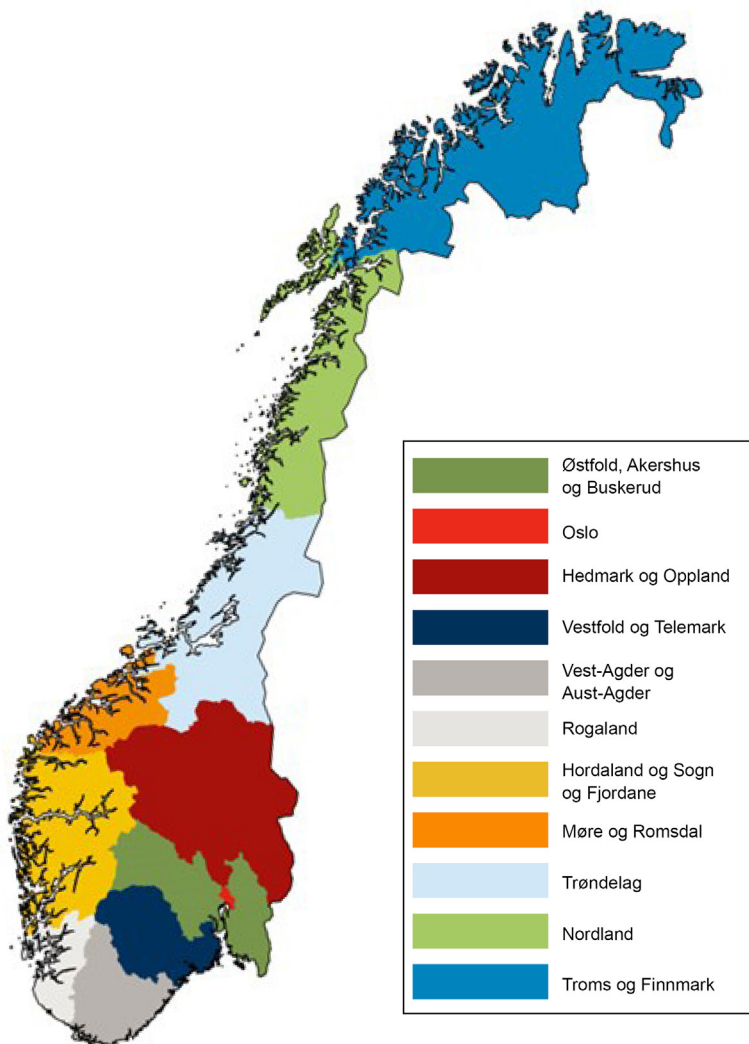




TANNHELSETJENESTEN I NYE REGIONER

En veileder for NTFs tillitsvalgte og medlemmer til prosessen med sammenslåing av fylkeskommunene i regionreformen

ver. mars 2018



Innhold

Innledning

Regionreformen	2
Om denne veilederen, noen viktige dokumenter og mer informasjon	2

Proessen frem mot sammenslåing

Inndelingslova	3
Stortingsvedtak	3
Felles fylkestingsmøte	3
Fellesnemnd	3
Arbeidsutvalg	4
Partssammensatt utvalg	5
Prosjektgrupper	5
Omstillingsavtale	5
Virksomhetsoverdragelse	5
Hovedavtalen	5
Arbeidsgiverpolitikk	5
Arbeidsmiljøutfordringer	6

Tillitsvalgtes rolle

Generelt	6
Frikjøp av tillitsvalgte?	6

Informasjon og drøfting

Bestemmelser i arbeidsmiljølov, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen	7
Informasjon og drøfting så tidlig som mulig	7
Nærmere om enkelte bestemmelser	7

Den enkelte ansattes rettigheter

Virksomhetsoverdragelse	9
Rettigheter etter arbeidsavtalen	9
Rettigheter etter tariffavtaler	9
Pensjonsrettigheter	10
Andre rettigheter?	10
Ansiennitet	10

Noen utvalgte temaer

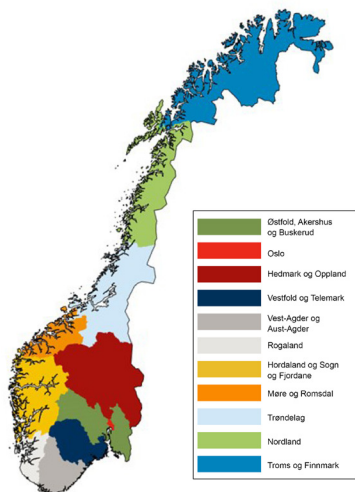
Lønn og godtgjørelser – behov for harmonisering	10
Lokale særavtaler	11
Hva er en lokal særavtale?.....	11
Individuelle rettigheter etter tariffavtale.....	12
Personalmappene – informasjon om rettigheter og plikter som overføres	12
Særlig om lederstillinger	12
Rettskrav på stilling?.....	13
Dersom ingen rettskrav	13
Arbeidsgivers styringsrett	13
Endring av arbeidsoppgaver	14
Endring av arbeidssted	14
Endring av arbeidstid.....	15

Innledning

Regionreformen

Stortinget behandlet 8. juni 2017 regionreformen og fra 2020 vil det være 11 fylker inkludert Oslo. Regjeringen mener at fylkesinndelingen nå vil være bedre tilpasset de samfunnsutfordringene vi står overfor og legge til rette for en styrket samfunnsutviklerolle for fylkeskommunene.

Regjeringen har sagt at regionreformen skal legge til rette for positiv samfunnsutvikling i alle deler av landet, ut fra regionale fortrinn, forutsetninger og prioriteringer. Større fylkeskommuner med større kapasitet og kompetanse i oppgaveløsningen skal gi stordriftsfordeler og frigjøring av ressurser til tjenesteproduksjon.



Et utvalg fremla den 1.2.2018 et forslag som innebærer overføring av 5000 arbeidsplasser til fylkeskommunene. Utvalget foreslår overføring av oppgaver og virkemidler fra en rekke statlige etater. Dette omfatter oppgaver innen næring, innovasjon og forskning, kompetanse, integrering, kultur, folkehelse, samferdsel, klima og miljø.

