



Omorganisering og nedbemanning

Kirkelige virksomheter kan få behov for å endre struktur eller måtte forholde seg til økonomiske kutt. I slike situasjoner vil omorganisering og nedbemanning være nødvendige tiltak for å tilpasse seg nye vilkår. Det som gjelder for fellesråd, gjelder tilsvarende for andre off. virksomheter. Rundskrivet erstatter rundskriv nr 33/2002.

Innledning

Ved nedbemanning og omorganisering finnes det et omfattende sett av saksbehandlingsregler som må følges. En oppsigelse skal ha gyldig/saklig grunn. I tilfelle rettssak som følge av oppsigelsen, legger også retten stor vekt på om saksbehandlingen har vært forsvarlig. Det anbefales å ta kontakt med KA tidlig i prosessen. KA kan bistå med råd og veiledning, samt med å utforme de nødvendige dokumentene.

Ved omorganisering må virksomheten ta stilling til om det vil være tilstrekkelig med omdisponering av arbeidstakere, eller om det er nødvendig å gå til nedbemanning. Med omdisponering menes her situasjoner hvor det foretas endringer i bestående arbeidsforhold, med oppsigelse menes avslutning av arbeidsforholdet. Hovedfokus i dette rundskrivet er nedbemanning. Avslutningsvis behandles kort omdisponering av arbeidskraft og oppsagte arbeidstakers fortrinnsrett til stilling.

Nedbemanning

De relevante bestemmelsene om behandling av omorganiserings- og nedbemanningssaker finnes i arbeidsmiljøloven (aml) kapittel 15, forvaltningsloven (fvl), kirke-loven (kirkel), Hovedavtalen (HA) og Hovedtariffavtalen (HTA). De til en hver tid oppdaterte lover er tilgjengelige på www.lovdatab.no, og på www.ka.no finner man HA, HTA og sentrale særavtaler på KAs område.

En sak om nedbemanning vil ha tre faser:

Fase 1 –

Vurdering av innsparingstiltak

Når et råd har kommet i en økonomisk situasjon der det ikke lenger er mulig å opprettholde driften på samme nivå som tidligere, vil det være nødvendig å vurdere ulike tiltak. Oppsigelse av ansatte på

grunn av virksomhetens økonomiske situasjon vil ofte være saklig begrunnet i virksomhetens forhold jf. aml § 15-7 (1), men forutsetter at det virkelig er de økonomiske forholdene som gjør oppsigelsen nødvendig. Rådet må derfor foreta en gjennomgang av virksomheten og vurdere andre innsparingstiltak og løsninger før det kan gå til oppsigelse. Først når andre muligheter for å oppnå økonomisk balanse gjennom økning av inntekter eller innsparinger på andre driftsposter er uttømt, kan rådet velge å gå til oppsigelse på grunn av økonomiske forhold. I denne prosessen må «hver stein snus», for eksempel bør det vurderes å redusere vikarbruk og la vakanser stå ubesatte.

Dokumentasjon

I denne fasen må det innhentes materiale som skal være grunnlag for å utarbeide forslag til løsning. Materialet må belyse den økonomiske situasjonen, og vise hvilken effekt ulike innsparingstiltak vil ha. For at en oppsigelse skal være saklig begrunnet i virksomhetens forhold, er det en forutsetning at den bygger på korrekte faktiske opplysninger. Materialet bør lagres som dokumentasjon på at det videre arbeidet med innsparinger var nødvendig og velfundert.

Som en del av undersøkelses- og analysearbeidet bør det utarbeides en foreløpig bemanningsplan. Bemanningsplanen inneholder en oversikt over de eksisterende stillingene og hvilke oppgaver som er tillagt hver enkelt av dem. Bemanningsplanen vil være et verktøy for å få oversikt over den gjeldende bemanningssituasjonen og oppgavefordelingen i virksomheten. Senere i prosessen vil bemanningsplanen være et utgangspunkt for å identifisere stillinger som kan fjernes, se avsnittet «Fase 2» nedenfor.

