pleieassistent. Utgangspunktet her er at hovedinnholdet i stillingen ikke kan endres ensidig av arbeidsgiver ved bruk av styringsretten. Ofte kan det oppstå grensetilfeller om hva arbeidsgiver kan tillate seg av endringer og hva som ikke kan tillates. Er man i tvil er det riktig å protestere på endringen, men ikke motsette seg at den faktisk blir gjennomført da det i tvilstilfelle kan føre til en saklig oppsigelse.

giver ved bruk av styringsretten. Ofte kan det oppstå grensetilfeller om hva arbeidsgiver kan tillate seg av endringer og hva som ikke kan tillates. Er man i tvil er det riktig å protestere på endringen, men ikke motsette seg at den faktisk blir gjennomført da det i tvilstilfelle kan føre til en saklig oppsigelse.

Endring av stillingsstørrelse

Av og til hender det også at arbeidsgiver ønsker å endre stillingsstørrelsen til det mindre. Slike endringer kan arbeidsgiver normalt ikke gjøre ensidig med mindre det er avtalt at arbeidstiden skal ligge innenfor et bestemt tidsintervall. Utgangspunktet er imidlertid at ensidig endring av arbeidstiden til det mindre for arbeidstakeren er å anse som en delvis oppsigelse i arbeidsforholdet. Problemet kan ofte oppstå hvis arbeidstakeren har en fast minsteprosent, men i tillegg arbeider i variabel grad ved å ta vakter og annet merarbeid utover minstestillingsstørrelsen. For at arbeidsgiver skal kunne bruke arbeidstaker i variabel grad utover minstestillingsstørrelsen, må det i hvert enkelt tilfelle inngås lovlig midlertidig avtale. Hvorvidt slike midlertidige avtaler er lovlige, beror på om vilkårene for slike avtaler foreligger. Se nærmere om dette under temaet midlertidige arbeidsavtaler.

Endringsoppsigelse?

Dersom arbeidsgiver går ut over sin styringsrett og bestemmer endringer i arbeidsforholdet som man ikke har adgang til fordi endringene strider mot den enkeltes arbeidsavtale, vil endringen i arbeidsforholdet være en oppsigelse i lovens forstand. Dette innebærer at alle regler om oppsigelser i arbeidsmiljøloven får anvendelse. En slik oppsigelse kan prøves for retten og eventuelt kjennes ugyldig. Det samme gjelder dersom arbeidsgiver ensidig bestemmer at en arbeidstaker geografisk må forflyttes. Dette vil i så fall kunne være i strid med arbeidstakerens arbeidsavtale.

KONTROLLSPØRSMÅL:

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Er det tatt opp med arbeidsgiver hvor langt han mener han har rett til å foreta endringer i stillingen?			
Er det foretatt en grundig vurdering av arbeidsavtalen til den som endringen gjelder?			
Er det krevd forhandlinger etter aml § 17-3 hvor det hevdes at endringen av stillingsinnholdet er å likestille med en oppsigelse?			
Er det satt opp protokoll fra forhandlingsmøtet?			



Ill.foto: Jan Lillehamre

Forhandlinger og søksmålsfrister ved oppsigelser

En arbeidstaker som blir oppsagt kan kreve forhandlinger om oppsigelsens lovlighet. Fører ikke forhandlingene fram, kan arbeidstakeren gå til søksmål og eventuelt beholde både lønn og rett til å stå i stilling så lenge saken pågår. Det er imidlertid viktig at arbeidstakeren overholder de forskjellige fristene som arbeidsmiljøloven setter for slike saker.

I forbindelse med oppsigelse eller avskjed gjelder en del regler om hvordan arbeidstaker og arbeidsgiver skal forholde seg og gå fram, dersom rettmessigheten av en oppsigelse eller avskjed bestrides. Disse reglene blir gjerne kalt for prosessregler. Prosessreglene er samlet arbeidsmiljøloven kap XVII om tvister om arbeidsforhold.