Overføring av Barne-, ungdoms- og familieetaten (Bufetat) berører 3.600 årsverk. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) utgjør 245 årsverk. Statlig pedagogisk tjeneste (Statped) med 745 årsverk foreslås også overført.

Tannhelsetjenesten er per i dag en oppgave for fylkeskommunene og vil inntil videre videreføres i de nye regionene. Det er per i dag ca. 1400 tannleger ansatt i fylkeskommunene, inkludert Oslo.

Regionreformen vil for ansatte og tillitsvalgte være en omstillingsprosess som kan være krevende å gjennomføre i tillegg til at tjenester skal leveres som normalt. Det oppfordres til at NTFs tillitsvalgte er aktive i prosessen og forsøker å delta i grupper og utvalg der dette er naturlig. Det er viktig å være med tidlig i prosessen og påvirke der vi kan. Det oppfordres også til å bidra aktivt til samarbeid med andre Akademikerorganisasjoner.

Om denne veilederen og noen viktige dokumenter med mer informasjon

Veilederen her er ment å gi en oversikt over selve prosessen med sammenslåingen av flere fylker til ny fylkeskommune og skal også peke på viktige rettigheter og plikter for ansatte, som tillitsvalgte og medlemmer bør være oppmerksomme på.

Veilederen bygger i stor grad på dokumenter hvor dere kan finne ytterligere veiledning og argumenter i dialogen med arbeidsgiver. Dokumentene er tilgjengelig med link på NTFs nettsider:

[Etablering av nye kommuner og fylkeskommuner](#)

En veileder fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet med formelle rammer og erfaringer fra tidligere sammenslåinger.

Arbeidsgiverpolitikk ved kommunesammenslåinger (KS)

Et «overordnet» dokument som gir uttrykk for mange fine tanker rundt arbeidsgivers ansvar og hvordan gode omstillingsprosesser kan foregå.

Arbeidsgiverpolitikk i kommunesammenslåinger

Kunnskapsbaserte innspill til gode prosesser, en rapport fra Deloitte (KS)

Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger (KS)

Et relativt grundig dokument der det redegjøres for en rekke arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger. Gjelder også ved sammenslåing av fylkeskommuner. Her vil man kunne finne svar på mange problemstillinger. Dette KS dokumentet går mer i detalj enn denne veilederen.

Proessen frem mot sammenslåing

Inndelingslova

Regionreformen innebærer at 2 eller flere fylkeskommuner rettslig sett opphører, samtidig som det etableres en ny fylkeskommune. Prosessen frem til ny fylkeskommune er etablert er delvis regulert i *Lov om fastsettning og endring av kommune- og fylkesgrenser* (inndelingslova). Det er likevel stor grad av valgfrihet i forhold til oppretting av utvalg og arbeidsgrupper som kan gi fullmakter til å fatte vedtak i prosessen.

Storingsvedtak

Sammenslåingene i regionreformen ble vedtatt av Stortinget 8. juni 2017 og de nye regionene skal være i drift fra 1. januar 2020. Trøndelag er allerede etablert og består av tidligere Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag.

Nye regioner:

- Hordaland og Sogn og Fjordane
- Aust-Agder og Vest-Agder

- Vestfold og Telemark
- Oppland og Hedmark
- Buskerud, Akershus og Østfold
- Troms og Finnmark

Rogaland fylkeskommune, Møre og Romsdal fylkeskommune, Nordland fylkeskommune og Oslo kommune blir videreført som i dag.

Felles fylkestingsmøte

Etter at det er fattet vedtak i Stortinget skal departementet kalle inn til felles fylkestingsmøte etter inndelingslova § 25.

I disse møtene skal fylkestingene drøfte punktene i inndelingslova §25 a–e og eventuelle andre viktige saker for fylkeskommunene. Sentralt i de første møtene blir da å bli enige om navn på det nye fylket, antall medlemmer i det nye fylkestinget, sammensetting av og funksjoner til fellesnemnd etter § 26 og oppretting av eventuelle andre fellesorgan for å sikre gjennomføringa av sammenslåinga.

Avtaler om sammenslåing av fylkeskommunene kan finnes på NTFs nettsider. Noen av disse avtalene inneholder også omtale av forholdet til ansatte. Det skal i tillegg utarbeides omstillingsavtaler for prosessen.

Fellesnemnd

Ved fylkessammenslåing skal det for en avgrenset periode opprettes en fellesnemnd som skal samordne og ta seg av forberedelsen av sammenslåingsprosessen, jf. inndelingslova § 26.

Fylkeskommunene kan gi fellesnemnda relativt vide fullmakter. Fellesnemnda skal være et effektivt organ som kan gjøre nødvendige vedtak på vegne av den nye fylkeskommunen i fasen mellom sammenslåingsvedtaket og tidspunktet for iverksettelse av sammenslåingen. Det er fylkeskommunene selv som

må avgjøre hvilke oppgaver nemnda skal ha. Fellesnemnda skal likevel ikke ha beslutningsmyndighet på driften i de eksisterende fylkeskommunene. Det er fylkestingene i de enkelte fylkeskommunene som er ansvarlige for den løpende driften hos disse så lenge disse består.

KS har presisert at det er viktig at fellesnemnda får tilstrekkelige fullmakter til å håndtere de arbeidsrettslige avgjørelser som bør tas i perioden mellom sammenslåingsvedtaket og tidspunktet for iverksettelse av vedtaket. Det er videre viktig at fellesnemnda sørger for en effektiv organisering av gjennomføringsfasen og delegerer myndighet videre slik at det på administrativt nivå kan tas de arbeidsgiverbeslutninger som er nødvendig før sammenslåingen.

I inndelingslova § 26 femte ledd er det regulert at fellesnemnda kan få fullmakt til å tilsette personell i den nye fylkeskommunen. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at arbeidstakere i hver enkelt fylkeskommune vil ha rettigheter etter arbeidsmiljøloven kap. 16 om virksomhetsoverdragelse. De ansatte har i henhold til dette rett til å fortsette i arbeidsforholdet på samme vilkår hos ny arbeidsgiver.

