



# Arbeidsrettslige utfordringer ved kommunesammenslåinger

Svelvik, 11. februar 2016

Advokat Cecilie R. Sæther, KS Advokatene

Sammenslåingsprosessen:  
Inndelingslova, hvem skal lede  
arbeidet og hvordan bør det  
organiseres?



# Hva er en kommunesammenslåing?

- Kommunesammenslåinger innebærer at to eller flere kommuner rettslig sett opphører samtidig som det etableres en ny kommune, inndelingslova § 3, første ledd:
  - Samanslåing inneber at to eller fleire kommunar eller fylke blir slutta saman til éi ny eining.
- Etableres et nytt rettssubjekt. Reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven kap. 16 kommer til anvendelse for de ansatte i alle de kommuner som slår seg sammen.

# Sammenslåingsprosessen

Initiativ/vedtak om utredning



Utredningsfasen



Vedtak om sammenslåing



Gjennomføringsfasen



Vips og vi har en ny kommune 😊

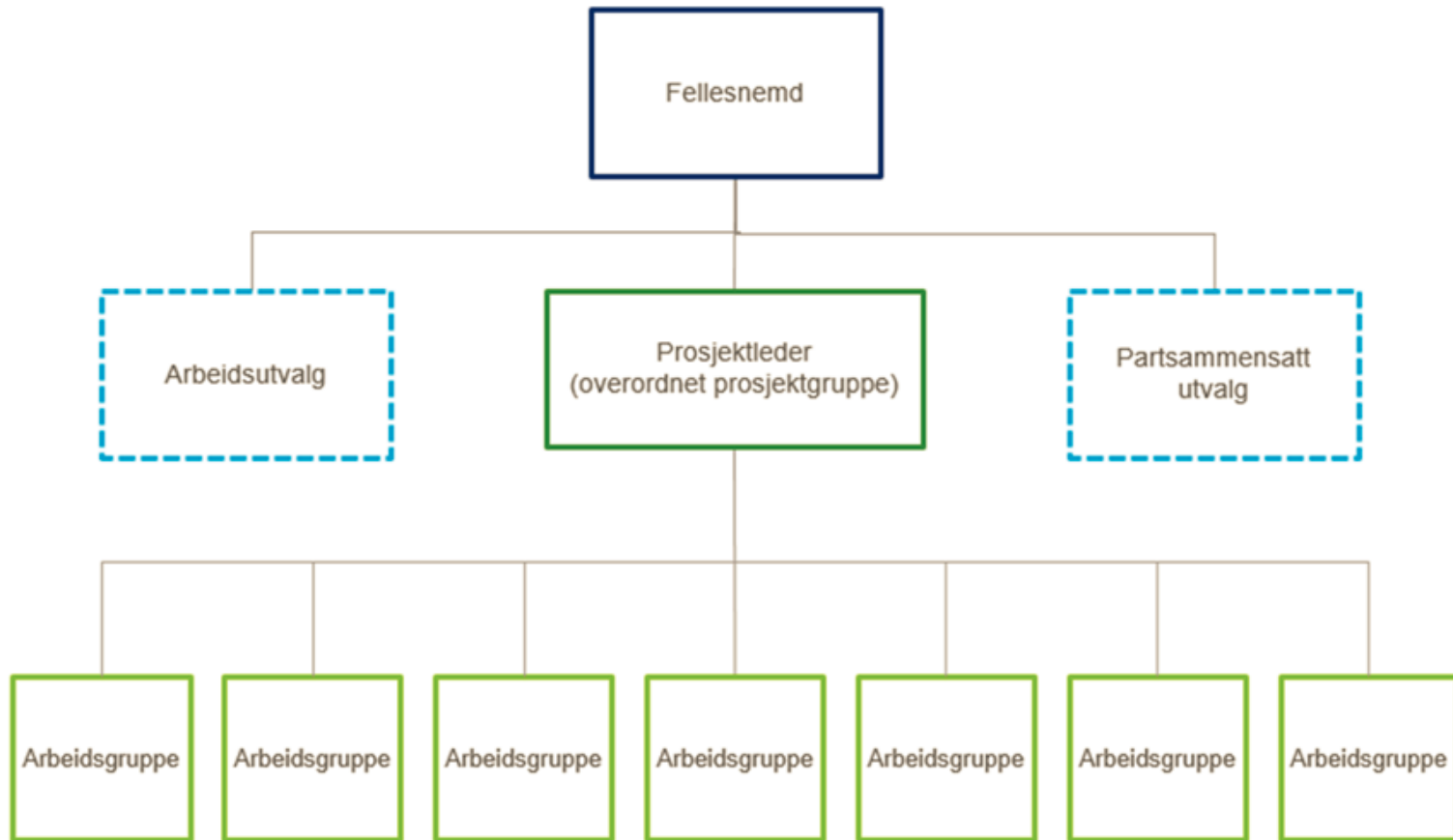
# Gjennomføringsfasen - opprettelse av fellesnemnd

