

# PROSEDYRER FOR NEDBEMANNING I KÅFJORD KOMMUNE

*Vedtatt i Kåfjord kommunestyre den 28.10.02, sak nr. 52/02*

## 1. Innledning

Hovedprinsippet for Kåfjord kommune skal være at i omstilling skal ansatte ha et oppsigelsesvern så lenge en omstillingsprosess pågår. Ut i fra sparekravene kommunen står ovenfor, så blir det nødvendig å samordne og formulere skriftlige prosedyrer knyttet til mulig nedbemanning, som også kan innebære oppsigelser ved enkelte av kommunens arbeidsplasser.

Kåfjord kommune legger vekt på at prosedyrer ved nedbemanning skal være korrekte og forutsigbare for alle parter. Det er også viktig at den ansatte tilkommer de rettigheter som lov og avtaler hjemler.

Prosedyren vil i det følgende ta for seg det lovmessige og prosedyremessige knyttet til omplassering og oppsigelse.

Prosedyrene som er beskrevet gjelder så langt de ikke strider mot bestemmelser i lov, forskrift eller tariffavtale.

## 2. Begrepsavklaring

I arbeidet med nedbemanning er det nødvendig å ha en felles forståelse av enkelte begreper som blir sentrale. Dette gjelder forhold som hva er ”nedbemanning”, ”stillingsbank”, ”overtallige”. Hva ligger i begrepet ”tjenestetid i kommunen”, ”arbeidsområde i kommunen” og ”omplassingsområder”. I det følgende er disse beskrevet.

### 2.1 Nedbemanning betyr en reduksjon i antall årsverk

Nedbemanning skjer på følgende måter:

- Holde budsjetterte stillinger vakante
- Oppsigelse av vikarer før avtaleperioden utløper
- Omplassering av fast ansatte til andre ledige stillinger
- Oppsigelse av fast ansatte

### 2.2 Stillingsbank

Stillingsbanken har ansvar for å registrere rapporterte ledige stillinger i kommunen, og registrere mulige overtallige arbeidstakere i kommunen. Stillingsbanken skal stå for den

praktiske tilretteleggingen av koplingen mellom ledige stillinger og overtallige arbeidstakere i omstillingsprosesser. Stillingsbanken skal ha oversikt over arbeidstakere som er innvilget utvidet fortrinnsrett.

## 2.3 Overtallige

Er de som er berørt av omstillingsarbeidet i kommunen som midlertidig ikke er omplassert til annet passende arbeid i kommunen. Når det er fastslått hvem som er overtallig, er det leders ansvar å melde dette skriftlig til stillingsbanken v/lønn- og personalavdelinga.

## 2.4 Tjenestetid i kommunen/konkurransesiennitet

### 2.4.1 Ansatte på kommunale vilkår

Til pkt. 2.4.1 Ansatte på kommunale vilkår

Kompetanse- og ansiennitetsprinsippet skal legges til grunn ved omstillingsarbeidet. Dersom to eller flere ansatte står likt etter en vurdering av kompetanse og ansiennitet, kan spesielle kvalifikasjoner legges til grunn.

Tjenestetiden skal være sammenhengende. Dette betyr at tilsettingsforholdet ikke er avbrutt.

Tjenestetid i kommunen er den tid den ansatte har arbeidet sammenhengende i Kåfjord kommune.

Enkelte forhold avbryter ikke tilsettingsforholdet, og er som følger

- Lovbestemte permisjoner ved svangerskap, omsorg og sykdom samt militærtjeneste
- Permisjon i hht. til Arbeidsmiljøloven § 46 A
- Ulønnet/lønnet permisjon i forbindelse med utdanning, jamfør personalpolitiske retningslinjer pkt 5.4
- Permisjon for å utføre offentlige tillitsverv eller arbeid som tillitsvalgt i arbeidstakerorganisasjon
- Permisjon for å delta i internasjonalt arbeid

Deltidsstillinger reduserer ikke tjenestetidsberegningen. Det er tilsettingstiden og ikke stillingsstørrelsen som er kriteriet.

