



UiO : Universitetet i Oslo

# Statsansatteloven – opphør av ansettelsesforhold

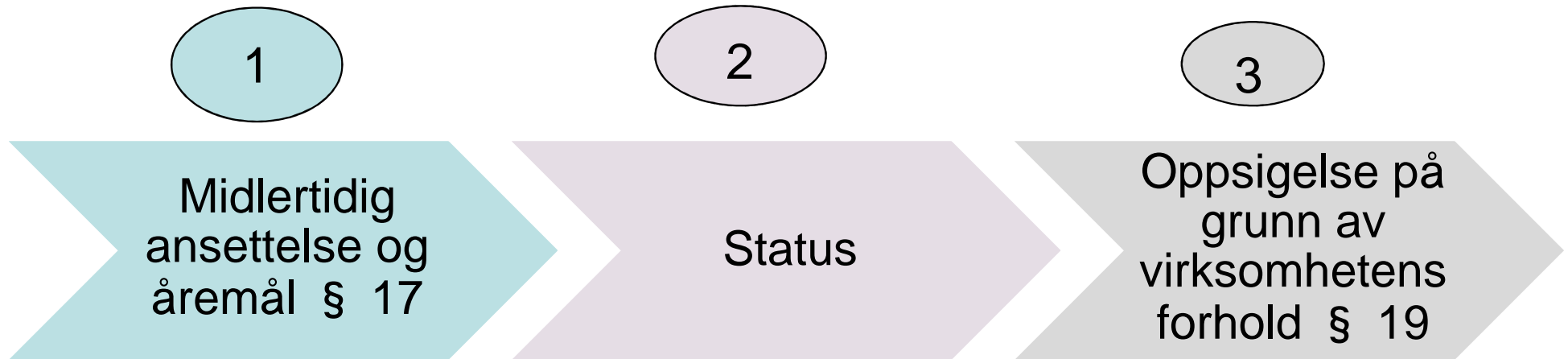
PK-nettverk 7.3.2018



## Dagens tema

- Statsansatteloven
- Malverk
  - Forhåndsvarsel
  - Innstilling
  - Melding om vedtak
- Oppsigelse grunnet virksomhetens forhold
- Litteratur
  - Rettsdata.no - Statsansatteloven
  - Lovdata.no – Statens personalhåndbok
  - <https://arbeidsgiver.difi.no/>

# Opphør av arbeidsforhold grunnet virksomhetens forhold – ulike faser



1

## Når opphører midlertidig ansettelse jf. § 17?

- Ved det avtalte tidsrommets utløp, eller
- når det bestemte arbeidet er avsluttet
  - Arbeidsgiver må fastslå dette
- Åremålansatte fratrer ved utløp av perioden
  - Perioden kan ikke endres
  - Kreves ikke oppsigelse
- Skifte ut en midlertidig med en annen midlertidig?
  - Dersom de samme arbeidsoppgavene fortsetter?
  - Ikke saklig, vil kreve oppsigelse
  - Arbeidsoppgavene blir faste? Konkurransen – utlysning mm 3 år eller ulovlig grunnlag for midlertidig ansettelse
  - Midlertidige som er tilsatt etter unntaksbestemmelsene (administrativ ansettelse, unntak fra bestemmelsene om kunngjøring, innstilling og ansettelse), vil ikke ha rett til eller krav på å fortsette ut over perioden
- Varsel om fratreden

2

## Status – hva nå?

- Ansatt har vært ansatt sammenhengende i mer enn 3 eller 4 år/ den ansatte har kontrakt om fast ansettelse, situasjonen kan eksempelvis være at:
  - a) Arbeidsoppgaver falt bort
  - b) Ikke lenger finansiering

Alternativer til å initiere oppsigelse?

