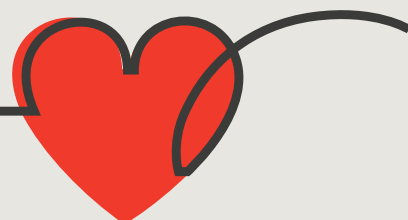


Omstilling i brann- og rednings- tjenesten



Omstilling er krevende

Omstilling i brann- og redningstjenesten er gjerne knyttet til sammenslåing av 110-sentraler, samlokalisering av nødmeldesentraler og inngåelse av samarbeid om drift av brann.

Dette er prosesser som stiller Fagforbundets medlemmer overfor problemstillinger hvor de har behov for bistand fra en tillitsvalgt. Det er derfor viktig at Fagforbundets tillitsvalgte er forberedt på dette slik at forbundets medlemmer kan ivaretas på best mulig måte. Fagforbundet har derfor laget denne veilederen til hjelp for tillitsvalgte ved omstilling g i brann- og redningstjenesten.

Fagforbundet er ikke motstandere av omstilling som et ledd i utvikling, men vi ønsker å ha en hånd på rattet. Unnlater vi å benytte de mulighetene vi har til påvirkning, kan det brukes mot Fagforbundet og medlemmene.

Endringer ved omstilling får konsekvenser for medlemmene våre. Tillitsvalgte må i slike situasjoner bruke mulighetene for medbestemmelse som ligger i lov- og avtaleverket. Samtidig er det viktig med påvirkning av administrasjonen og politikerne.

Det er viktig å være klar over at bestemmelsene i lovverket er vedtatt av Stortinget og gjelder for alle arbeidstakere i Norge.

Bestemmelsene i avtaleverket forplikter kun arbeidsgiver og medlemmene våre innenfor det aktuelle avtaleområdet, så lenge avtalen gjelder. Det er vanskelig å ha full oversikt over relevante bestemmelser i et omfattende lov- og avtaleverk. Det er også vanskelig å vite hvordan bestemmelsene skal forstås og benyttes mest mulig effektivt.

Veilederen beskriver aktuelle temaer, med henvisning til gjeldende lovbestemmelser og tariffbestemmelser. Til hvert tema er det laget en sjekkliste med spørsmål som den tillitsvalgte kan krysse av på.

Veilederen er et verktøy som kan brukes sammen med råd og hjelp fra forbundets rådgivere og andre som har spesialkompetanse innenfor enkeltområder. Det er viktig å bruke nettverket Fagforbundet har, for å få hjelp til å løse konkrete saker for forbundets medlemmer.

Lykke til!

Mette Nord
Forbundsleder

Bakgrunn for omstilling i brann- og redningstjenesten

Sammenslåing av 110-sentraler og samlokalisering av nødmeldesentraler

Bakgrunnen for sammenslåing av 110-sentraler og samlokalisering med politiets operasjonssentraler (112) er at Stortinget 10. juni 2015 vedtok nærpolitireformen. Stortinget ga da klar beskjed om at nødsentralene for politi og brann skulle samlokaliseres ved hovedsetene til de tolv nye politidistriktene, og at de aktuelle lokalene også skulle klargjøres for at AMK-sentralene kunne flytte inn her. Justis- og beredskapsdepartementet fulgte så opp med følgende klare marsjordre: «For å sikre effektene av samlokalisering skal nødmeldingssentralene lokaliseres vegg-i-vegg i samme etasje». En direkte konsekvens av dette vedtaket var en reduksjon i antall (fra 17 til 12) 110-sentraler gjennom sammenslåing og geografisk flytting av 110-sentraler – enten det var innad i samme by eller til de byene hvor hovedsetet for de ulike politidistriktene ble lagt.

Tre år etter stortingsvedtaket er det etablert samlokaliserte nødmeldesentraler i fem av politidistriktene¹, og i det vi går inn i 2019 vil fortsatt sju planlagte samlokaliserte nødmeldesentraler ikke være etablert. Samlokaliseringen av de resterende nødmeldesentralene vil kunne ta noe tid, blant annet på grunn av at det flere steder må bygges nye felles nødmeldesentraler. Dette er blant annet tilfellet for Oslo politidistrikt. Frem til ny felles nødmeldessentral er bygget vil 110-sentralen for Asker og Bærum og Oslo, som ble slått sammen på nyåret 2016, operere fra midlertidige lokaler på Lysaker. Det samme er tilfellet i Trøndelag politidistrikt hvor 110-sentralen inntil videre er lokalisert i nabobygget til hovedbrannstasjonen.

