

Saksbehandling ved bruk av fortrinnsrett før oppsigelse

- intern fortrinnsrett innebærer at en overtallig så vidt mulig skal tilbys annen passende, ledig stilling i virksomheten
 - plikt før vedkommende kan sies opp, statsansatteloven § 19 annet ledd og § 7 i forskriften
- ingen generelle regler om saksbehandlingen i saker om intern fortrinnsrett i loven
- UiO har i intern personalhåndbok vist til hvilken fremgangsmåte som skal benyttes, se 6.3.3 og 6.3.7.
- <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/intern-personalhandbok/del-06-fratredelse/index.html>

Saksbehandling ved bruk av fortrinnsrett før oppsigelse

- Vurderingen må gjøres i to trinn
 - er mulig å utøve fortrinnsrett til stillingen?
 - er vedkommende kvalifisert?
- Dersom UiO har en ledig, passende stilling å tilby, og den ansatte aksepterer tilbudet, skal det ikke fattes noe ansettelsesvedtak. Det må utarbeides ny arbeidsavtale, dersom tidligere avtale ikke lenger er korrekt med hensyn til tittel, spesifiserte arbeidsoppgaver eller andre vilkår. Utlysning av stillingen skal ikke foretas i disse tilfellene.
 - (PM-2019-1)

Fortrinnsrett for deltidsansatte

- Stal. § 13
- (1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling (nytt fra 1.1.19)
- Tilsvarende regel i aml.
- (2) Fortrinnsretten er betinget av at
 - den ansatte er kvalifisert for stillingen, og
 - at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten
 - Eks. vanskelig å rekruttere til en reststilling, at det blir flere deltidsansatte...