Viktig at den ansatte så tidlig som mulig blir forberedt på at stilling/arbeidsoppgaver kan bli borte – viktig med god og åpen prosess

**Fase 3**



3

# Oppsigelse grunnet virksomhetens forhold § 19

- Ansatte i staten kan sies opp på grunn av virksomhetens forhold dersom oppsigelsen er **saklig begrunnet, jf. § 19 første ledd**
- Bestemmelsen skiller ikke mellom faste og midlertidige ansatte, og vilkårene for oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold er lik for alle ansatte
- Prosessen videre
  - 1) Hva kan være saklig grunn?
  - 2) Hvilke forpliktelser har arbeidsgiver når det initieres oppsigelsessak?
  - 3) Ulike stadier av oppsigelsessaken

Vilkår må være oppfylt

## Proessen videre – foreligger saklig grunn for oppsigelse?

- Staten følger nå den generelle saklighetsstandarden som gjelder i arbeidsmiljøloven
  - Virksomheten får generelle kutt i bevilgningene
  - Oppgaver som følge av omstilling og effektivisering bortfaller
  - Finansiering av eksternt finansierte stillinger opphører
  - Ansatte ønsker ikke å følge med ved flytting
  - Andre grunner?
- Det er de som ser arbeidsoppgavene bortfalle som vil få oppsigelse

## Finnes annet passende arbeid?

- En oppsigelse er ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har en annen passende stilling i virksomheten å tilby den ansatte, jf. § 19 annet ledd
- Før det fremmes forslag om oppsigelse skal arbeidsgiver ha kartlagt om det finnes alternative passende stillinger
  - UiOs kartleggingsrutiner -
  - <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/intern-personalhandbok/del-06-fratredelse/>



## Kartleggingsprosess – Intern personalhåndbok UiO pkt 6.3.7

- Før det fremmes forslag om oppsigelse skal arbeidsgiver ha kartlagt om det som alternativ finnes passende stilling internt for omplassering
- Ansvar for kartlegging ligger hos nivået som har ansatt arbeidstaker og som også har kompetanse til å vedta oppsigelse
- Kartleggingen skal skje før det sendes forhåndsvarsel
- Det må finnes en ledig stilling
- Kartlegging avgrenset til relevante stillinger kunngjort på UiOs hjemmesider – minimum 14 dagers kartleggingsperiode
- Dokumentere kartleggingen
- Er det kunngjort relevante stillinger skal vedkommende vurderes mot stillingens kvalifikasjonskrav – hvis vedkommende oppfyller kravene - innkalles til intervju
- Innstillende myndighet vurderer den ansatte – hvis kvalifisert – innstille på ansettelse overfor ansettelsesrådet

## Annen passende stilling (tidligere intern fortrinnsrett)

- Hva som regne som passende stilling fremgår av forskriftens § 7
- Gjelder ikke til:
  - Åremålsstilling
  - Utdanningsstilling
  - Høyere rangert, eller stilling som adskiller seg vesentlig fra den man må fratrukke
  - Professor, førsteamanuensis, førstelektor eller dosent
    - hvis ikke ansatt i slik stilling...
- Åremålsstillinger og utdanningsstillinger har ikke krav på tilbud om passende stilling

## Interesseavveiningen § 19, 2. ledd

Vurderingen må foretas – vedtaket må ikke fremstå som grovt urimelig

- I følge § 19, 2. ledd skal det ved avgjørelsen av om en oppsigelse har saklig grunn, foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper dette medfører for den statsansatte
- Vurdering pålagt å gjennomføre før oppsigelse
  - Muligheter på arbeidsmarkedet
  - Økonomisk situasjon
  - Alder og ansettelsestid
  - Sosiale forhold
  - I forhold til: virksomhetens behov
- Skal vurderes av ansettelsesråd og klageinstans
- Kan ikke overprøves av domstolene
  - Lovforarbeider: Ansattes rettssikkerhet ivaretatt gjennom klageadgangen og mulighet for full prøving av oppsigelse i to organer

# Fortrinnsrett til annen stiling i staten – ekstern fortrinnsrett

- Statsansatteloven § 24 – fortrinnsrett til annen passende stiling i staten
- Den eksterne fortrinnsretten gjelder for statsansatte som har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste 2 årene og har nødvendige faglige og personlige egenskaper for stillingen
- Annen passende stiling
  - Forskriftens § 7 (1) angir hvilke stillinger som ikke er passende
  - Forskriftens § 7 (2) fastsetter at tilbud om annen passende stiling ikke gjelder for nærmere angitte stillinger, herunder åremålsstillinger
  - Hvem kan gjøre gjeldende fortrinnsretten?