Samarbeid om drift av brannvesen

Samarbeid om drift av brannvesen er ikke noe direkte nytt, for allerede har halvparten av landets kommuner inngått slikt samarbeid – 1/3 i ulike former av interkommunale samarbeid og 2/3 i form av opprettelse av interkommunale selskap (IKS).

Likevel, ny forskrift skal erstatte dagens såkalte dimensjoneringsforskrift. De viktigste bestemmelsene i dagens dimensjoneringsforskrift vil videreføres, men det er foreslått å innføre et krav om tre ledere (brannsjef, leder beredskap og leder forbyggende) i heltidsstilling i alle brannvesen – uavhengig av antall innbyggere i kommunen/brannvernregionen.

I dag er dette et krav som slår inn først ved 20.000 innbyggere. Dersom forskriften blir vedtatt som foreslått vil dette innebære at kommuner som i dag har brannvesen med ovennevnte lederfunksjoner i %-stillinger vil måtte, på grunn av kostnadene det å tilfredsstille det nye kravet medfører, inngå samarbeid om drift av brannvesen med andre kommuner. Etter at forskriften har trådt i kraft vil det derfor bli igangsatt en rekke omstillingsprosesser knyttet til etablering av samarbeid om drift av brannvesen.

¹ Møre og Romsdal, Innlandet, Salten, Øst og Troms

Gode råd til fagforeninga og tillitsvalgte

Brann- og redningstjenester er normalt organisert av den enkelte kommune, men det finnes også flere interkommunale måter å løse dette på, hvor flere kommuner samarbeider om denne tjenesten. Avhengig av organisasjonens størrelse, utforming og delegering av beslutningsmyndighet, er det ofte den plasstillitsvalgte (PTV) som først får høre om omstillinger på arbeidsplassen. Ta da direkte kontakt med hovedtillitsvalgt (HTV) i klubben for å sjekke om vedkommende også er orientert om en eventuell omstilling. Det er også viktig at fagforeninga og verneombudet blir kontaktet, for å sjekke om de er informert.

Enkelte organisasjoner strekker seg utover både kommune- og fylkesgrensene. Da er det gjerne opprettet koordineringsledd for de ulike klubbene og fagforeningene. Da er det også viktig at koordineringsleddet blir kontaktet, for å sjekke om de er informert.

Fagforeningen og/eller koordineringsleddet varsler igjen sin(e) respektive forbundsregioner, slik at disse også på et så tidlig tidspunkt blir orientert om hva som foregår. Det er bedre å varsle en gang for mye enn at denne informasjonen ikke når fram til dem som kan bistå og hjelpe. Forbundsregionen vurderer så behovet for å eventuelt involvere Fagforbundet sentralt og/eller kompetansesenteret.

Brann- og redning ligger hovedsakelig under KS-avtalen. Hovedavtalen har bestemmelser som sier at ved nedsetting av ad-hoc-utvalg, prosjektgrupper og styringsgrupper skal de tillitsvalgte være representert. Her slås det fast at arbeidsgiver skal gi de ansatte mulighet til å utøve sin medbestemmelse fra det tidspunktet arbeidsgiver starter planlegginga.

Etter vår mening er «tidligst mulig tidspunkt» (HA del B § 1-4-4 og § 3-1(d)) 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 til å søke om utvidet tillitsvalgtressurser på tid. (HA del B § 3-3-2 (j)).

Unngå gisselrollen

Sørg alltid for å ha noen å diskutere med om det som kommer fram i arbeidsgruppene. Jobb i team slik at aktuelle problemstillinger 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 endelig saksframlegg.

Fagforeninga ivaretar medlemmene

Fagforeninga har ansvar for å ivareta alle medlemmer. Den bør kurse eller gjennomføre diskusjoner med de medlemmene/tillitsvalgte som skal sitte i komiteer og utvalg som Fagforbundets representanter. Husk også at det må gjennomføres medlemsmøter i klubben(e), slik at de tillitsvalgte har «ryggdekning» blant medlemmene når vedkommende møter på vegne av disse.