Medbestemmelse

Tillitsvalgte bør involveres tidlig i denne fasen. I hht. HA § 9-4 har arbeidsgiver plikt til å informere, drøfte og rådføre seg med de tillitsvalgte vedrørende omorganisering og nedbemanning. Når de tillitsvalgte tidlig blir involvert i saken, styrkes deres mulighet til reell påvirkning før beslutningene tas. De tillitsvalgte har dessuten god kjennskap til virksomhetens drift og arbeidsfordelingen der, deres deltagelse kan derfor bidra til at all relevant informasjon blir kjent. For fellestråd som sysselsetter mer enn 50 ansatte inneholder aml kapittel 8 ytterligere bestemmelser om informasjon og drøfting.

Innenfor hvert fellestråd finnes det et partssammensatt utvalg, administrasjonsutvalget, se kirkel § 35 og HA § 10. I hht. HA § 10 skal utvalget blant annet behandle saker knyttet til utviklings- og omstillingsprosesser (§ 10-1 b). KA anbefaler at administrasjonsutvalget blir informert om, behandler og uttaler seg i saker om omorganisering og nedbemanning. Se også avsnittet «Om delegasjon» nedenfor.

Først når fellestrådet har skaffet seg den nødvendige oversikt over situasjonen, har det grunnlag for å fatte vedtak om innsparingsvedtak på de ulike områder.

Fase 2 –

Forberedelse av oppsigelsessak

Når rådet har vedtatt innsparingsvedtak, er neste skritt å avgjøre på hvilke områder innsparingstiltakene skal skje. Det må tas stilling til hvilke aktiviteter/arbeidsoppgaver det skal kuttes i. Nedbemanning må begrunnes i at oppgavene ikke lenger skal utføres, eller løses på en annen måte. Det kan skje enten ved at tjenester fjernes, eller ved effektivisering på grunn av ny teknologi eller lignende.

De tillitsvalgte har både rett og plikt til å være med på drøftinger om omorganisering og nedbemanning. Arbeidsgiver må derfor involvere dem også på dette stadiet. Drøftingene bør formaliseres, og det bør settes opp referat fra drøftingsmøtene.

Fellestrådet må gi informasjon om hvilke *tjenester* som skal fjernes. Bemanningsplanen utarbeidet tidligere i prosessen kan tjene som utgangspunkt i det videre arbeidet med å identifisere *stillingene* som fjernes. Den må suppleres med oversikt over hvilke oppgaver som fortsatt skal utføres, hvilke stillinger de er knyttet til og hvilke kvalifikasjoner som er nødvendig for å utføre oppgavene.

Identifisering av overtallige må baseres på saklige vurderinger. Hvilke kriterier som skal legges til grunn for utvelgelsen må drøftes og avgjøres i samråd med de tillitsvalgte. Eksempler på kriterier det er saklig å legge vekt på er kompetanse, ansiennitet, alder, bemanningssituasjon og sosiale forhold, hvorav kompetanse ofte vil være et sentralt kriterium. Under ellers like vilkår er ansiennitet avgjørende, jf. HTA kapittel 1, § 3 pkt 3.3.

I virksomheter med arbeidsmiljøutvalg i hht. aml kap. 7 skal arbeidsmiljøutvalget behandle de arbeidsmiljømessige sidene av prosessen. Arbeidsgiver bør derfor holde arbeidsmiljøutvalget orientert om prosessens gang og videre planer. De øvrige ansatte bør også holdes informert.

Formelle saksbehandlingsregler

Når rådet har funnet frem til de(n) ansatte som vil bli rammet, skal det i samsvar med fvl § 16 sendes forhåndsvarsel om oppsigelse til vedkommende arbeidstaker. Forhåndsvarsel om oppsigelse er et brev der det skal gjøres rede for at arbeidsgiver vurderer oppsigelse, og begrunnelsen for dette. Videre skal det i forhåndsvarselet gjøres oppmerksom på at den ansatte har rett til å la seg bistå av fagforening eller advokat eller annen fullmektig. I tråd med den alminnelige veiledningsplikten i fvl § 11 bør det også gjøres oppmerksom på at arbeidstaker i medhold av fvl §§ 18 og 19 har rett til å se sakens dokumenter og at han kan avgi en skriftlig uttalelse innen en fastsatt tidsfrist.

