



# Vågan kommune

## Retningslinjer ved nedbemanning og overtallighet 2020 - 2022

Vedtatt i Partsammensatt utvalg 25.05.2020 saksnr. xx/20

(arkivsaksid xx/xx)

### 1. Innledning

Retningslinjene gjelder ved innskrenking (nedbemanning) og omplassering av arbeidstakere i Vågan kommune hvor kommunestyret, formannskapet eller kommunedirektøren har myndighet gjennom delegasjonsreglementet.

Retningslinjene skal til enhver tid tilpasses gjeldende lover, tariffavtale og andre bestemmelser som er bindende for kommunen, herunder også lokale særavtaler.

Retningslinjene begrenser ikke de rettigheter eller plikter som er forankret i lover, forskrifter, Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen og eventuelle andre individuelle avtaler. Omstillingsavtalen er ment som en utdyping av en del rettigheter og plikter som påhviler arbeidsgiver, de tillitsvalgte og den enkelte ansatte i forbindelse med omstillingsprosesser.

Arbeidstakerorganisasjonene sier ja til omstilling men at ingen i utgangspunktet skal sies opp, men at det skal arbeides for at arbeidstakere dette gjelder kan forsøkes omplassert i programområdet eller eventuelt i hele organisasjonen. Det er enighet mellom hovedtillitsvalgt for Fagforbundet og Utdanningsforbundet at disse retningslinjene skal følges.

### 2. Formål

Dokumentets formål er å sikre de ansattes medbestemmelsesrett, rettigheter og informasjon i henhold til lov og andre avtaler. Formålet med retningslinjene er å klargjøre premisser og samhandlingsformer mellom partene. Dette for å sikre at ansattes medbestemmelsesrett ivaretas gjennom god samhandling, forutsigbarhet og kontinuerlig informasjon, samt sikre trygghet for den enkelte ansatte under omstillingsarbeidet.

Den enkelte ansatt har selv et ansvar for å bidra til gode løsninger, bl.a. ved å delta aktivt i både omorganiseringsprosessen og gjennomføringen av de eventuelle tiltakene som iverksettes.

Dette dokumentet er et forsøk på å gjøre et komplisert regelverk og kommunens retningslinjer og kriterier lettere tilgjengelig for ledelsen, tillitsvalgte og alle ansatte i Vågan kommune.

### **3. Lov- og avtaleverk**

Disse retningslinjene begrenser ikke de rettigheter eller plikter som er forankret i lover, forskrifter, Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen og eventuelle andre avtaler. Dokumentet er ment som en presisering av en del rettigheter og plikter som påhviler arbeidsgiver, de tillitsvalgte og den enkelte ansatte i forbindelse med omstillingsprosessen. Retningslinjene skal til enhver tid tilpasses gjeldende lover, tariffavtaler og andre bestemmelser som er bindende for kommunen. Relevante rettskilder er bl.a.:

- Hovedtariffavtalen
- Hovedavtalen
- Arbeidsmiljøloven (spesielt kapittel 15)
- Rettspraksis
- Intensjonsavtalen om inkluderende arbeidsliv
- Likestillings- og diskrimineringsloven

**Arbeidsmiljølovens § 15-2** (Informasjon og drøftinger ved masseoppsigelser)

**Arbeidsmiljølovens § 15-7 (2):** (Vern mot usaklig oppsigelse)

*Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.*

**Arbeidsmiljølovens § 14-2** (Fortrinnsrett til ny ansettelse)

**Arbeidsmiljølovens § 15-3** (Oppsigelsesfrister)

**Hovedtariffavtalens kap. 1 § 3** (Oppsigelse, omplassering)

**Hovedtariffavtalens kap. 1 § 3.3:** (Innskrenkning/rasjonalisering)

*«Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen/virksomheten\* sies opp først, jf. arbeidsmiljølovens § 15-7 (2) og Hovedavtalen del B § 1-4-1 og del C § 3-1.*

*Undervisningspersonale med særskilt stillingsvern fra før 01.08.99 ihht grunnskoleloven eller Rettsvilkårsavtalen, omfattes ikke av bestemmelsen i første ledd om rangering etter tjenestetid.»*

**Hovedtariffavtalens kap. 1 § 3.4** (Omplassering)

**Hovedavtalens del B, § 3-2:** (Tillitsvalgtes rettigheter og plikter)

**Hovedavtalens del B, § 3-1:** (Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte)

**Forvaltningsloven §§ 16-19, 24-27 og § 41**

Ovennevnte oppramsing av lover og avtaler er ikke uttømmende. Det presiseres i tillegg at det finnes veiledning til blant annet temaet omorganisering og nedbemanning i Vågan kommunes personalhåndbok.

#### **4. Informasjon**

Det er viktig at organisasjonens tillitsvalgte og den enkelte ansatte trekkes inn i omstillingsprosessen så tidlig som mulig.

Informasjonen skal foregå regelmessig og tidligst mulig i form av personalmøter og publisering på nett.

Arbeidsgiver plikter å sørge for at informasjonen gis alle ansatte, også de som er sykemeldt eller har permisjon.

Innkalling til individuelle drøftingsmøter vedrørende oppsigelser skal alltid kommuniseres i brev. Brevene skal journalføres på den enkeltes personalmappen i WebSak.