Husk at 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 slutt-rapporten.
- 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. Tenk nøye igjennom saken sammen med teamet fagforeninga har satt ned. Formuler egne synspunkter.
- 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 spisepausen.
- Du skal alltid spørre når det er noe du ikke forstår.
- Du skal alltid spørre: Hva betyr dette for ansatte og brukere?

Arbeidsgivers informasjons- og drøftingsplikt

Ved alle endringer som får betydning for de ansatte, skal arbeidsgiver snarest mulig informere og rådføre seg med de tillitsvalgte. Arbeidsgiver må overholde informasjons- og drøftingsplikt for å sikre tillitsvalgte og ansatte tilstrekkelig innflytelse. Brudd på denne plikten er tariffstridig og bør behandles som en tvistesak.

For at de tillitsvalgte skal ha mulighet til reell innflytelse er det 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. Tillitsvalgte må ha mulighet til å forberede seg godt til eventuell drøfting.

Tydlig lov- og avtaleverk

Det er regler om informasjon og drøfting både i lovverket og hovedavtaler. Hovedavtalen mellom LO og NHO, kapittel IX, inneholder regler om informasjon og drøfting. Der understrekes det at formål med reglene er å gi de ansattes representanter reell mulighet til å påvirke arbeidsgivers beslutninger for forhold som angår arbeidstakernes arbeidsforhold.

I hovedavtalen mellom LO/Fagforbundet og KS, § 1-4-1 og 3-1 (d) er det tilsvarende regler. Punktene b og c inneholder sentrale bestemmelser som har følgende ordlyd:

§ 1-4-1 Omorganisering

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:

- Omorganisering/omlegging av driften
- Rasjonalisering/driftsinnskrenkninger som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser
- Informasjonsprosedyrer, sammensetningen av ad-hoc-gruppe, bestemmelser om tidsplan, prosedyrer ved nedbemanning/opsigelse, prosedyrer ved utlysing/kunngjøring av nye stillinger og mulige alternative løsningsmodeller ved avgang (som f.eks. bruk av AFP, utdanningspermisjon/stipend, etterlønsordning).

§ 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til de tillitsvalgte

(c) Ved endringer og omstillinger

- I kommune/fylkeskommunen/bedriften
- Mellom kommuner/fylkeskommuner

Ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer som vil få betydning for arbeidstakerne skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, 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.

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:

- Transocean ARD 1996/130.
- 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 drøftinger 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 brudd på 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 fanger opp planer og tiltak som er under utvikling i kommunen. Rutinemessig må det derfor stilles spørsmål til kommunens administrative og politiske ledelse om det vurderes tiltak eller foreligger planer som kan få betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold.

Gjelder også verneombudet

Ikke alle arbeidsgivere tenker på at verneombud også har oppgaver som har likhetstrekk med tillitsvalgte. Verneombudets stilling 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 viktig at verneombud er med fra starten av. De tillitsvalgte må kreve at verneombudene for de berørte verneområdene og hovedverneombud 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 rettstvister i HA del A § 7, og tvistebehandles lokalt etter bestemmelsene i § 7-1. Det kan være klokt å samråde seg med en rådgiver ved kompetansesenteret før tillitsvalgt ber om tvisteforhandlinger.

Arbeidsgiveransvar og ansattes rettigheter

Forskjellige arbeidsgivere er forskjellige rettssubjekter. Hva slags rettssubjekt som er din arbeidsgiver kan få viktige konsekvenser for de rettighetene du har som arbeidstaker.

I et arbeidsforhold forholder vanligvis arbeidstakeren seg til en arbeidsgiver. Denne arbeidsgiveren er det vi kaller et eget rettssubjekt. Ulike typer rettssubjekter kan være rettslig organisert på forskjellige måter. Mest vanlig er aksjeselskap, stiftelse, enkeltmannsforetak, interkommunale foretak, helseforetak, kommuner og fylkeskommuner.

Ulik arbeidsgiver – ulike rettigheter

Hvorvidt man er ansatt i et interkommunalt selskap (IKS) eller i kommunen kan ha relativt stor betydning.