Dersom en fast ansatt har hatt flere tilsettingsforhold, herunder vikariater, forstås tjenestetid som samlet sammenhengende tjeneste. Som sammenhengende tjeneste i vikariatperioder forstås også ekstrahjelp og timelønne som har arbeidet 14 timer eller mer pr uke over en periode på 6 mndr eller mer. Opphold i slik tjeneste ut over en måned avbryter den sammenhengende tjenesten. Dersom helt spesielle forhold til ligger til grunn, og det er full

enighet mellom arbeidsgiver og de berørte fagforeninger kan definisjon av tjenestetid fravikes.

#### **2.4.2 Særbestemmelse ved overføring av lærere**

Overføring av lærere fra en skole til annet tjenestested skal drøftes mellom partene i kommunen. Det skal tas hensyn til kompetanse og ansiennitet. Dersom to eller flere ansatte står likt etter en vurdering av kompetanse og ansiennitet, kan spesielle kvalifikasjoner legges til grunn. Det vises for øvrig til Opplæringsloven av 17.07.98 nr. 61 §16-2 med henvisning til Grunnskoleloven § 24 nr. 1, 2. ledd og nr. 2

### **2.5 Arbeidsområde i kommunen**

Hovedtariffavtalen § 3.3 anfører at de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen sies opp først, jfr Arbeidsmiljølovens § 60 nr 1. I den forbindelse skal som hovedregel følgende arbeidsområder ses under ett:

- Alle assistenter, unntatt kontorassistenter som vurderes særskilt
- Kontorpersonale – kontorassistenter og kontorfullmektig i en gruppe. Sekretærer, saksbehandlere og konsulenter i en gruppe
- Fagarbeidere og fagstillinger vurderes særskilt.

Dersom eventuelle oppsigelser blir aktuelle, må det utvises nødvendig skjønn mht. hva som er naturlig å definere som et arbeidsområde. Dette vil bl.a avhenge av hvilke stillingskategorier det er tale om. Det forutsettes enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene for definering av arbeidsområde i de enkelte tilfeller.

### **2.5 Omplassingsområde**

Alle er ansatt i Kåfjord kommune. Hele kommunen er omplassingsområde for overtallig personell. Dette gjelder stillinger både innefor det kommune og statlige tariffområdet.

## **3. Lov og avtaleverk knyttet til omplassing og oppsigelser**

### **3.1 Omplassing, lov- og avtaleverk**

#### Arbeidsmiljøloven (AML) § 60 nr 2, 1. ledd

*Skylde oppsigelsen driftsinnskrenking eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiveren har annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstakeren.*

En oppsigelse er ikke å anse som saklig før omplassering er forsøkt. Det er derfor nødvendig først å konsentrere oppmerksomheten mot muligheten for omplassering av fast ansatte.

AML § 60 nr. 2, 2. ledd

*En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens ordinære drift på oppdrag, er ikke saklig med mindre det er helt nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.*

I "virksomhetens ordinære drift" inngår selve produksjonen av varer og tjenester, i tillegg til funksjoner som administrasjon og kontordrift. Rene støttefunksjoner som ikke har sammenheng med den ordinære drift, vil falle utenfor. (f.eks bedriftshelsetjeneste, kantine, renhold, drift av dataanlegg, vakthold etc)

AML § 24 nr. 2 Arbeidsmiljøutvalget skal behandle:

*d) andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, så som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, og forebyggende tiltak.*

Hovedtariffavtalen kap. I, § 3 Oppsigelse, omplassering (kommunalt område)

*Innskrenking/rasjonalisering.*

*Ved innskrenking/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen sies opp først.*

*Omplassering*

*Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune pga sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren som hovedregel beholde sin nåværende lønnstrinns plassering.*

Opplæringslovens § 16-2, 1. ledd

*Personell i grunnskolen som er tilsett i uoppseieleg stilling når lova blir sett i verk ( pr 01.08.99) kan ikkje siast opp. For dette personell gjeld framleis § 24 nr. 1, andre leddet og nr 2. i lov av 13. juni 1969 nr. 24 om grunnskolen.*