#### **5. Tiltak for gjennomføring av stillingsreduksjon og håndtering av overtallighet**

- Organisasjons-/bemanningsendringer som medfører bemanningsreduksjon og overtallighet søkes fortrinnsvis løst gjennom naturlig avgang og ved at berørte arbeidstakere kan innplasseres i annen stilling som de er kvalifisert for. Dersom det ikke foreligger løsning med hensyn på innplassering i annen stilling innen bemanningsreduksjonen skal iverksettes, skal oppsigelse vurderes.
- Alle ledige stillinger skal inn til kommunedirektørens ledergruppe for vurdering, med hensyn til behov, innholdsendring, kvalifikasjoner osv., før eventuell nyrekruttering eller omplassering iverksettes. Arbeidsgiver skal drøfte og ta tillitsvalgte med på råd når det skjer endringer, jf. Hovedavtalen Del B § 3-1 d). HTV Fagforbundet, evt. HTV Utdanningsforbundet, deltar på møtene i

kommunedirektørens ledergruppe når ledige stillinger skal vurderes i forbindelse med en omstillingsprosess.

- Det vurderes om budsjetterte stillinger kan holdes vakant.
- Mens omstillingen pågår og ressursbanken inneholder overtallige arbeidstakere kan det ikke rekrutteres eksternt uten at partene har drøftet saken.
- Arbeidsgiver har, etter drøftinger med tillitsvalgte, mulighet til å flytte arbeidstaker fra en arbeidsplass til en annen, eller til andre arbeidsoppgaver. Styringsretten gir mulighet for flytting innenfor visse rammer. Dersom styringsretten ikke gir nødvendig handlingsrom, må overflytting skje ved endringsoppsigelse.
- Lederne gjennomfører seniorsamtaler med arbeidstakere som er fylt 64 år for å avklare videre arbeidsforhold versus frivillig uttak av AFP.
- Lederne gjennomfører samtaler med langtidssykemeldte med henblikk på endelig avklaring av tilsettingsforholdet, jf. gjeldende praksis.
- Tiltak som kan vurderes iverksatt i særskilte tilfeller:
  - Permisjon for overgang til annen stilling utenfor Vågan kommune og utdanningspermisjon som er relevant for kommunen, kan gis til arbeidstakere som er berørt av overtallighet.
  - Sluttpakke kan vurderes (forbehold om politisk samtykke).

## **6. Nedbemanning med oppsigelse**

Ved eventuell nedbemanning (omklassering/oppsigelse) vil de ansatte i første omgang bli vurdert innenfor sitt programområde (arbeidsområdet), jf. HTA § 3.3:

- Programområde Helse- og omsorg
- Programområde Oppvekst og inkludering
- Programområde Samfunn
- Programområde stab og støtte
- Vågan Eiendom KF
- Lofoten Kulturhus KF
- Vågan Havnevesen KF

Ved eventuell nedbemanning og/eller oppsigelse skal behovet for enheten og planområdet (arbeidsområdet) kartlegges i samarbeid med HTV og det skal skrives bemanningsplaner. Det vil si at ansatte skal primært omstilles innenfor sitt programområde. Viser det seg at det blir aktuelt med en nedbemanning skal følgende retningslinjer og utvelgelseskriterier følges:

## **6.1 Utvelgelseskriterier:**

### **1. Formalkompetanse**

*Vil som regel være det første og mest sentrale kriteriet ved nedbemanning. Vi kan for eksempel ikke bli fri for sykepleiere på en avdeling pga. for eksempel ansiennitet. Kommunen må ivareta gjeldende lover samt ivareta kvaliteten på tjenestene og deres innhold. Det vil si at arbeidstakere som oppfyller et definert kompetansekriterium vil gå foran arbeidstakere som ikke har den kompetansen man har behov for/ønsker. Arbeidstakerne står dermed ikke likt.*

### **2. Realkompetanse – relevant arbeidserfaring og etterutdanning/kurs**

### **3. Alder (55+)**

### **4. Tungtveiende sosiale hensyn**

*Ved avgjørelse om hvem som skal omplasseres/sies opp må det også legges vekt på sosiale og menneskelige hensyn jf. arbeidsmiljølovens § 15-7 samt rettspraksis. (alternative jobbmuligheter, særlig forsørgerbyrde, yrkeshemming/sykdom, mobilitet)*

### **5. Tjenestetid jf. HTA § 3.3 – hensyntas kun hvis ansatte står likt:**

*Ved innskrenking/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen/virksomheten sies opp først, jf. AML § 15-7 (2) og HA del B § 1-4-1.*

Utvelgelsen skjer etter en samlet vurdering i henhold til kriteriene ovenfor. Ansatte som skal omplasseres etter legeerklæring vurderes samlet med andre overtallige etter kriteriene ovenfor.

Utvelgelseskriteriene som man på forhånd er enige om dikterer hvem som skal innkalles skriftlig til individuelle drøftingsmøter, jf. AML § 15-1. Det er først når disse drøftingsmøtene er avsluttet at det er grunnlag for å vurdere om den enkelte faktisk skal sies opp. Det anbefales at hvis det ikke har kommet fram tidligere i prosessen bør de ansatte som ønsker at arbeidsgiver skal ta med spesielle forhold i vurderingen få frem dette senest under drøftingsmøte. Det påhviler også arbeidsgiver et ansvar om å spørre om dette i drøftingsmøte, samt få dette med i møtereferatet.

Det presiseres at når ansatte er vurdert overtallig i sitt programområde må arbeidsgiver se på resten av organisasjonen for eventuell omplassering.