KS har blant annet pekt på følgende oppgaver og myndighet som bør ligge hos fellesnemnda og/eller kan delegeres videre med sikte på å ivareta de arbeidsgiverfunksjoner som bør håndteres i gjennomføringsfasen:

- Fastsette organiseringen for den nye fylkeskommunen dersom dette ikke skjer i fylkestingene.
- Fastsette bemanningsplan for den nye fylkeskommunen.
- Foreta utvelgelsen av de overtallige og innplassere i stillinger der dette er aktuelt.

- Foreta utlysninger og tilsette i ledige stillinger dersom det er rettslige grunnlag for det.
- Treffe beslutning om overtallige skal tilbys alternativer til oppsigelse.
- Generell myndighet til å ivareta arbeidsgiverfunksjonen for ny arbeidsgiver ved deltagelse i drøftinger etter lov og avtaleverk, herunder reservere seg mot lokale særavtaler mv.

Her er det viktig å minne om at det i sammenslåingene hittil, i tillegg til rettigheter for de ansatte etter arbeidsmiljøloven, har det blitt gitt stillingsgarantier i minst 5 år etter sammenslåing mot at noen skal miste jobben.

Ansatte og tillitsvalgte har møte og talerett i fellesnemnda i henhold til inndelingslova § 25 og kommune-loven § 26, men medbestemmelse må også utøves med aktiv deltakelse i de ulike arbeidsgrupper og utvalg.

NTF bør være representert i alle arbeidsutvalg, partssammensatte utvalg eller prosjektgrupper der tannhelsestjenesten skal diskuteres. I andre sammenhenger kan det være tilstrekkelig at Akademikerne er representert.

Arbeidsutvalg

Fellesnemnda kan gi et arbeidsutvalg myndighet til å treffe vedtak i enkeltsaker eller i saker som ikke er av prinsipiell art, jf. inndelingslova § 26 sjetted ledd.

Partssammensatt utvalg

Fylkeskommunene kan også velge å opprette et felles partssammensatt utvalg etter mønster av kommune-loven § 25 for behandling av saker som gjelder forholdet mellom den nye arbeidsgiveren og de ansatte, jf. inndelingslova § 26 andre ledd.

Prosjektgrupper

Det har også gjennomgående vært etablert ulike arbeidsgrupper som har håndtert avgrensede oppgaver og som dels har vært organisert under en prosjektleder.

Inndelingslova legger opp til stor grad av frihet til å bestemme hvordan arbeidet med overføring og samordning av personell skal organiseres.

Omstillingsavtale

Det er vanlig og svært nyttig å utarbeide en omstillingsavtale som regulerer ulike forhold i prosessen. Avtalen kan omtale medvirkning og medbestemmelse for ansatte, hvordan og når ansatte skal informeres, identifisering av særlig berørte ansatte, organisasjons- og bemanningsplan i den nye fylkeskommunen, innplassering i den nye fylkeskommunen, omstillingstiltak mv.

Omstillingsavtalen kan vedtas av fellesnemnda og slik gi overordnede føringer for håndtering av arbeidsgiveransvaret i omstillingsprosessen. Tydelig rollefordeling og stor grad av åpenhet og involvering er viktige forutsetninger for en vellykket prosess.

NTFs medlemmer vil på våre nettsider finne eksempler på slike omstillingsavtaler som allerede er inngått.

Eksempler på omstillingsavtaler som er inngått kan finnes på NTFs nettsider.

Virksomhetsoverdragelse

Sammenslåing av fylkeskommuner omfattes av arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse (aml. kapittel 16). Det følger av arbeidsmiljøloven at tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunktet overdragelsen finner sted, overføres til ny arbeidsgiver.

Dette betyr eksempelvis at de lønnsbetingelser de ulike arbeidstakere har, overføres til ny arbeidsgiver. Ny arbeidsgiver blir også bundet av tariffavtaler som tidligere arbeidsgiver er bundet av, med mindre ny arbeidsgiver reserverer seg mot dette på nærmere bestemte vilkår. Dette innebærer at den nye fylkeskommunen i utgangspunktet vil bli bundet av lokale særavtaler dersom ny arbeidsgiver ikke reserverer seg. Vi har sett at fylkeskommunene i prosessen reserverer seg mot inngåtte særavtaler.

Hovedavtalen

I tillegg vil Hovedavtalens drøftingsregler som hovedregel gjelde alle aspekter ved en slik prosess. Reglene i arbeidsmiljøloven kap. 16 supplerer hovedavtalen gjennom at tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med den tillitsvalgte.

Arbeidsgiverpolitikk

Arbeidsgiverpolitikk er i Deloittes rapport til KS definert som: *«de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeiderne hver dag».*

I noen omstillingsavtaler er temaet arbeidsgiverpolitikk med som eget punkt. I noen tilfeller handler det først og fremst om håndtering av arbeidsgiverrollen i sammenslåingsprosessen, men det er også avtaler som sier noe om hvilke prinsipper som skal ligge til grunn for arbeidsgiverpolitikken i den nye fylkeskommunen. Omstillingsavtalene har som nevnt også spesifisert at ingen skal miste jobben som følge av en sammenslåing og at overtallighet skal håndteres gjennom naturlig avgang. Erfaringer fra tidligere sammenslåinger er at slike forsikringer kan bidra til ro og trygghet i sammenslåingsfasen.

Arbeidsmiljøutfordringer

En omstillingsprosess har ulike faser med hensyn til arbeidsmiljøkonsekvenser og belastninger både for organisasjonen og den enkelte. Omstillinger må gjennomføres samtidig som ledere og ansatte må ivareta løpende drift og arbeidsoppgaver.

Etablert kunnskap viser at vanlige konsekvenser ved omstilling er:

- økt usikkerhet og jobbstress
- nedgang i jobbtilfredshet, trivsel og motivasjon.

Dette kan ha negativ virkning på arbeidsmiljøet og arbeidstakernes fysiske og mentale helse. Samtidig kan omstillingen være en positiv erfaring, særlig når det gjelder innflytelse over egen arbeidssituasjon, læring og ansvar.

Omstillingsprosesser stiller særlige krav både til arbeidsgiver, ledere, tillitsvalgte og ansatte.

Arbeidstilsynet har utarbeidet veiledere til hjelp i omstillingsprosesser, dette kan finnes på arbeidstilsynets nettsider: www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/omstilling/

Tillitsvalgtes rolle

Generelt

Omstillinger er krevende og stiller tillitsvalgte overfor utfordringer når de skal ivareta medlemmenes interesser.