Forhandlinger

For det første kan en arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at en oppsigelse eller avskjed er ulovlig, kreve forhandlinger. Arbeidstaker som krever forhandlinger må underrette arbeidsgiver skriftlig om dette innen to uker fra det tidspunkt oppsigelsen eller avskjeden fant sted. Arbeidsgiver plikter da å sørge for at

forhandlingsmøtet blir avholdt senest innen to uker etter at krav om dette er mottatt. Har arbeidsgiver behov for en lengre frist, vil det ofte være klokt å imøtekomme en henstilling om dette fra arbeidsgiver.

Rett til bistand

Under forhandlingene har arbeidstakeren rett til å la seg bistå av rådgiver. Loven forutsetter at forhandlingene skal være sluttført senest to uker etter datoen for første forhandlingsmøte. Det er heller ingen ting i veien for at partene blir enige om å fortsette forhandlingene.

Eventuelt søksmål

Dersom det ikke oppnås enighet under forhandlingene, gjelder egne frister for tidspunktet for søksmål. Ønsker arbeidstakeren å få en dom for at oppsigelsen er ugyldig, er søksmålsfristen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra det tidspunkt oppsigelsen eller avskjeden fant sted. Husk at åtte uker ikke er to måneder.

Krav på lønn

Et krav om ugyldighet innebærer at arbeidstakeren, om han får medhold i kravet, skal stilles slik som om oppsigelsen ikke hadde funnet sted. Dette innebærer at lønn skal utbetales for hele perioden, arbeidsgiveravgift og eventuelle pensjonsinnskudd skal betales av arbeidsgiver. I tillegg kan det være aktuelt å kreve erstatning for den ulempe som oppsigelsen har påført arbeidstakeren.

Erstatningskrav

Dersom arbeidstakeren krever erstatning vil søksmålsfristen være seks måneder fra oppsigelsen fant sted eller forhandlingenes avslutning. Erstatning innebærer at arbeidstakeren i tillegg til det man kan kreve ved krav om ugyldighet, også kan kreve tapt og eventuelt framtidig arbeidsfortjeneste erstattet.

Fortsette i stilling?

Arbeidstakeren kan også kreve å få fortsette i sin stilling så lenge saken verserer for domstolen. I så fall må arbeidstakeren reise søksmål innen oppsigelsesfristens utløp, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller oppsigelsen fant sted. Dette innebærer at dersom arbeidstakeren har en oppsigelsestid på mindre enn åtte uker, vil det være oppsigelsesfristens utløp som er avgjørende for om arbeidstakeren har rett til å stå i stillingen. Dette kan innebære at for eksempel den som bare har en måneds oppsigelsestid, må reise søksmål i god tid før åtte ukers fristens utløp for å beholde retten til å stå i stillingen. Dette gjelder likevel ikke dersom arbeidstakeren skriftlig har underrettet arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtte ukers fristen, § 17-4.

Krav til varsel

Et slikt varsel om søksmål må være så tydelig at det ikke framstår som tvilsomt at et søksmål vil bli reist. Eksempelvis vil det ikke være tilstrekkelig i det skriftlige varselet til arbeidsgiveren å hentyde at arbeidstakeren «vurderer å gå til søksmål».

FORHANDLINGER OG SØKSMÅLSFRISTER

	Ja	Nei	Tid/ansvarlig
Er det sjekket nøyaktig når oppsigelsen fant sted?			
Er det skriftlig krevet forhandlinger med arbeidsgiver innen to uker?			
Er nøyaktig dato for søksmålsfristen etter åtte ukers fristen sjekket ut?			
Er nøyaktig dato for varsel om søksmål som gir rett til å stå i stillingen sjekket ut?			
Er det sjekket ut om åtteukersfristen for å gå til søksmål er lengre enn oppsigelsesfristen (nødvendig å vite for at retten til å stå i stilling skal være i behold)?			
Er det sjekket nøyaktig ut når søksmålsfristen på seks måneder for å kreve erstatning utløper?			
Ved tvil om fristene; er det sjekket ut med kompetansesenteret om hvordan fristene skal beregnes?			

Illustrasjon: Mikkel Kleefeld



VI JOBBER FOR MENNESKER
- IKKE FOR REKORDER