Fortrinnsretten etter § 13 og § 24 (deltid og eksterne) kan ikke gjøres gjeldende av midlertidig ansatte herunder åremåls og utdanningsstillinger – ansatte som har vært ansatt i mer enn 3 år sammenhengende (stal) eller 4 år (tjml) har nå ekstern fortrinnsrett med unntak av stillingskategorier som eksplisitt er unntatt i forskriften

Forskriftens § 8 (2) - opplisting av stillinger det ikke kan kreves fortrinnsrett til

## Forhåndsvarsel

- Navn
- Adr
- 
- Dato
- Saksnr
- 
- 

U.off. §

- Du varsles herved om at vi vurderer å si deg opp fra din stilling som (*tittel og stillingskode*) ved Universitetet i Oslo, jf. arbeidsavtale datert (*dato*), med hjemmel i statsansatteloven § 19.
- Bakgrunnen for at du vurderes oppsagt er (*Fyll inn en nærmere begrunnelse. Forvaltningsloven § 16 slår fast at: «Forhåndsvarslet skal gjøre greie for hva saken gjelder og ellers inneholde det som anses påkrevd for at parten på forsvarlig måte kan vareta sitt tarv». Det betyr at begrunnelsen må være så konkret og detaljert at den ansatte har mulighet til å ivareta sine interesser. Normalt bør også de sentrale dokumentene i saken vedlegges forhåndsvarselet.*)
- Vurderingen av om det finnes annet passende arbeid ved UiO
- Arbeidsgiver har undersøkt om det finnes en annen passende stilling ved UiO som den ansatte kan tilbys som alternativ til oppsigelse. Det foreligger ikke noen slik passende stilling.
- (*Her bør det redegjøres kort for hva UiO har gjort for å avklare om det finnes noen slike stillinger, om det er konkrete stillinger som er vurdert, om den ansatte selv har hevdet at han skulle ha vært tilbudt bestemte stillinger og hvorfor disse stillingene i så fall ikke er aktuelle, etc. Husk å fremlegge eventuell relevant dokumentasjon, herunder kartleggingsnotat. Dette kan eksempelvis være det aktuelle tilbudet om arbeid, dersom slik tilbud er gitt.*)

## Forts forhåndsvarsel

- Vurderingen av UiOs behov for å si opp, veid opp mot ulempene for den ansatte ved oppsigelse
- *(Merk at det må foretas en reell og konkret rimelighetsvurdering i hvert enkelt tilfelle)* Arbeidsgiver har vurdert UiOs behov for å si opp den ansatte, veid opp mot de ulemper en oppsigelse vil påføre arbeidstaker. Arbeidsgivers vurdering er at ulempene for arbeidstaker ikke er så store at de kan tilsesette UiOs behov for å si opp. I denne vurderingen har arbeidsgiver særlig lagt vekt på følgende:
- *(Her bør det redegjøres for arbeidstakers alder, eventuelle forsørgelsesbyrde, sosiale forhold, hvor lett/vanskelig det vil være for arbeidstaker å finne nytt arbeid, samt eventuelle andre forhold som har betydning for hvor hardt oppsigelsen rammer arbeidstaker. Videre bør det redegjøres for hvorfor UiO har behov for å si opp når den eksterne finansieringen bortfaller (UiOs midler er begrensede etc). Husk å fremlegge eventuell relevant dokumentasjon).*
- Du har rett til å uttale deg skriftlig i saken dersom du ønsker det. En slik skriftlig uttalelse må i så fall være mottatt av oss senest *(dato, vanlig frist 14 dager)*. Uttalelsen kan sendes *(navn, kontaktinformasjon)*.
- Etter statsansatteloven § 32 har du anledning til å forklare deg muntlig for ansettelsesorganet, før de tar stilling til oppsigelsen. Vi ber om at du innen *(dato, som normalt bør være samme frist som for innsendelsen av skriftlige kommentarer)*, gir tilbakemelding til *(navn/kontaktinformasjon)* om du ønsker å benytte deg av denne retten. I ansettelsesorganets møte har du rett til å la deg bistå av en tillitsvalgt eller annen rådgiver. Dersom du ønsker å møte med slik bistand, ber vi om at du varsler om dette innen *(dato, samme frist som for å gi beskjed om han ønsker å møte i tilsettingsorganets møte)*.
- UiO vil gjennomgå dine kommentarer til forhåndsvarselet. Hvis UiO deretter beslutter å fremme saken for ansettelsesorganet, og du har gitt beskjed om at du ønsker å forklare deg i ansettelsesorganets møte, vil du bli innkalt til møtet så snart møtetidspunktet er klart. Du vil få tilsendt den endelige innstillingen til ansettelsesorganet, når denne er klar.
- Du har rett til innsyn i sakens dokumenter, jf. fvl. § 18 flg. Hvis du vil ha tilgang til dokumenter i saken, kan du kontakte *(navn/kontaktinformasjon)*.
- Spørsmål vedrørende saken kan rettes til *(navn/kontaktinformasjon)*.