Før det treffes vedtak om oppsigelse, skal spørsmålet drøftes med den aktuelle arbeidstaker, jf. aml § 15-1. Det bør derfor i forhåndsvarselet også innkalles til et drøftingsmøte, med tid og sted for når

møtet finner sted. Dersom det ikke blir avholdt drøftingsmøte vil det være en saksbehandlingsfeil som ofte blir tillagt stor vekt ved domstolens vurdering av om oppsigelsen er forsvarlig.

Drøftingsmøtet bør finne sted i et individuelt møte. På møtet skal arbeidstaker først og fremst få legge frem sitt syn på saken, blant annet bør arbeidstakerens sosiale forhold kartlegges, slik at arbeidsgiver har grunnlag for å foreta en interesseavveining mellom virksomhetens behov for nedbemanning og ulempene oppsigelsen vil påføre arbeidstakeren, slik aml § 15-7 (2) pålegger. Videre bør det i drøftingsmøtet diskuteres hvorvidt det finnes annen passende stilling i virksomheten som det kan være aktuelt å tilby den ansatte. Dersom det ikke finnes annen passende stilling bør det redegjøres for det.

En oppsigelse er usaklig hvis «arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker», se aml § 15-7 (2). Vurderingen av om det er annet ledig arbeid som arbeidstakeren er kvalifisert for i virksomheten må foretas før arbeidsgiver går til oppsigelse. Det vil ofte ikke være annet passende arbeid tilgjengelig i en nedbemanningsfase, men det er allikevel viktig at muligheten undersøkes og at dette dokumenteres.

Arbeidsgiver skal sette opp et referat eller en protokoll fra møtet hvor partenes hovedsynspunkter fremkommer, herunder at muligheten for å finne et annet passende arbeid er diskutert.

Fase 3 –

Gjennomføring av oppsigelse

Fellesrådet fatter vedtak om nedleggelse av stillinger som lønnes over deres budsjett, jf. kirkel § 14. Selve vedtaket om oppsigelse fattes etter at drøftingsmøtet er avholdt. Det tilligger arbeidsgiver i kraft av styringsretten å foreta den endelige utpekingen av hvem som sies opp.

Formkrav ved oppsigelse

Formkravene ved oppsigelse finnes i aml § 15-4. Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om arbeidstakers rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål og

de respektive fristene, retten til å stå i stilling og hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist. Fristene for å kreve forhandlinger eller gå til søksmål finnes i aml §§ 17-3 – 17-5. Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, for eksempel nedskjæringer, skal oppsigelsen også inneholde opplysninger om fortrinnsrett jf. aml § 14-2. Oppsigelsen skal gis skriftlig, jf. aml § 15-4 og fvl § 23.

Hvis en oppsigelse ikke oppfylder formkravene i aml § 15-4, skal den normalt kjennes ugyldig uavhengig av om oppsigelsen ellers er saklig begrunnet. Arbeidstaker kan også kreve erstatning, jf. aml § 15-5. Standardformular for oppsigelsesbrev kan fås fra KA.

Videre må oppsigelsen tilfredsstillende kravene i fvl § 27 til underretning om vedtaket. Dette innebærer at fellesrådet skal gi en begrunnelse for oppsigelsen i oppsigelsen. Etter fvl § 25 skal begrunnelsen gjengi de rettsregler oppsigelsen bygger på. Videre skal begrunnelsen nevne de faktiske forhold vedtaket bygger på. Ved oppsigelser på grunn av virksomhetens forhold må derfor oppsigelsen inneholde en kortfattet oppsummering av de virksomhetens økonomiske situasjon og behovet for innsparinger. Videre bør begrunnelsen kort gjengi hvilke kriterier som er vektlagt ved utvelgelsen av vedkommende arbeidstaker. Oppsigelsen skal også gjøre oppmerksom på arbeidstakers rett til å se sakens dokumenter i hht. fvl §§ 18 og 19, jf. fvl § 27, 3. ledd.

Arbeidstakeren har rett til å stå i stillingen fram til det foreligger en rettskraftig avgjørelse jf. aml § 15-11.