Den som er ansatt i et IKS har for eksempel ingen fortrinnsrett ved tilsetting i kommunen. Ved innskrenkninger eller rasjonaliseringer kan den som blir berørt i et IKS ikke påberope seg fortrinnsrett til stilling i kommunen, med mindre dette helt utvetydig er avtalt med kommunen.

Kommunale foretak som omdannes innenfor kommunen, og som altså ikke er utskilt som eget rettssubjekt, er derimot en del av kommunens helhetlige virksomhet. De kommunale foretakene er gjerne organisert som egen driftsenhet med egen økonomi og egen ledelse som har 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.

Brann- og redningspersonell må årlig bestå helseundersøkelse og fysisk test. Dersom de ikke består disse eller pådrar seg skader risikerer de at de ikke lenger kan stå i stillingen. I slike tilfeller vil mulighetene for annen stilling avhenge av hvilken samarbeidsform som er valgt. Det vil være færre muligheter for annen stilling dersom IKS blir valgt som samarbeidsform enn det vil være dersom samarbeidet tar form som interkommunalt samarbeid (kompl. § 27) eller vertskommunesamarbeid (kompl. § 28). Ved vurdering av samarbeidsform er derfor dette viktig å ta hensyn til.

Virksomhetsoverdragelse

Ved sammenslåing av 110-sentraler, samlokalisering av nødmeldesentraler og inngåelse av samarbeid om drift av brannvesen vil det normalt være slik at noen eller alle arbeidstakerne må bytte arbeidsgiver. Den nye arbeidsgiveren vil da være et annet rettssubjekt enn tidligere arbeidsgiver. Virksomhetsoverdragelse vil kunne gjøre seg gjeldende.

Hva innebærer en virksomhetsoverdragelse? Hvilke lovverk er viktig for arbeidstakerne ved virksomhetsoverdragelse? Må arbeidstaker bytte til ny arbeidsgiver? Beholder de ansatte sin opprinnelige tariffavtale? Dette er spørsmål det er viktig å kunne gi svar på for tillitsvalgte.

Virksomhetsoverdragelse er regulert i arbeidsmiljøloven som til dels inneholder 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 ny arbeidsgiver.

Reservasjonsrett

Dersom reglene om virksomhetsoverdragelse ikke får anvendelse, vil omorganisering 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 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 ny arbeidsgiver.

Fare for oppsigelse

Arbeidstakere som benytter sin valgrett kan stå i fare for å bli oppsagt av den opprinnelige arbeidsgiver, men har et vanlig oppsigelsesvern. I det ligger at det skal være 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. I situasjoner der valgrett skal påberopes bør man av rettssikkerhetshensyn behandle dette slik at arbeidstaker først blir overført til erververen (ny arbeidsgiver), for deretter å gjøre valgretten gjeldene. På den måten vil arbeidstakeren ikke risikere å få en periode uten arbeid.

Beholde opprinnelige tariffavtale²?

Utgangspunktet er at tariffavtalen kan gjøres gjeldende overfor den nye arbeidsgiveren, jf. AML § 16-2 (2). Det må da forhandles om å opprette ny tariffavtale/særaftale med den nye arbeidsgiveren.

² Med tariffavtaler menes alle kollektive avtaler, herunder sentrale og lokale særavtaler.

Ansiennitet – et vern mot oppsigelse

For en arbeidstaker er lang ansiennitet et vern mot oppsigelser ved rasjonalisering og driftsinnskrenkninger. Det er 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, risikerer man at det tolkes som et brudd i ansiennitetslinjen. Dette er en for snever tolkning etter vår oppfatning, og tillitsvalgte bør derfor hevde at det er rom for at HTA § 3-3 forstås bredere enn som så. Lang ansiennitet er et argument som kan tillegges vekt, også etter virksomhetsoverdragelser.

Hva skjer ved virksomhetsoverdragelser?

Ved virksomhetsoverdragelser får arbeidstakeren ny arbeidsgiver. 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 ny 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. (Se: Om ulovlige midlertidige ansettelser.)

Deltidsansatte

Som en hovedregel får deltidsansatte regnet full ansettelsestid hos arbeidsgiver, med mindre det dreier 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. Lønnsansiennitet er ansiennitet som man kan få med fra arbeidstiden hos tidligere arbeidsgivere, eventuelt også gjennom utdanning og kompetanseheving. (Jf. HTA § 12). Stillingsansiennitet regnes fra man tiltrådte ansettelsesforholdet.