- Ved kommunesammenslåing skal det for en avgrenset periode opprettes en fellesnemnd som skal samordne og ta seg av forberedelsen av sammenslåingsprosessen, jf. inndelingslova § 26.
- Fellesnemnda skal bestå av minst tre representanter fra hver av de respektive kommunestyrer.

# Gjennomføringsfasen – organisering

- § 26 femte ledd:
  - *«Nemnda kan få fullmakt til å tilsetje personal i den nye eininga. Dette omfattar også tilsetjing av administrasjonssjef og revisor»*
- § 26 andre ledd:
  - *«Kommunane eller fylkeskommunane kan også opprette eit felles partssamansett utval etter kommunelova § 25 for behandling av saker som gjeld forholdet mellom den nye eininga som arbeidsgivar og dei tilsette.»*
- § 26 sjetteste ledd:
  - *«Fellesnemnda kan gi eit arbeidsutval myndigheit til å gjere vedtak i enkeltsaker eller i saker som ikkje er av prinsipiell art.»*

# Eksempel på prosjektorganisering





# Informasjon og drøfting Tillitsvalgtordningen





# Informasjon og drøfting

- Arbeidsmiljøloven, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen har bestemmelser om informasjon og drøfting
- Informasjon og drøfting
  - På individuelt og kollektivt nivå
  - På ulike stadier i prosessen, jf. nærmere veilederen pkt. 3.4
  - Så tidlig som mulig

# Tillitsvalgtordningen

- Frikjøpsordning for tillitsvalgte i sammenslåingsprosessen
  - Drøfte behov for å tildele ytterligere frikjøpsressurser, jf. HA del B § 3-3 j)
- Involvering av de tillitsvalgte
  - Arbeidsgrupper, utvalg og ev. andre felles møtearenaer
  - Deltakelse i arbeidsgrupper o.l. erstatter ikke drøftingsplikten
- Tillitsvalgtordning i ny kommune etableres med utgangspunkt i HA del B § 3-3 a) og bør være på plass i god tid før overdragelsen.
- Drøftingsplikt
  - Representant for fellesnemnda drøfter tillitsvalgtordningen i ny kommune med berørte organisasjoner.

# Arbeidstakeres rettigheter ved kommunesammenslåing/ virksomhetsoverdragelse



# Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

- Det sentrale utgangspunkt:

Individuelle rettigheter og plikter som følge av arbeidsavtalen/arbeidsforholdet overføres til den nye arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 (1) første punktum

- Utfordring:

Hva er individuelle rettigheter og hva kan ny arbeidsgiver endre innenfor styringsretten?

## Særlig om overføring av tariffavtaler, jf. arbeidsmiljøloven § 16- 2 (2)

- Ny arbeidsgiver kan reservere seg mot tariffavtaler
- Fordi samme tariffområde vil reservasjon bare være praktisk for lokale særavtaler. Noe usikkert om det er rettslig grunnlag for å reservere seg mot deler av tariffkomplekset
- Selv om arbeidsgiver reserverer seg mot lokale særavtaler:
  - Arbeidstaker har rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av den lokale særavtalen, inntil denne utløper eller det inngås ny avtale
- Innebærer at det i en periode vil kunne gjelde ulike ordninger for ansatte som arbeider innenfor samme område.

