

UNIVERSITETET I OSLO

Oppsigelse Virksomhetens forhold Ekstern finansiering

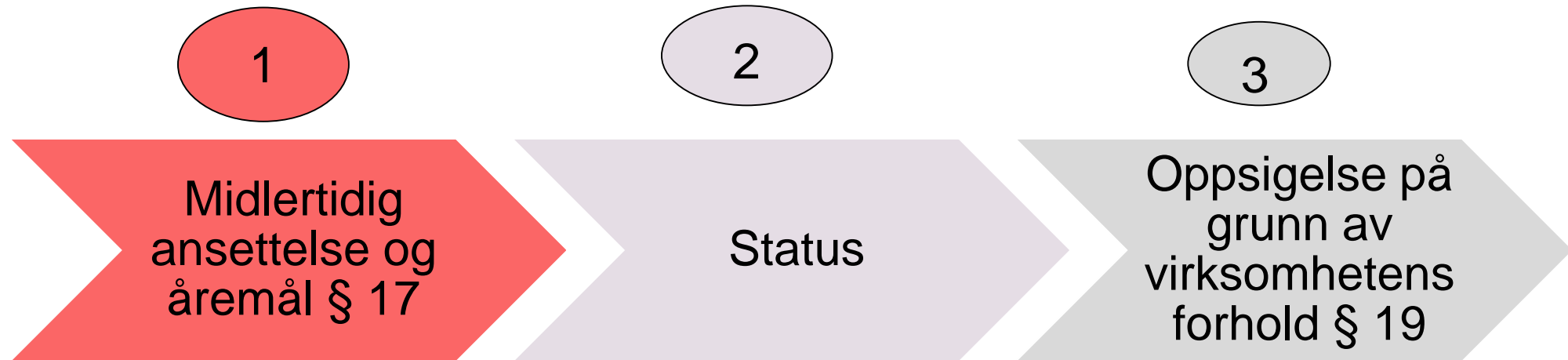
PK-nettverk



Dagens tema

- Statsansatteloven
- 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
 - Midlertidig ansatt i mer enn 1 år, har krav på varsel senest 1 måned før fratreden

2

Status – hva nå?

- Ansatt har vært ansatt sammenhengende i mer enn 3 /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**

Vilkår må være oppfylt

- 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

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

Prop. 94 L – departementets kommentar i forarbeid

«Dersom ekstern finansiering bortfaller, vil dette medføre at det er saklig grunn for oppsigelse.

Det er da arbeidstakeren i denne eller de aktuelle stillingene som kan sies opp, og det skal ikke foretas en sammenligning med andre ansatte i virksomheten.

En statlig virksomhet kan ikke være tvunget til å overta lønnskostnadene etter avsluttet oppdrag som virksomheten ikke har finansiert.

Også i slike tilfeller må arbeidsgiver undersøke om det finnes annen passende, ledig stilling i virksomheten før den statsansatte eventuelt kan sies opp»

Ekstern finansiering

Personal som er ansatt for å utføre oppdrag som helt ut, eller i det alt vesentlige, finansieres ved inntektsoverføring av midler fra en annen virksomhet.

Midlene må overføres fra en virksomhet som ikke står i en slik forbindelse med vedkommende virksomhet, at det er naturlig å vurdere finansieringen som intern.

Oppdragsfinansiering via eget fagdepartement anses ikke som ekstern finansiering, i motsetning til overføring av midler fra annet departement.

Den ansatte lønnes av oppdragsmidler som overføres fra annen virksomhet. Dersom virksomheten hvor arbeidet utføres påtar seg en del av utgiftene ved oppdraget av egen interesse eller som støtte, vil ikke dette påvirke vurderingen dersom virksomhetens eget bidrag er begrenset eller uvesentlig.

Arbeidet må i all hovedsak gjelde det oppdrag som skal utføres, og derfor hovedsakelig ikke ordinære, løpende arbeidsoppgaver.

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
- *Dersom arbeidsgiveren har en ledig, passende stilling å tilby, og den ansatte aksepterer tilbudet, skal det ikke fattes noe ansettelsesvedtak.*

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 fratru
 - 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

Saksflyt (forutsatt bortfall av ekstern finansiering eller arbeidsoppgaver)