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 tillegges vekt i forbindelse med oppsigelser grunnet innskrenkninger. Arbeidsmiljøloven inneholder ingen bestemmelse om ansiennitetens betydning ved innskrenkninger. Men rettspraksis viser at det vektlegges som en av elementene i vurderingen som gjøres.

Hvor lang bør ansienniteten være?

I rettspraksis er det lagt vekt på at ansiennitet på over 10-12 år skal vektlegges som lang ansettelsestid ved utvelgelsen av arbeidstakere som sies opp i forbindelse med innskrenkninger. Hovedavtalene, § 3-3, har imidlertid bestemmelser om ansiennitet som er mer detaljert

innrettet. Det heter at «ved innskrenkning/rasjonalisering skal, når ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og hovedavtalen del B § 1-4-1 og del C § 3-1».

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. Dette gjelder «innenfor vedkommende arbeidsområde».

Hva betyr arbeidsområde?

Den andre problemstillingen i hovedtariffavtalen 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 sammenhengen å anse som en helhetlig virksomhet, og arbeidstakerne innenfor et fagområde har krav på å bli sammenliknet 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 denne måten vil sekretærer i skoleetaten ha krav på å bli sammenliknet 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 ansettelsesforholdet ved driftsinnskrenkninger.

Ansiennitet ved permitteringer

I hovedavtalens del B § 8 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 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.

Midlertidig ansettelse svekker stillingsvernet

Midlertidig ansatte har et dårligere stillingsvern enn fast ansatte. De vil være de første som må gå ved nedbemanning. Pensjonsordninger og ansiennitetsprogresjon er også dårligere enn for fast ansatte. Loven krever derfor fast ansettelse som hovedregel. Midlertidige ansettelser kan bare aksepteres for reelle vikariater for bestemte personer, eller når arbeidsoppgavene ikke er ordinære faste for arbeidsstedet.

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:

§ 14-9. Midlertidig ansettelse

- (1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:
- når arbeidet er av midlertidig karakter,
 - for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
 - for praksisarbeid,
 - med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferds-etaten,
 - med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten eller
 - for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

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

Loven tillater også midlertidig ansettelse i vikariater 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 av andre grunner. Det er 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 antall personer som tas inn i et sommervikariat og antall ansatte som har ferie eller er fraværende av annen grunn.

§14-9 (f) kom inn da loven ble endret 24. april 2015 og trådte i kraft 1. juli tross sterke motreaksjoner fra fagorganisasjonene. § 14-9 (f) åpner for å foreta en midlertidig ansettelse «for en periode på inntil tolv måneder». Våre holdninger og tilnærming til dette punktet i loven vil påvirke hvordan den skal forstås, så her er det viktig å være tydelig på at dette er unntaksbestemmelser, og bruken av denne typen midlertidige ansettelser skal begrunnes godt og drøftes. Jf. HA § 3-1 (d) og § 3-2 (a) og (g). Det vi må presisere er at hovedregelen er som før § 14-9 (1), arbeidstaker skal ansettes fast.

Det er 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. Unntaket er 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. Slike tilfeller må vurderes konkret i hvert enkelte tilfelle.

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

Når det gjelder vikariater er det viktig å være klar over at det ikke nødvendigvis er reelt selv om en er ansatt for å gjøre arbeidet til 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. I større virksomheter gleder dette for eksempel ved påregnelig sykefravær. 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.

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. Avtalen er blitt revidert og forlenget flere ganger. Ledelse, trivsel, faglig utvikling, arbeidspress og omstillinger har stor betydning for om folk blir sykemeldte eller forsvinner ut av arbeidslivet, og den reviderte avtalen som gjelder for perioden 2019-2022 flytter innsatsen fra reparasjon til forebygging.

IA-avtalen skal skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall, og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen. Gjennom å jobbe godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall, skal virksomhetene være med på å skape gode inkluderingsarenaer i arbeidslivet.

IA-avtalen skal omfatte hele det norske arbeidslivet. Arbeidsplassen er hovedarenaen for IA-arbeidet. Et godt partssamarbeid er en forutsetning for å lykkes med IA-arbeidet. Både ledelse, tillitsvalgte og verneombud har viktige roller i dette arbeidet.