Grunnskoleloven § 24 nr. 1

*Oppseiing, overføring til annen skole m.m*

*I slike høve kan kommunen likeeins krevje at lærar eller rektor som er tilsett fast eller på oppseiing, tek teneste ved annen grunnskole i kommunen, når han får noko så nær dei same arbeidsvilkår. Rektor og lærar med sær oppgåver, har likevel ikkje krav på å få tilsvarande stilling. Lønna må ikkje setjast ned.*

*Dersom ikkje særlege omsyn gjer seg gjeldande skal samla tenestetid være avgjerende ved oppseiing, slik at den som har stuttare tenestetid, må finne seg i oppseiing før ein som har lengre samla tenestetid.*

#### Opplæringslovens § 10-4. Utlysning av stillinger

*Undervisningsstillinger og rektorstillinger skal lysast ut offentleg. Kravet om slik utlysning gjeld ikkje for stillingar som er ledige for et kortare tidsrom enn seks måneder, eller når arbeidsgivaren skal tilby stillinga til en arbeidstakar eller tidlegare arbeidstakar i verksemda med heimel i love av 04.02.1977 nr 4 om arbeidarvern og arbeidsmiljø m.v. § 60 om oppseiingsvern og § 67 om førerrett til ny tilsetjing.*

#### Opplæringsloven § 10-5. Val mellom fleire søkjarar

*Når ein må velje mellom fleire søkjarar til den same stillinga, skal det leggjast vekt på utdanning og praksis, kva undervisningsbehov tilsetjinga skal ta sikte på å dekkje, og kor kvalifisert søkjaren ellers er for stillinga.*

#### Hovedavtalen Del B § 12-4 b Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte (kommunalt område)

*Arbeidsgiver skal orientere, drøfte og ta tillitsvalgte for de aktuelle områder med på råd på et tidligst mulig tidspunkt om de virkninger planlagte/forestående endringer i virksomheten vil få for arbeidstakerne:*

*Dette gjelder bl.a.:*

- *Driftsendringer/omorganiseringer som vil medføre endringer i sysselsettingen og/eller arbeidsforhold*
- *Ved overflytting av arbeidstakere til annet arbeid eller arbeidssted*

#### Hovedavtalen Del B, § 12-9 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern (kommunalt tariffområde)

*Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt kan ikke skje uten saklig grunn og følger for øvrig bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.*

*Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i virksomheten.*

#### Hovedavtalen for arbeidstakere i Staten med tilpasning til skoleverket

##### *§11 Informasjon*

---

Postadresse:  
Boks 74  
9148 OLDERDALEN

Besøksadresse:  
Øverveien 2  
OLDERDALEN

Telefon: 77 71 92 11  
Telefaks: 77 71 90 01

1. Arbeidsgiver plikter å gi de tillitsvalgte som kommer inn under denne avtalen, informasjon om de saker som er nevnt i §§ 3-3 og 3-4.

## § 12 Drøftinger

1. Arbeidsgiver skal drøfte med de tillitsvalgte saker som gjelder:

- a) budsjettforslag
  - b) byggeprosjekter
  - c) virksomhetens/driftsenhetens planer på kort og lang sikt
  - d) tidsressurser der fordelingen ikke er fastlagt i avtaler og regler
  - e) forhold som angår behandling av saker nevnt under § 13, 2a om interne organisasjonsendringer av varig karakter og som i tillegg medfører omdisponering av personale
- 
- g) stillingsplan, dvs skolens behov for pedagogisk personale
  - h) personalplanlegging og gjennomføring av rekruttering jfr, kap. 6
  - j) oppsetting av arbeidsplaner i den enkelte driftsenhet, jfr. også arbeidstidsavtalen

## § 18 Drøftinger

Drøftingssaker behandles på det nivå innenfor virksomheten som har saken til behandling.