## Vern mot oppsigelse, arbeidsmiljøloven § 16-4

- Virksomhetsoverdragelsen i seg selv gir ikke grunnlag for oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 16-4 (1)
  - Oppsigelsesforbud
- Hva med oppsigelse som følge av overtallighet i ny kommune?
- Hva med oppsigelse pga. overtallighet i den enkelte kommune før tidspunktet for kommunesammenslåingen?
- Oppsigelse pga. arbeidstakers forhold?



# Omorganisering og overtallighet



# Kommunesammenslåing og omorganisering

- Ulike kommuners administrasjon skal forankres i en
- Omfanget av omorganiseringen vil avhenge av den enkelte kommunesammenslåing og hvordan de ulike kommuner tidligere har vært organisert
- De lovpålagte oppgaver skal videreføres og for mange ansatte vil kommunesammenslåingen i begrenset utstrekning medføre endringer
- Samtidig med en sammenslåing kan det også foretas andre rasjonaliseringstiltak, sammenslåinger av enheter mv.



# Overtallighet

- Kommunesammenslåing vil medføre overtallighet
  - Øverste ledelse, nøkkelstillinger mv.
  - Eventuelt rasjonaliseringsvedtak/sammenslåinger utover dette
- Et annet spørsmål er hvordan overtalligheten løses:
  - Garantier mot oppsigelse
  - Omplasseringer

# Hvordan håndtere overtallighet?

- Utvelgelsen av de overtallige må baseres på en samlet vurdering og med felles utvelgelseskriterier som omfatter alle arbeidstakerne hos den nye arbeidsgiveren
  - Særskilte utvelgelseskriterier for ledere?
- Representant for fellesnemnda foretar den konkrete utvelgelsen av de overtallige, basert på kriteriene som er forankret hos de tillitsvalgte
- Oppsigelse kun saklig dersom ikke annet «passende arbeid» å tilby, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2)

# Hvordan håndtere overtallighet?

- Alternative tiltak til oppsigelse, sluttpakke mv.
  - Tiltak for å stimulere den enkelte til å selv velge å avslutte arbeidsforholdet for å redusere antall som blir sagt opp
  - Arbeidsgiver er ikke rettslig forpliktet til å tilby
    - Dersom masseoppsigelse, plikt til å drøfte alternative tiltak, jf. § 15-2 (2)
  - Dersom sluttpakke mv. skal tilbys anbefales at kun tilbys de som vil blir utpekt som overtallige

# Garantier mot oppsigelse?

- Ingen rettslig plikt til å gi garantier
- Dersom garantier gis bør utformingen være gjennomtenkt
  - Varighet?
  - Garanti til stilling på et visst nivå?
  - Skal garantien også omfatte senere nedbemanninger innenfor garantiens varighet?

# Hvordan håndtere overtallighet?

- Oppsigelsen kan skje i forkant slik at oppsigelsesfristen utløper ved tidspunktet for sammenslåingen
  - Forutsetter at det er tilstrekkelig klarlagt at det ikke er «annet passende arbeid»/annet arbeid å tilby i den nye kommunen. Eller at den ansatte takker nei til tilbud om annet passende arbeid.
  - Hvem skal formelt treffe vedtak om oppsigelse?
- Særskilte drøftingsbestemmelser dersom masseoppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-2

# Særlig om leder- og nøkkelstillinger

- Typisk rådmann, økonomisjef, kommunalsjefer mv.
- Kartlegge hvilke leder/nøkkelstillinger som blir overtallige
- Kartleggingsamtaler – avklare hva den enkelte ønsker
- Har noen «rettskrav» på å videreføre sin stilling i ny kommune?
- Hvis nei:
  - Vurdere ut fra utvelgelseskriteriene om noen skal tilbys stillingen som «annet passende arbeid»
  - Om ingen er kvalifisert for stillingen, skal den lyses ut eksternt.
- Inndelingslova § 26 femte ledd må derfor leses med et forbehold om riktig prosess i forkant