Sentrale oppgaver vil være å:

- Bidra til best mulig samarbeid til virksomhetens beste både med tanke på omstillingsprosessen, arbeidsmiljøet og tjenestene som skal leveres.

- Samarbeide med de andre Akademikerforeningene og gjerne innta sentrale posisjoner i det samarbeidet, for å kunne være så tett på beslutningsprosessene som mulig.
- Gi tilbakemeldinger og innspill til ledelsen og stille spørsmål ved ting som er uklare.
- Søke god oversikt over lokale særavtaler og ordninger av betydning for medlemmenes arbeidsforhold.
- Sørgе for å vite hva medlemmene ønsker og mener
- Ivareta enkeltmedlemmer.
- Bidra til å få med medlemmene på endringene.
- Tillitsvalgte skal og må være både støttespiller og «vaktbikkje»!

Frikjøp av tillitsvalgte?

Det skal drøftes med de tillitsvalgte om det er behov for utvidet frikjøp av tillitsvalgtressurser, jf. HA del B § 3-3 j). KS har i sitt hefte *Arbeidsgiverpolitikk i omstillinger* uttalt at det kan være hensiktsmessig å sørge for ytterligere frikjøpte ressurser for tillitsvalgte i slike omstillinger.

Utvidet frikjøp av tillitsvalgte bør avklares så tidlig som mulig i prosessen og ses i sammenheng med den eksisterende tillitsvalgtordningen i fylkeskommunene og hvordan omstillingsprosessen planlegges gjennomført, for eksempel om det skal nedsettes arbeidsgrupper, utvalg o.l.

Framtidig struktur i tillitsvalgtordningen bør også tas opp med arbeidsgiver tidlig i prosessen. Tillitsvalgtordningen for ny fylkeskommune bør være på plass i god tid før sammenslåingen, og det er viktig at de enkelte organisasjonene i god tid før overdragelsen velger hovedtillitsvalgt i ny fylkeskommune. Ny tillitsvalgtordning etableres med utgangspunkt i Hovedavtalen del B § 3-3 a).

Sammenslåingsprosessen gjør det nødvendig at tillitsvalgte i større utstrekning deltar i møter, arbeidsgrupper og utvalg mv. I tillegg bør tillitsvalgte ha tid til kontakt med sine medlemmer og til å sette seg inn i saks-papirer slik at misforståelser og forsinkelser unngås. KS har uttalt at tillitsvalgte som har god kunnskap om pågående prosesser kan bli gode medspillere som sørger for forankring av målet hos medlemmene. Kunnskap om aktuelle problemstillinger gir grunnlag for god dialog, tillit og konstruktivt samarbeid.

Sammenslåingsprosessen gjør det nødvendig at tillitsvalgte i større utstrekning deltar i møter, arbeidsgrupper og utvalg mv. Det kan være nødvendig med frikjøp av tillitsvalgte.

Informasjon og drøfting

Bestemmelser i arbeidsmiljølov, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen

Arbeidsgivers generelle plikt til å gi informasjon og gjennomføre drøftinger i forbindelse med omstillingsprosesser er regulert i arbeidsmiljøloven § 8-2, jf. § 8-1. I arbeidsmiljøloven § 8-2 (4) er det gitt adgang til å fravike bestemmelsen ved tariffavtale så fremt de mål og prinsipper som følger av bestemmelsen ivaretas. I KS-området er dette gjort gjennom Hovedavtalen.

De sentrale bestemmelsene om informasjon og drøfting fremgår av Hovedavtalen del B §§ 1-4-1, jf. 3-1. Hovedavtalen angir rammen for hvordan samhandlingen mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal være. De lokale parter må innen denne rammen definere hvordan samhandling og medbestemmelse skal praktiseres.

Hovedavtalens bestemmelser regulerer medbestemmelse på kollektivt nivå. Det vil si at de ansatte ved tillitsvalgte, skal involveres og gis mulighet til å kunne påvirke beslutningsprosesser. Informasjon og drøfting skal skje så tidlig som mulig.

Medbestemmelse på individuelt nivå vil si at den enkelte ansatte involveres. Enkelte bestemmelser i arbeidsmiljøloven regulerer informasjon og drøfting overfor ansatte. Dette er regulert i arbeidsmiljøloven § 16-6 om informasjon til de ansatte som blir berørt av virksomhetsoverdragelse og § 15-1 om drøfting mellom arbeidsgiver og den enkelte ansatte før eventuell beslutning om oppsigelse. I tillegg følger det av ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper at det bør foretas individuelle drøftinger før enkelte beslutninger som ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett fattes.

Informasjon og drøfting så tidlig som mulig

Informasjon skal gis, og drøftinger skal gjennomføres så tidlig som mulig. Hva som er «så tidlig som mulig» må avgjøres ut fra omstendighetene i det enkelte tilfelle. For at de tillitsvalgte skal få en reell påvirkningssmulighet, skal de gis anledning til å komme med sine synspunkter før arbeidsgiver treffer en beslutning.

Det er i stor grad opp til fylkestingene og fellesnemnda hvordan de velger å organisere prosessen. Organiseringen vil få betydning for hvordan og på hvilket tidspunkt de tillitsvalgte involveres.

Nærmere om enkelte bestemmelser

Informasjon og drøfting med tillitsvalgte om tidsplan, informasjonsprosedyrer mv., jf. HA del B § 1-4-1

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder informasjonsprosedyrer og bestemmelser om tidsplan, jf. HA del B § 1-4-1. Det bør utarbeides en tidsplan for omstillingsprosessen og informasjonsrutiner så raskt som mulig etter at det foreligger et politisk vedtak om fylkeskommunesammenslåing. Gode rutiner for informasjon og kommunikasjon er særdeles viktig i omstillingsprosesser og kan være nøkkelen til en god prosess. Informasjonen må være rask, saklig, ærlig og klar.

Drøfting med tillitsvalgte hvordan medbestemmelse skal ivaretas gjennom omstillingsprosessen, jf. HA del B §1-4-1

Ved en sammenslåing skal de lokale parter så tidlig som mulig drøfte tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas, jf. HA del B § 3-3 a) og b).