### Frister ved omplassering/oppsigelse

Formelle regler:

- AML §§ 56-57
- Forvaltningslovens bestemmelser om enkeltvedtak
- Hovedtariffavtalens bestemmelser, særlig § 3
- Hovedavtalens bestemmelser § 3-4, (kommunalt tariffområde)
- Hovedavtalen i Staten med tilpasning til skoleverket kap 5 (statlig tariffområde)
- Opplæringslovens § 16-4, jfr. grunnskoleloven § 24 nr. 1, 2. ledd og nr 2

## 4. Prosedyrer knyttet til omplassering og oppsigelse

### 4.1 Omplassering – prosedyrer

#### Avvikling av tjenestested eller aktivitet

- Dersom et tjenestested avvikles, vil alle ansatte bli direkte omfattet av omplassering. Det vil si at alle må påregne å få tilbud om omplassering til andre stillinger
- Dersom en aktivitet ved et tjenestested avvikles, vil alle ansatte knyttet til aktiviteten bli direkte omfattet av omplassering. Det vil at alle ansatte knyttet til den bestemte aktiviteten må påregne å få tilbud om omplassering til andre stillinger

#### Reduksjon av tjenesten eller aktiviteten ved et tjenestested

Dersom aktiviteten generelt ved et tjenestested skal reduseres, nyttes følgende saksbehandling:

- Arbeidsgiver utarbeider ny bemanningsplan med utgangspunkt i redusert aktivitet.
- Dersom noen av de ansatte har særskilte kvalifikasjoner, som er nødvendig for ny drift, vurderes dette særskilt. Med dette menes formelle kvalifikasjoner som stilles til bemanningen, ikke like vilkår
- Under ellers like forhold, når det er tatt hensyn til kompetanse, anvendelighet/fleksibilitet, spesielle kvalifikasjoner, skal de med kortest tjenestetid innenfor vedkommende tjenestested som skal reduseres i kommunen, omplasseres først.

#### Videre prosedyrer som følge av planlagte/foreslåtte endringer

- Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte skal ivaretas. Det vises til kommunal Hovedavtale del B § 12-4 og Hovedavtalen i Staten med tilpasning til skoleverket §§ 22,12 og 13. Virkningene av de planlagte/foreslåtte endringer vil få for de ansatte drøftes med tillitsvalgte på et tidlig tidspunkt før vedtak fattes, slik at medbestemmelsen blir reell.
- Det tilstrebes å ha mest mulig direkte dialog med de som blir berørt. Det forsøkes å informere individuelt og i grupper.
- Omplassering bør skje til tilsvarende stillingsstørrelse som den faste stilling den ansatte er tilsatt i. Arbeidstidsordninger bør ikke vektlegges avgjørende betydning i denne sammenheng.

- Det vil være mulig å tilby høyere stilling enn nåværende tilsetningsforhold, men ikke som betingelse for omplassering.
- Dersom overføring må skje til lavere stillingsstørrelse enn nåværende tilsetningsforhold, skal det foretas en partiell/delvis oppsigelse.
- Omplassering skal hovedsakelig skje til faste stillinger. Omplassering kan alternativt skje til lengre vikariat og til stilling hvor det kan påregnes ledighet, for eksempel i påvente av pensjon. Kortere vikariat kan også nyttes i påvente av bedre alternativer i tilfeller hvor kommunen ikke har annet passende arbeid å tilby den ansatte.
- Omplassering skal primært skje til tilsvarende stilling. Alternativ kan omplassering skje til annet passende arbeid i virksomheten. Ved omplassering til lavere lønnet stilling, skal den ansatte som hovedregel beholde sin nåværende lønnstrinns plassering som en personlig ordning.
- Alle berørte ansatte gis oversikt over hvilke stillinger som er eller vil bli ledig. De berørte må skriftlig gi tilbakemelding på hvilke stillinger de ønsker å bli overflyttet til i prioritert rekkefølge. Det anbefales også å begrunne den prioritering som er valgt.
- Dersom flere som tilbys omplassering ønsker seg til samme stilling, benyttes samme kriterier som ved tilsetting.
- Det sendes skriftlig tilbud om omplassering til den ansatte. Det gjøres samtidig oppmerksom på at dersom tilbudet om omplassering ikke tas imot, vil alternativet være oppsigelse. Midlertidig omplassering påvirker ikke det faste tilsetningsforholdet.