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 skal understøtte målene og innsatsområdene i avtalen. Dette er virkemidler som arbeidsgiver kan og skal ta i bruk for å forebygge sykefravær og frafall.

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

Fristilling må unngås

Fristilling innebærer at arbeidstaker løses fra sine arbeidsoppgaver 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 tariffavtale. Begrepet fristilling angir mer en form for framgangsmåte som benyttes ved omstillinger der det utarbeides nytt organisasjonskart og ny bemanningsplan.

Fristilling innebærer at de som allerede er ansatt i eksisterende stillinger blir «fristilt» for å søke på de stillinger som framgår av bemanningsplan i ny organisasjonsstruktur hos egen arbeidsgiver. Det kan også være en variant hvor de ansatte ikke søker på stillingene, men blir innplassert direkte av arbeidsgiveren.

Ikke inngå 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, nettopp fordi det vil stride mot arbeidsmiljølovens oppsigelsesvern. Hovedregelen i både offentlige og private virksomheter, herunder kommuner, er at en arbeidstaker ikke bare har plikt, men også 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 et brudd med den enkeltes arbeidsavtale. Arbeidsgiver kan 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 tillitsvalgte må sørge for at arbeidsgiver blir klar over det ansvar han har for forsvarlig saksbehandling for å ivareta oppsigelsesvern etter lov- og avtaleverk, og at ansiennitetsprinsippet fortsatt gjelder.

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.

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, 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.

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. Dette vil vanligvis gi kommunen rett til å plassere vedkommende arbeidstaker også på en annen arbeidsplass dersom arbeidets innhold i hovedsak er i overensstemmelse med det som er avtalt.

Geografisk avstand hindrer endringer

Gjelder endringen geografiske avstander, vil det være grenser for hvor langt arbeidsgivers styringsrett rekker. 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. 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.

Endring av stillingsstørrelse

Av og til hender det også at arbeidsgiver ønsker å endre stillingsstørrelsen til lavere stillingsprosent. 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.

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 stillingen 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 i arbeidsmiljøloven kapittel 17 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 ingenting 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 på 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 ulempen 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 i 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 åtteukersfristens 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 åtteukersfristen, § 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 antyde at arbeidstakeren «vurderer å gå til søksmål».

Omstillingsavtale

Ved større omstillinger og virksomhetsoverdragelse, sammenslåinger osv., er det vanlig at partene, arbeidsgivere og tillitsvalgte, inngår en omstillingsavtale. Avtalen skal bidra til en forutsigbar omstillingsprosess og sikre en god medvirkningsprosess for tillitsvalgte og ryddig samhandling og samarbeid mellom partene. Omstillingsavtale bør inngås ved sammenslåing av 110-sentraler, samlokalisering av nødmeldesentraler og samarbeid om drift av brannvesen. Kompleksiteten i omstillingsavtalen avhenger av flere forhold som dagens og framtidig organisasjonsform. Kompetansesenteret skal trekkes inn ved virksomhetsoverdragelse og kan kvalitetssikre omstillingsavtalen.

Følgende bør avklares i en omstillingsavtale.

- Generelt
 - Hvem er parter i denne avtalen
 - Bakgrunnen for avtalen, det formelle grunnlaget/vedtaket som ligger til grunn
 - Formål eller hensikten
- Informasjon
 - Hvordan prosessen skal foregå
 - ▷ Klargjøring av rettigheter i prosessen
 - Hvem som skal informere hvem i prosessen
- Bemanning og håndtering av ledige stillinger/permisjoner
 - Hvem omfattes av avtalen (ansatte i ..., ansatte per ...)
 - ▷ Midlertidig ansatte? Håndtering
 - ▷ Permisjoner
 - Ansettelse av ledere i ny enhet
- Virkemidler for å beholde kompetanse
 - Kartlegging av kompetanse
 - Kompetanseheving/-utvikling
- Virksomhetsoverdragelse/ny virksomhet
 - Virksomhetsoverdragelse – regler og grunnlag
 - Bemanning og eventuell overtallighet
 - Sikringsbestemmelser – videreføring av dagens rettigheter i ny virksomhet
 - Rettskrav/fortrinnsrett
 - Nye stillinger
 - Kompensasjon for skifte av arbeidssted
 - Sluttvederlag
 - Styrerepresentasjon ut over lov/avtalens minstekrav
- Særavtaler
 - Lokale særavtaler – oversikt
 - Lønnsharmonisering
 - Pensjonsspørsmål
 - Låneordninger (knyttet til evt pensjonskasser)
- Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår
- Varighet

Sjekkliste

Nedenfor følger sjekkliste med spørsmål knyttet til hver av temaene ovenfor. Dette kan være et nyttig hjelpemiddel for å sikre at noe ikke i overses i omstillingsprosessen.