Det bør etableres samhandlingsarenaer hvor fylkeskommuneledelsen og de tillitsvalgte fra fylkeskommunene som skal slås sammen deltar. I tillegg kan det være hensiktsmessig å nedsette prosjekter, arbeidsgrupper mv. i arbeidet med ny fylkeskommunestruktur. Arbeidsgiver skal gi informasjon, drøfte og ta tillitsvalgte med på råd når det gjelder sammensetning av ad-hoc grupper.

Informasjon og drøfting med tillitsvalgte om virksomhetsoverdragelsen, jf. arbeidsmiljøloven § 16-5

Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med de tillitsvalgte. Det skal gis særskilt informasjon om grunnen til overdragelsen, tidspunktet for overdragelsen, de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne, endringer i tariffforholdet, planlagte tiltak overfor arbeidstakerne og reservasjons- og fortrinnsrett, og frist for å utøve slike rettigheter.

Bestemmelsen er en minimumsregel. Annen informasjon kan være fordelaktig å gi avhengig av omstendighetene.

Informasjon til berørte arbeidstakere om virksomhetsoverdragelsen, jf. arbeidsmiljøloven § 16-6

Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere arbeidstakerne om overdragelsen. Det skal særskilt gis informasjon om grunnen til overdragelsen, tidspunktet for overdragelsen, de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne, endringer i tariffforholdet, planlagte tiltak overfor arbeidstakerne og reservasjons- og fortrinnsrett, og frist for å utøve slike rettigheter.

Informasjonsplikten gjelder overfor alle berørte arbeidstakere. Det er ikke stilt krav til hvordan informasjon skal gis. Det kan skje ved møter, informasjonsskriv på intranettet o.l. Det anbefales å utarbeide en egen informasjonsplan. Informasjonsprosedyrer skal drøftes med tillitsvalgte.

Ved overtallighet skal utvelgesområde og kriterier for utvelgelse drøftes med de tillitsvalgte, jf. rettspraksis og Hovedtariffavtalen (HTA) kap. 1 § 3 punkt 3.3.

En fylkeskommunesammenslåing vil i utgangspunktet innebære en overtallighet. Det kan for eksempel ikke være mer enn en fylkestannhelsesjef i den nye fylkeskommunen.

Det er som nevnt tidligere gitt garantier i 5 år i omstillingsavtalene og i avtalene om sammenslåing av fylkene mot at ansatte kan sies opp som følge av sammenslåingene.

I praksis vil dette for NTFs medlemmer derfor dreie seg om hvem som skal fortsette i lederstillinger.

Det følger av rettspraksis at utvelgelse av overtallige må være basert på saklige kriterier. Dette kan være kompetanse, ansiennitet og andre kriterier. I HTA kap. 1 § 3 punkt 3.3 framgår det at ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i fylkeskommunen sies opp først.

Det vil si at de lokale parter skal drøfte hvilken arbeidsområde som skal legges til grunn og hva som skal til for at arbeidstakere står likt. Bestemmelsen åpner opp for at både kompetanse og ansiennitet kan være det avgjørende kriteriet.

Informasjon og drøfting med tillitsvalgte ved utlysning og kunngjøring av stillinger i ny fylkeskommune, jf. HA del B § 3-1 d)

Dette er ikke særskilt ved omstillingsprosesser, men følger av de alminnelige informasjons- og drøftingsbestemmelsene. De alminnelige bestemmelsene i Hovedavtalen om informasjon og drøfting ved opprettelse av nye stillinger, kunngjøring og ansettelserskal følges.

Den enkelte ansattes rettigheter

Virksomhetsoverdragelse

Sammenslåingen av flere fylkeskommuner innebærer som nevnt at de gamle fylkeskommunene opphører og at en ny etableres. Rettslig vil dette i forhold til fylkeskommunene som arbeidsgivere være en virksomhetsoverdragelse.

Arbeidstakers rettigheter i forbindelse med virksomhetsoverdragelse er regulert i arbeidsmiljølovens kapittel 16. Bestemmelsene har til formål å sikre at endringer på arbeidsgiversiden ikke medfører dårligere rettigheter for arbeidstakeren enn det som gjelder i arbeidsforholdet med den opprinnelige arbeidsgiver.

Arbeidsforholdet går over til den nye fylkeskommunen på grunnlag av overføringen av virksomheten, uten at det kreves noen særskilt erklæring eller oppsigelse i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne. Overføringen skjer automatisk, og i kraft av virksomhetsoverdragelsen. Etter overdragelsestidspunktet må det utformes nye arbeidsavtaler, med ny arbeidsgiver som en av partene.

Rettigheter etter arbeidsavtalen

Arbeidsforholdet overføres i den stand det er på overdragelsestidspunktet. Det vil altså si at dersom arbeidsforholdet er i oppsigelsestid, så overføres det oppsagte arbeidsforholdet. Er arbeidstakeren i permisjon overføres arbeidsforholdet, men med arbeidstakeren i permisjon.

Disse regler gjelder for samtlige arbeidsvilkår, f.eks. lønn, bonus, feriepengene, godtgjørelse for diett, reiser, telefon, arbeidstid, ferierettigheter og tilleggsbetingelser som bindingstid, bestemmelser om taushetsplikt, lojalitetsplikt, avtale om hjemmekontor eller en spesielt tilpasset arbeidstid.mv.

Den nye arbeidsgiveren kan ikke ensidig endre innholdet av arbeidsforholdet i større grad enn forrige kunne.

Det er de avtalte og individuelle rettigheter og plikter som overføres, uavhengig av om det foreligger skriftlig eller muntlig avtale. Arbeidsforholdet overføres med de rettigheter og plikter som forelå på overdragelsestidspunktet, uavhengig av det rettslige grunnlaget for disse. Det medfører at individuelle rettigheter ervervet gjennom praksis også omfattes.