Omdisponering av arbeidstakere

I kraft av sin styringsrett har arbeidsgiver rett til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet. Arbeidsavtalen, avtaleverket og lovgivningen på arbeidsrettens område oppstiller imidlertid en rekke innskrenkninger i arbeidsgivers styringsrett. Det må derfor først undersøkes om de nevnte regler inneholder begrensninger eller forbud mot de endringer det er aktuelt å pålegge den

ansatte å finne seg i. I tillegg er det antatt at arbeidsgiver – uavhengig av de begrensinger som følger av de ovenfor nevnte regler – ikke kan pålegge endringer som er så omfattende at de endrer stillingens grunnpreg. Endelig må de aktuelle endringene være saklig motivert, for eksempel i virksomhetens forhold. Hvor omfattende endringer som kan pålegges i kraft av styringsretten må avgjøres etter en konkret totalvurdering, hvor en tar utgangspunkt i en sammenligning av stillingens innhold før og etter omleggingen.

Endringsoppsigelse

Hvis endringene blir så store at stillingens grunnpreg endres seg, snakker man i realiteten om en såkalt endringsoppsigelse. En endringsoppsigelse er en oppsigelse kombinert med tilbud om ansettelse i en ny stilling. Skillet mellom omdisponering innenfor styringsrettens grenser og endringsoppsigelse er ikke alltid enkelt å trekke, men det er likevel et viktig skille. Endrer arbeidsgiver arbeidsoppgaver innenfor det som er mulig i kraft av styringsretten, eller arbeidstakeren selv samtykker, er omdisponering uproblematisk. Dersom endringene ligger utenfor styringsrettens rammer må det gis formell oppsigelse hvor både kravet til saklig grunn må være oppfylt og saksbehandlingsreglene må følges. Slik oppsigelse gis da kombinert med et tilbud om ansettelse i en ny stilling.

Hvor det kreves større endringer enn det som kan løses ved å omdisponere arbeidskraften innenfor virksomheten i kraft av arbeidsgivers styringsrett eller etter avtale med arbeidstakeren, må fellestrådet vurdere nedbemanning.

Fortrinnsrett til annen stilling

En arbeidstaker som har blitt sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, har fortrinnsrett til ny ansettelse i stilling i

virksomheten dersom vedkommende er kvalifisert. Fortrinnsretten gjelder i ett år fra utløpet av oppsigelsesfristen, jf. aml § 14-2. Forutsetning for fortrinnsrett er at arbeidstakeren har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i løpet av de siste 24 månedene.

Om delegasjon

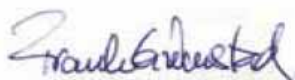
Det er fellestrådet som har myndighet til å fatte vedtak om oppsigelse. Fellestrådet kan delegere denne myndigheten til andre organer eller stillinger innen sitt område, for eksempel kirkeverge eller administrasjonsutvalg. KA mener at delegasjon bør utøves med varsomhet for å unngå uklarhet i forhold til rollefordeling og ansvar. Fellestrådet er alltid rett saksøkt i tvist om gyldigheten av en oppsigelse, også i saker hvor fellestrådet's myndighet har vært delegert.

Administrasjonsutvalgene er partssammensatte utvalg, hvor både fellestrådet og arbeidstakerne er representert. KA anbefaler at administrasjonsutvalget behandler og har uttalerett i saker om omorganisering og nedbemanning, jf. KAs forslag til reglement for administrasjonsutvalg pkt. 4. KA anbefaler ikke at administrasjonsutvalg delegeres myndighet til å fatte vedtak om oppsigelse i slike saker, fordi det vil være lite gunstig at arbeidstakerrepresentantene i utvalget skal fatte vedtak om oppsigelse for seg selv eller kolleger.

Forholdet til arbeidstakerorganisasjonene

I saker om nedbemanning og omorganisering må det påses at de ansattes rettigheter ved nedbemanninger slik de blant annet framgår av HA § 9-4 blir ivarettatt. Det anbefales å informere tillitsvalgte så tidlig som mulig i prosessen og å ta dem med på drøftinger også utover det som følger av de avtalemessige bestemmelser.

✂



Frank Grimstad
adm. dir.