## Innstilling

- 1. Innledning
- Viser til arbeidsavtale for (navn) inngått (dato).
- (Navn på den/det organ som innstiller) fremlegger med dette forslag for (tilsettingsrådet/tilsettingsutvalget) om å si opp (navn) fra stillingen som (tittel, stillingskode, tjenestested) ved UiO.
- Årsaken til at UiO ønsker å si opp (navn) er at den eksterne finansieringen av stillingen har falt bort. Vi kommer nærmere tilbake til dette i punkt 2 under.
- (Videre bør det i innledningen gis en kort oversikt over ansettelsesforholdet og oppsigelsesprosessen: Redegjør for når vedkommende ble ansatt i sin nåværende stilling, når det ble forhåndsvarslet om oppsigelse, etc. Legg også ved forhåndsvarselet og annen relevant dokumentasjon).
- 2. Det faktiske og rettslige grunnlaget for oppsigelsen
- Som nevnt er den ansattes stilling eksternt finansiert. Den eksterne finansieringen har nå bortfalt (fyll inn litt om hvordan finansieringen er gitt, bakgrunnen for bortfallet, på hvilket tidspunkt den bortfalt, etc. Husk å fremlegge eventuell relevant dokumentasjon).
- Et slikt bortfall av ekstern finansiering innebærer etter (tilsettingsrådets/tilsettingsutvalgets) syn at det foreligger saklig grunn for å si opp den ansatte etter statsansatteloven § 19 (oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold).
- 3. Vurderingen av om det finnes annet passende arbeid ved UiO
- Arbeidsgiver har undersøkt om det finnes en annen passende stilling ved UiO som den ansatte kan tilbys som alternativ til oppsigelse. Det foreligger ikke noen slik passende stilling.
- (Her bør det redegjøres kort for hva UiO har gjort for å avklare om det finnes noen slike stillinger, om det er konkrete stillinger som er vurdert, om den ansatte selv har hevdet at han skulle ha vært tilbudt bestemte stillinger og hvorfor disse stillingene i så fall ikke er aktuelle, etc. Husk å fremlegge eventuell relevant dokumentasjon. Dette kan eksempelvis være det aktuelle tilbudet om arbeid, dersom slik tilbud er gitt.)

## Forts innstilling

- 4. \_\_\_\_\_ Vurderingen av UiOs behov for å si opp, veid opp mot ulempene for den ansatte ved oppsigelse
- Arbeidsgiver har vurdert UiOs behov for å si opp den ansatte, veid opp mot de ulemper en oppsigelse vil påføre arbeidstaker. Arbeidsgivers vurdering er at ulempene for arbeidstaker ikke er så store at de kan tilsesette UiOs behov for å si opp. I denne vurderingen har arbeidsgiver særlig lagt vekt på følgende:
- *(Her bør det redegjøres for arbeidstakers alder, eventuelle forsørgelsesbyrde, sosiale forhold, hvor lett/vanskelig det vil være for arbeidstaker å finne nytt arbeid, samt eventuelle andre forhold som har betydning for hvor hardt oppsigelsen rammer arbeidstaker. Videre bør det redegjøres for hvorfor UiO har behov for å si opp når den eksterne finansieringen bortfaller (UiOs midler er begrensede etc). Husk å fremlegge eventuell relevant dokumentasjon).*
- 5. \_\_\_\_\_ Forslag til vedtak
- *(Navn på den/det organ som innstiller) anbefaler (tilsettingsrådet/tilsettingsutvalget) å treffe følgende vedtak:*
- *«(Navn) sies med dette opp fra sin stilling som (tittel og stillingskode) ved UiO, med hjemmel i statsansatteloven § 19. Begrunnelsen for oppsigelsen fremgår av innstillingen til (tilsettingsrådet/tilsettingsutvalget), datert (dato). Oppsigelsesfristen er (antall) måneder fra (dato).»*
-



## Melding om vedtak

- Bruk malen til dette, denne henviser til begrunnelse i innstilling,

# Saksflyt – forutsetter at det foreligger saklig grunn jf. § 19 første ledd