Rettigheter etter tariffavtaler

Med tariffavtaler menes alle kollektive avtaler, herunder sentrale og lokale særavtaler. Ny arbeidsgiver blir i henhold til arbeidsmiljøloven § 16-2 bundet av tariffavtale dersom det ikke innen tre uker etter overdragelsen gis melding til den annen part i avtalen om at ny arbeidsgiver ikke ønsker å være part i avtalen. Overdragelse til ny fylkeskommune er fremdeles samme tariffområde og samme Hovedtariffavtale og samme Hovedavtale vil gjelde. I tillegg er de bundet av sentrale generelle særavtaler og sentrale forbundsvise særavtaler.

Det vil i denne sammenheng være de lokale særavtalene som vil være utfordrende. Dette er nærmere omtalt under eget punkt.

Pensjonsrettigheter

Arbeidstakerens rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv pensjonsordning overføres til ny arbeidsgiver i henhold til arbeidsmiljøloven § 16-2 nr.3.

For ansatte i fylkeskommunene antar vi at dette ikke vil bli problematisk da de fleste er i KLP eller har ordning med identiske vilkår.

Andre rettigheter?

Individuelle rettigheter som er inntatt i personalhåndbok eller reglement (og som ikke er regulert i den individuelle arbeidsavtalen eller i tariffavtalen/særavtalen) overføres i utgangspunktet ikke. De tillitsvalgte bør drøfte muligheten for å få slike rettigheter hos den nye arbeidsgiveren.

Ansiennitet

Rettigheter som følger av ansiennitet vil som hovedregel overføres til det nye arbeidsforholdet.

Noen utvalgte temaer

Lønn og godtgjørelser – behov for harmonisering

Fylkeskommunene har ulik praksis for avlønning og en sammenslåing vil kunne føre til behov for harmonisering av lønnskjevheter mellom tannleger

Lønnskjevheter bør kartlegges tidlig. KS er tydelige på at deres utgangspunkt er at en utjevning av lønnskjevheter må i hovedsak gjøres ved ordinære lokale lønnsforhandlinger. NTFs utgangspunkt er at slike skjevheter overhodet ikke kan løses ved de lokale lønnsforhandlingene og at det må tilføres midler. Ved lokale lønnsforhandlinger følger det av føringer i HTA at det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse. HTA nevner ikke lønnsharmonisering. For å få til lønnsharmonisering vil det være nødvendig med ekstrabevilgninger og det er viktig at tillitsvalgte signaliserer dette så tidlig som mulig i prosessen. Her kan det være nyttig å samarbeide med andre tillitsvalgte.

Det er også verdt å merke seg at Kommunal- og moderniseringsdepartementet i sitt hefte Etablering av nye kommuner og fylkeskommuner som ett av sine 20 anbefalinger om gode grep på veien til ny kommune har sagt at:

17. Kartlegg behov for lønnsharmonisering og hvordan slik harmonisering eventuelt skal skje. Lønnsnivået kan variere mellom kommunene. Dersom det går lang tid med lønnsforskjeller som oppleves urettferdige, kan dette være uheldig for arbeidsmiljøet.

De årlige lokale forhandlinger vil ikke være tilstrekkelig til å dekke et eventuelt behov for lønnsharmonisering, det må tilføres midler. Sammenslåing av fylkeskommunene er en politisk beslutning og utilsiktede lønnsforskjeller hos samme arbeidsgiver som følge av dette kan ikke løses innenfor rammene av de årlige lokale forhandlinger.

Lokale særavtaler

Den nye fylkeskommunen blir som følge av at dette er en virksomhetsoverdragelse bundet av tariffavtaler som de tidligere fylkeskommunene var bundet av – med mindre ny fylkeskommune reserverer seg mot dette, jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 (2). Reservasjon vil si at ny fylkeskommune velger å ikke tre inn i tariffavtaler som de tidligere fylkeskommunene er bundet av.

Vi har sett av de fylkessammenslåingene som har kommet i gang og er gjennomført at arbeidsgiver reserverer seg mot eksisterende særavtaler og har meldt oppsigelse av disse.

I Trøndelag er dette også nevnt i et av punktene i omstillingsavtalen (avtalens punkt 11). Fellesnemnden viser til at særavtalene vil sies opp og at behov for nye særavtaler vurderes og forhandles med tillitsvalgte.

Hva er en lokal særavtale?

En lokal særavtale er en tariffavtale. Hva som er en tariffavtale er definert i arbeidstvistloven § 1 bokstav e). En tariffavtale er en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold. Det må være en fagforening som er part på arbeidstakersiden.

En tariffavtale må regulere arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold for en ubestemt krets av personer. Avtalen kan inneholde bestemmelser om arbeids- og lønnsvilkår for individuelle arbeidsforhold. Det kan være tilstrekkelig at avtalen kun har en enkelt bestemmelse om arbeids- og lønnsvilkår. Bestemmelsen kan for eksempel gjelde lønn, arbeidstid og permisjoner.

Det er et krav om at tariffavtaler må inngås skriftlig, jf. arbeidstvistloven § 4. Hvis kravet til skriftlighet ikke er oppfylt, er det ingen rettslig bindende tariffavtale. Grunnen til dette er å fastslå at partene har forpliktet seg og hva de har avtalt.

Det kan av og til være vanskelig å avgjøre om det foreligger en tariffavtale, annen type avtale, eller en «ordning» som er ensidig fastsatt av fylkeskommunen. De enkelte fylkeskommuner må foreta en gjennomgang av hvilke generelle og individuelle arbeidsvilkår som gjelder. Det må avklares om det dreier seg om rettigheter som forplikter ny arbeidsgiver, eller om det er en ordning som er ensidig fastsatt av arbeidsgiver.

Om gjennomgangen konkluderer med at en generell ordning er ensidig fastsatt av arbeidsgiver og dermed kan avvikes, er det likevel viktig å være oppmerksom på at arbeidsgiver overfor enkelte arbeidstakere kan ha forpliktet seg avtalerettslig til at de skal få beholde ordningen som en del av deres individuelle arbeidsavtale. Opplysninger om dette og andre individuelle forpliktelser vil normalt være å finne i personalmappen til den enkelte ansatte. Det er viktig at individuelle forpliktelser overfor den enkelte blir kartlagt slik at ny arbeidsgiver er klar over disse, og kan ta det i betraktning ved innplassering i ny fylkeskommune.

