

## Oppsigelse pga virksomhetens forhold jf. statsansattelovens § 19 – Tre vilkår

1. Arbeidstakere i staten kan sies opp pga virksomhetens forhold dersom oppsigelsen er **saklig** begrunnet
2. Oppsigelse pga virksomhetens forhold vil ikke være saklig dersom arbeidsgiver har annen passende stilling i virksomheten å tilby arbeidstaker
  - nærmere regler om hva som regnes som annen passende stilling i forskriften
3. Arbeidsgiver må før oppsigelse foreta en interesseavveining mellom virksomhetens behov for oppsigelse og ulempene for arbeidstaker.

## Saklighetskravet

- 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
- Det er de som ser arbeidsoppgavene bortfalle som vil få oppsigelse

## Passende stilling

- Plikt til å undersøke om det finnes annen passende stilling i virksomheten før oppsigelse
  - i realiteten en videreføring av det som i staten kalles «intern fortrinnsrett»
- «Passende» betyr både at stillingen må være aktuell og at den statsansatte har de nødvendige faglige og personlige egenskapene for stillingen
- Ikke fortrinnsrett fra åremåls- og utdanningsstillinger (selv ved oppsigelse)
- Forskriftens § 7, ikke fortrinnsrett til:
  - åremålsstillinger
  - utdanningsstillinger
  - stilling som er høyere rangert, eller
  - som adskiller seg vesentlig fra opprinnelig stilling
  - særskilte vitenskapelige stillinger
- Problemstilling: «høyere rangert» og «adskiller seg vesentlig»

# 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 kartlegningsperiode
- 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

# Interesseavveiningen

- Virksomhetene er pålagt å gjennomføre dette før oppsigelse
- 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
- Legges vekt på momenter som for eksempel arbeidstakerens muligheter på arbeidsmarkedet, arbeidstakerens økonomiske situasjon, alder og ansettelsestid og sosiale forhold

# Oppsummert

1. Saklig begrunnet i virksomhetens forhold.

- ment å skulle dekke fire ulike situasjoner der enten a) statens virksomheter får generelle kutt i bevilgningene, b) oppgaver som følge av omstilling og effektivisering bortfaller, c) finansiering av eksternt finansierte stillinger opphører, og d) virksomheten flytter og de ansatte ikke ønsker å flytte med

2. En oppsigelse ikke er saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har en annen passende stilling i virksomheten å tilby den ansatte.

- nødvendige faglige og personlige egenskapene for stillingen. Arbeidsgiver har ikke plikt til å opprette en ny stilling. Den må finnes i virksomheten og være ledig (ubesatt). Arbeidsgiver har heller ikke plikt til å legge sammen arbeidsoppgaver for å konstruere en stilling. Tilbudet skal ikke omfatte en stilling som ikke er passende eller har en klart lavere stillingsbrøk. Bestemmelsen medfører et lovbestemt unntak fra kvalifikasjonsprinsippet

3. En ny bestemmelse er at saklighetsbegrepet også skal omfatte en avveining mellom virksomhetens behov for å gå til oppsigelse av den ansatte, og ulempene den ansatte påføres ved oppsigelsen

- legges vekt på momenter som for eksempel arbeidstakerens muligheter på arbeidsmarkedet, arbeidstakerens økonomiske situasjon, alder og ansettelsestid og sosiale forhold.