Tid/ansvarlig:

Gode råd til fagforeninga og tillitsvalgte	Ja	Nei
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 kommer saker som innebærer informasjons- eller drøftingsplikt?		
Har fagforeninga opprettet kontakt med kompetansesenteret om saken?		
Har dere drøftet arbeidsmiljømessige konsekvenser med verneombud?		
Har dere gjort de nødvendige tiltak for mulig politisk påvirkning i saken?		
Har dere forsøkt å avtale 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 framdriftsplan i den aktuelle saken?		

Tid/ansvarlig:

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

Tid/ansvarlig:

Virksomhetsoverdragelse	Ja	Nei
Har dere forsøkt å bruke hovedavtalens regler om informasjonsplikt/ drøftinger for å få stoppet omstillingen?		
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 omstilling?		
Har dere sjekket om arbeidstakerne har 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 ny arbeidsgiver?		
Har dere opprettet kontakt med rådgiver ved kompetansesenteret om saken?		

Tid/ansvarlig:

Arbeidsgiveransvar og ansattes rettigheter	Ja	Nei
Er gammel og ny arbeidsavtale sammenlignet?		
Er betingelsene i ny arbeidsavtale rimelige/urimelig endret?		
Er det sjekket opp at riktig arbeidsgiver framgår av arbeidsavtalen?		
Er det gjort forsøk på å få til en særavtale i tilfelle det blir ny arbeidsgiver?		
Er det vurdert om tiltak som gjelder en gruppe arbeidstakere også skal gjelde i forhold til andre arbeidstakere hos samme arbeidsgiver?		
Er det vurdert om arbeid i flere avdelinger/etater hos samme arbeidsgiver utløser krav? For eksempel for overtid.		
Er det vurdert om arbeid i flere avdelinger/etater kan være i strid med arbeidstidsbestemmelsene?		

Tid/ansvarlig:

Ansiennitet	Ja	Nei
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 midlertidig 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?		
Er det behov for bistand til å vurdere om det foreligger usaklighet? Ta da kontakt med kompetansesentret.		

Tid/ansvarlig:

Midlertidig ansettelse	Ja	Nei
Sjekk om det foreligger en skriftlig avtale om midlertidig ansettelse.		
Sjekk om den midlertidige avtalen gjelder for det tidsrommet 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?		
Er avtalepartene 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?		

Tid/ansvarlig:

Fristilling	Ja	Nei
Er det vurdert om planene for omstilling innebærer en form for fristilling?		
Er arbeidsgiver gjort oppmerksom på at den aktuelle fristillinga bryter bestemmelser i tariffavtale og arbeidsmiljøloven?		
Er arbeidstakerne gjort oppmerksomme på at de ikke behøver å søke på egne stillinger?		
Er det søkt juridisk råd om hvordan et eventuelt fristillingsforslag skal møtes? Kontakt kompetansesentret.		

Tid/ansvarlig:

Endring av stillinger	Ja	Nei
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? Kontakt kompetansesentret		
Er det satt opp protokoll fra forhandlingsmøtet?		

Tid/ansvarlig:

Forhandlinger og søksmålsfrister ved oppsigelser	Ja	Nei
Er det sjekket nøyaktig når oppsigelsen fant sted?		
Er det levert skriftlig krav om forhandlinger med arbeidsgiver innen to uker?		
Er nøyaktig dato for søksmålsfristen etter åtteukersfristen 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? Det er det 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?		
Har kompetansesenteret vært kontaktet for å sjekke ut hvordan fristene skal beregnes?		

Tid/ansvarlig:

Omtanke · Solidaritet · Samhold

Vil du bli medlem i fagforbundet?

Gå inn på fagforbundet.no/bli-medlem
eller send **fagforbundet medlem** til **1980**



FAGFORBUNDET