I de tilfeller det er klart at det kun er snakk om en «ordning» så er det viktig at tillitsval-

gte kartlegger omfanget av disse og eventuelt tar også slike «ordninger» opp til drøfting med ny fylkeskommune for å videreføre løsninger som har fungert fint.

Det er viktig at tillitsvalgte skaffer seg en oversikt over eksisterende særavtaler og ordninger. Det må diskuteres med NTFs medlemmer hvilken løsning man mener er best med tanke på å forsøke å forhandle for å videreføre særavtaler eller andre ordninger med ny arbeidsgiver. Alternativet vil være å forhandle om en kompensasjon og økning av fastlønn, mot bortfall av kompensasjoner i bonusavtaler og liknende.

På generelt grunnlag anbefaler NTF at bonuser i særavtaler konverteres til grunnlønn før en sammenslåing av fylkeskommunene. Dersom arbeidsgiver ønsker å videreføre slike og inngå nye særavtaler som erstatning for de gamle så må dette selvsagt vurderes.

Individuelle rettigheter etter tariffavtale

Dersom ny fylkeskommune er etablert før de lokale særavtalene som de har reservert seg mot er utløpt så kan man komme i en situasjon der de som er omfattet av særavtalen kan ha individuelle rettigheter. Slike individuelle rettigheter vil gjelde frem til særavtalen er utløpt eller det inngås en ny.

Personalmappene – informasjon om rettigheter og plikter som overføres

For å sikre at tidligere rettigheter og plikter som følge av arbeidsavtalen/arbeidsforholdet blir overført, har den tidligere arbeidsgiveren en vidtgående opplysningsplikt overfor ny arbeidsgiver. Tilsvarende må gjelde overfor den som fellesnemda har delegert ansvaret for å ivareta arbeidsgiverrollen som ellers ville ligget til ny arbeidsgiver.

Den nye arbeidsgiveren vil ha behov for opplysninger om ansatte som typisk vil ligge i den ansattes personalmappe. Det kan være tidligere advarsler, oppfølging og tilrettelegging i forbindelse med sykefravær mv.

Dersom det dreier seg om helseopplysninger sagt i fortrolighet til leder, men som likevel er nedtegnet og arkivert, anbefales det at slike opplysninger ikke overføres til ny arbeidsgiver uten at den ansatte samtykker til dette. Om derimot opplysningene er gitt til flere, for eksempel i et oppfølgingsmøte/dialogmøte og er viktige i forhold til videre sykefraværsoppfølging/ tilretteleggingstiltak fra arbeidsgivers side, vil det være naturlig at de overføres med mindre det er holdepunkter for noe annet.

Den enkelte fylkeskommune må gjennomgå personalmappene og fjerne opplysninger som ikke oppfyller krav i personopplysningsloven §§ 8 og 9.

Dette vil ikke være et ansvar for tillitsvalgte men nevnes her for å minne om at dette er et forhold som arbeidsgiver bør være forberedt på. Temaet er behandlet grundig i KS hefte om *Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger*.

Særlig om lederstillinger

Flere ledere vil ved en fylkeskommunesammenslåing kunne bli overtallige som følge av at funksjonen som ligger til stillingen kun kan innehas av en person. Det vil typisk gjelde for fylkestannhelsesjef og etatsjefer mv. I den utstrekning fylkeskommunesammenslåingen også vil medføre sammenslåinger av distrikter, vil tilsvarende kunne gjelde for overtannleger.

Med utgangspunkt i det organisasjonskartet som skal gjelde i den nye fylkeskommunen må det avdekkes hvilke stillinger som vil bli berørt. Deretter må det foretas en kartleg-

ging blant de berørte stillingsinnehaverne for å avdekke hvorvidt flere enn én person ønsker en videreføring av «sin» stilling.

Rettskrav på stilling?

Om det er flere som konkurrerer om samme stilling eller dersom ny arbeidsgiver ønsker å lyse ut stillingen, må det først vurderes om noen har «rettskrav» på stillingen. «Rettskrav» på stilling er ikke et begrep som benyttes i arbeidsmiljøloven. Det følger imidlertid av rettspraksis at dersom en nyopprettet stilling medfører en vesentlig grad av videreføring av en nedlagt/bortfalt stilling, vil ikke arbeidsgiver stå fritt til å bytte ut vedkommende med en ny.

Det må foretas en kartlegging av eksisterende lederstillinger innhold, ansvar og krav til kompetanse. Dette må vurderes opp mot hva som er satt av krav for de tilsvarende stillingene i den nye fylkeskommunen. Kravene som stilles til den nye stillingen må være saklig begrunnet og ikke for å omgå enkelte som kan ha rettskrav.

Dersom ingen har rettskrav

Dersom ingen har rettskrav på stillingen, oppstår spørsmålet om hvem som skal ha stillingen. Pliker ny arbeidsgiver å tilby stillingen til en av de lederne som har hatt tilsvarende stilling? Kan arbeidsgiver la disse konkurrere om stillingen ved intern utlysning eller kan stillingen lyses ut eksternt?

Ved en fylkeskommunesammenslåing vil det bli flere lederstillinger på ulikt nivå som blir overtallige. Arbeidsgiver plikter å vurdere «annet passende arbeid» for hver enkelt av disse. Det er en forutsetning at vedkommende er kvalifisert for stillingen og arbeidsgiver har kun plikt til å gi et tilbud om «annet passende arbeid». De lederne som har den tilsvarende stillingen har således ingen «fortrinnsrett» til å få tilbud om stillingen som «annet passende arbeid» i den nye fyl-

keskommunen, da det kan være andre ledere for eksempel på høyere nivå som også kan være aktuell for stillingen.

Arbeidsgivers utvelgelse av hvem som eventuelt skal tilbys stillingen som «annet passende arbeid» må skje ut fra de utvelgelseskriterier som gjelder for sammenslåingsprosessen og som er drøftet med de tillitsvalgte. Det er viktig at utvelgelseskriteriene også egner seg for innplassering av ledere, eventuelt at det utarbeides egne utvelgelseskriterier som gjelder for ledere. Slike kriterier må partene bli enige om før prosessen settes i gang.