## 4.2 Oppsigelse – prosedyrer

Rettspraksis har lagt betydelig vekt på arbeidsgivers fremgangsmåte forut for oppsigelsen. Blant annet har det betydning at arbeidsgiveren har lagt for dagen en samvittighetsfull vurdering, at arbeidstaker har blitt informert og at omplasseringsmulighetene har vært vurdert. Dersom det ikke lykkes å omplassere tilstrekkelig antall ansatte i henhold til vedtatt bemanningsplan, er oppsigelse neste alternativ. Det vil her kunne være tale om:

### Oppsigelse av vikarer

I en situasjon hvor oppsigelser ikke er til å unngå, skal det først vurderes å si opp vikarer før kontraktens utløp. Dette bygger på at en midlertidig ansatt er inneforstått med at arbeidsforholdet likevel opphører ved en bestemt dato.

### Oppsigelse av fast ansatte

Kriterier ved oppsigelser skal være saklig begrunnet ut fra virksomhetens forhold. Under ellers like vilkår, når det er tatt hensyn til kompetanse og ansiennitet, skal de med kortest tjenestetid i kommunen sies opp først.

Framgangsmåten ved oppsigelse vil i prinsippet være det samme som ved omplassering, jfr de forhold som er omtalt under omplassering. Men ved oppsigelsen skal dette skje ved at den som har kortest tjenestetid innenfor de områder som er definert av partene sies, opp først.

### Oppsigelse av lærere i faste stillinger

Under ellers like forhold, når det er tatt hensyn til kompetanse, anvendelighet/fleksibilitet, spesielle kvalifikasjoner, skal den med kortest total tjenestetid (konkurransansiennitet) sies opp først. Det vises også til Opplæringsloven § 16-2, jfr. Grunnskoleloven § 24.

## **5. Fortrinnsrett til ny tilsetning**

### **5.1 Anvendelsesområde**

Fortrinnsretten kommer til anvendelse i følgende tilfeller, jfr Arbeidsmiljølovens § 67:

1. Fast ansatte som er sagt opp
2. Vikarer som er oppsagt før kontraktes utløp

Det er viktig å merke seg at fortrinnsretten ikke gjelder ansatte i vikariater som fratres ved utløpet av en avtalt kontraktsperiode.

### **5.2 Bestemmelsens innhold**

Arbeidstakere som kommer inn under reglene om fortrinnsrett, har på visse vilkår juridisk krav på å bli tilsatt i en ledig stilling.

Følgende vilkår må være tilfredsstillt:

- Den ansatte skal være skikket til stillingen. Det innebærer at den ansatte skal tilfredsstill minimumskrav til kvalifikasjoner som kreves i stillingen. For øvrig konkurrerer en fortrinnsberettiget person ikke med andre søkere til en stilling dersom han er vurdert som kvalifisert.
- Den tilsatte må vært tilsatt minst 12 mndr i løpet av siste 2 år. Flere tilsettingsperioder skal slås sammen, og det er summen av tilsettingsperiodene som er avgjørende i løpet av toårsperioden.
- Fortrinnsrett til ny stilling omfatter alle ledige stillinger i Kåfjord kommune som den oppsagte er kvalifisert for.

For enkelte stillingsgrupper kan det inngås avtale om tilbakeføring til ordinær tjeneste ved ledighet innenfor disse stillingsgruppene.

### **5.3 Ankemulighet**

Ansatte som rammes av omplassering eller oppsigelse, kan anke avgjørelsen til Administrasjonsutvalget.

## **6. Fullmakter**

Fullmakter til Rådmannen i forbindelse med budsjettnedskjæringer/nedbemanning

1. Rådmannen gis i medhold av Kommuneloven § 24.1 fullmakt til å inndra og omdisponere stillinger som et ledd i gjennomføring av vedtatte budsjettnedskjæringer/innskrenkning/rasjonaliseringer. Administrative vedtak i henhold til dette punkt legges for administrasjonsutvalget som referatsak.
2. Rådmannen gis i forbindelse med budsjettnedskjæringer/innskrenkning/rasjonaliseringer fullmakt til å tilby og avgjøre omplassering av arbeidstakere. Rådmannen gis også i samme forbindelse fullmakt til å gå til oppsigelse av arbeidstakere.
3. Ved utøving av Rådmannens fullmakt etter punkt 1 og 2 følges gjeldende lov – og avtaleverk, både i forhold til enkeltarbeidstakere og fagorganisasjoner.