Dersom det er overtallige ledere som oppfyller kompetansekravene som er satt for lederstillingen i den nye fylkeskommunen, plikter arbeidsgiver å tilby stillingen til en av de overtallige ut fra de utvelgelseskriterier som gjelder. Arbeidsgiver kan ikke tilside sette denne prosessen og be de ansatte om å søke på stillingen, såkalt «fristilling». Det vil innebære en tilsidesettelse av de utvelgelseskriterier som skal gjelde og som er drøftet med de tillitsvalgte.

Dersom det ikke er overtallige som oppfyller kompetansekravene som er stilt til den nye lederstillingen eller det er kartlagt at de som oppfyller kompetansekravene ikke ønsker stillingen, skal stillingen lyses ut eksternt.

Arbeidsgivers styringsrett

I forbindelse med fylkeskommunesammenslåinger vil det kunne skje endringer i arbeidsforholdet til den enkelte, f.eks. endring av arbeidssted, arbeidstid og i ansvars- og arbeidsoppgaver. Hva arbeidsgiver kan gjøre – og ikke gjøre – avgjøres av grensene for styringsretten.

Styringsretten gir arbeidsgiver rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Høyester-

ett har i Nøkk-dommen, inntatt i Rt. 2000 s. 1602 beskrevet styringsretten slik:

Arbeidsgiver har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkningen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendigheter rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.

Det sentrale utgangspunktet er således hva som er avtalt mellom tidligere arbeidsgiver og arbeidstaker, men dette må tolkes og utfylles. Styringsretten begrenses i tillegg av lover og avtaleverk.

Selv om en beslutning ligger innenfor styringsrettens rammer så stilles det visse krav til grunnlaget for denne. Det følger av Høyesteretts uttalelser inntatt i Rt. 2001 s. 418 (Kårstødommen):

Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.

Det innebærer at det i forkant av endringer som er aktuelt å gjennomføre innenfor styringsretten, foretas drøftingsmøte der den ansatte får komme med sitt syn på saken før beslutning treffes. Den ansatte bør få anledning til å ha med seg en tillitsvalgt eller annen rådgiver, og det bør skrives referat fra

drøftingsmøte.

Tillitsvalgte oppfordres til å diskutere slike forhold med arbeidsgiver. Dersom det ikke oppnås enighet om løsninger som er akseptable for NTFs medlemmer og ellers ved konkrete spørsmål knyttet til rettigheter anbefales det å ta kontakt med sekretariatet i NTF.

Endring av arbeidsoppgaver

Den enkelte ansatte skal i utgangspunktet beholde sin stilling og sine ansvars- og arbeidsoppgaver. I den grad stillingen er å gjenfinne i ny organisasjon har arbeidstaker i utgangspunktet rett til å følge denne. Det vil kunne oppstå et behov for tilpasning av flere arbeidstakers ansvars- og arbeidsoppgaver i den nye organisasjonen. Hvilke endringer arbeidsgiver kan gjøre blir en vurdering av grensene for arbeidsgivers styringsrett.

Arbeidsgiver kan ikke ensidig gjøre endringer til ugunst for arbeidstaker som er av vesentlig karakter for arbeidsforholdet. Hva som er av vesentlig karakter må vurderes konkret i hver enkelt sak.

Medlemmer og tillitsvalgte i NTF kan drøfte slike forhold med arbeidsgiver. Dersom det ikke oppnås enighet eller ved behov for bistand så ta kontakt med sekretariatet.

Endring av arbeidssted

For noen ansatte vil en fylkeskommunesammenslåing kunne medføre endring av oppmøte-/arbeidssted. En slik flytting ligger innenfor styringsretten med mindre dette utgjør en vesentlig endring av arbeidsforholdet til ugunst for arbeidstaker. Her vil det være av betydning hva som er avtalt i den individuelle arbeidsavtalen. Hva som er en vesentlig endring må vurderes konkret i det enkelte tilfellet.

Medlemmer og tillitsvalgte i NTF kan drøfte slike forhold med arbeidsgiver. Dersom det ikke oppnås enighet eller ved behov for bistand så ta kontakt med sekretariatet.

Endring av arbeidstid

Tilpasninger av forskjeller i arbeidstidsordninger ligger i utgangspunktet innenfor arbeidsgivers styringsrett, med mindre dette er spesifikt regulert i den enkeltes arbeidsavtale eller endringen utgjør en vesentlig endring av arbeidsforholdet til ugunst for arbeidstaker. Enkelte endringer, for eksempel fra ordinært dagarbeid til turnus, kan ofte sies å være en vesentlig endring.

Utgangspunktet er at alle ansattes rettigheter beholdes etter overdragelse, slik at eventuelle endringer/tilpasninger må gjøres med varsomhet.

Dersom arbeidstaker ved tilsetting, i intervju og utlysning har blitt lovet en spesiell ordning så kan dette begrense arbeidsgivers styringsrett.

Medlemmer og tillitsvalgte i NTF kan drøfte slike forhold med arbeidsgiver. Dersom det ikke oppnås enighet eller ved behov for bistand så ta kontakt med sekretariatet.

Arbeidsgivers styringsrett kan bety at arbeidstaker i en omstillingsprosess må finne seg i endring i arbeidsoppgaver, arbeidssted og arbeidstid. Det er likevel grenser for hvor store endringer arbeidsgiver kan gjøre.

Vår visjon:

”Dyktige og tilfredse medlemmer med fornøyde pasienter i en befolkning med god oral helse”

Kontakt:

Det oppfordres til at medlemmer og tillitsvalgte forsøker å løse eventuelle problemstillinger lokalt og i dialog med arbeidsgiver. Denne veileder og dokumentene det vises til i innledningen vil gi svar på mange av problemstillingene.

Dokumentene er sammen med eksempler på Omstillingsavtaler linket til på www.tannlegeforeningen.no

Ved behov så gis det rådgivning fra sekretariatet:

NB! Medlemsnummer må oppgis ved alle henvendelser!

Dag Kielland Nilsen, advokat NTF: 45 28 75 44

Elin Kværnø, advokatfullmektig NTF: 97 54 90 73

Farshad Alamdari,
leder av Sentralt forhandlingsutvalg NTF: 92 23 37 97

Skriftlige henvendelser kan sendes til: jus@tannlegeforeningen.no



**Den norske
tannlegeforening**