



FAGFORBUNDET

Omstilling i brann- og redningstjenesten



Innhold

Omstilling er krevende.....	3
1. Bakgrunn for omstilling i brann- og redningstjenesten.....	4
2. Juridisk handlingsrom	4
2.1. Arbeidsgivers informasjons- og drøftingsplikt	4
2.2. Arbeidsgiveransvar og ansattes rettigheter	6
2.3. Virksomhetsoverdragelse	6
2.4. Ansiennitet – et vern mot oppsigelse	7
2.5. Midlertidig ansettelse svekker stillingsvernet	8
2.6. Endring av stillinger	9
2.7. Forhandlinger og søksmålsfrister ved oppsigelser.....	10
3. Strategisk arbeid for tillitsvalgte	12
3.1. Gode råd til fagforeninga og tillitsvalgte.....	12
3.2. Sørg for gode avtaler.....	14
3.3. Omstillingsavtalen	14
3.4. Selskapsavtalen	15
4. Sjekkliste	16
Vedlegg: Gangen i en omstillingsprosess.....	22

Omstilling er krevende

Omstilling i brann- og redning er gjerne knyttet til sammenslåing av 110-sentraler, samlokalisering av nødmeldesentraler og inngåelse av samarbeid mellom kommuner om drift av brann- og redningstjenesten.

Dette er prosesser som påvirker arbeidssituasjonen til Fagforbundets medlemmer og gjør at de har behov for bistand fra en tillitsvalgt. Det er derfor viktig at Fagforbundets tillitsvalgte er forberedt på dette slik at medlemmene ivaretas på best mulig måte. Fagforbundet har laget denne veilederen til hjelp for tillitsvalgte ved omstilling i brann- og redningstjenesten.

Fagforbundet er ikke motstandere av omstilling som et ledd i utvikling, men vi ønsker å ha en hånd på rattet. Unnlater vi å benytte de mulighetene vi har til påvirkning, kan det brukes mot Fagforbundet og medlemmene.

Endringer ved omstilling får konsekvenser for medlemmene våre. Tillitsvalgte må i slike situasjoner bruke mulighetene for medbestemmelse som ligger i lov- og avtaleverket. Samtidig er det viktig med påvirkning av administrasjonen og politikerne.

Det er viktig å være klar over at bestemmelsene i lovverket er vedtatt av Stortinget og gjelder for alle arbeidstakere i Norge. Bestemmelsene i avtaleverket forplikter kun arbeidsgiver og medlemmene våre innenfor det aktuelle avtaleområdet, så lenge avtalen gjelder.

Det er utfordrende for tillitsvalgte å ha full oversikt over relevante bestemmelser i et omfattende lov- og avtaleverk og vite hvordan disse skal forstås og benyttes effektivt. Derfor beskriver veilederen aktuelle temaer, med henvisning til gjeldende lovbestemmelser og tariffbestemmelser. Til hvert tema er det laget en sjekkliste med spørsmål som den tillitsvalgte kan krysse av på.

Veilederen er et verktøy som kan brukes sammen med råd og hjelp fra forbundets rådgivere og andre som har spesialkompetanse innenfor enkeltområder. Det er viktig å bruke nettverket Fagforbundet har, for å få hjelp til å løse konkrete saker for forbundets medlemmer.

For å lykkes i omstillingsprosesser bør vi være tidlig på ballen. Et av de viktigste rådene i veilederen er derfor å ta kontakt med kompetansesenteret så tidlig som mulig.

Lykke til!

Mette Nord
Forbundsleder

1. Bakgrunn for omstilling i brann- og redningstjenesten

Flere politiske prosesser og vedtak har de siste årene påvirket måten kommune organiserer brann- og redningstjenesten. Det gjelder både sammenslåinger av 110-sentraler og inngåelse av brannsamarbeid i ulike samarbeidsformer.

Sammenslåing av 110-sentraler og samlokalisering av nødmeldesentraler

Bakgrunnen for sammenslåing av 110-sentraler og samlokalisering med politiets operasjonssentraler (112) er at Stortinget 10. juni 2015 vedtok nærpoltireformen. Stortinget ga da klar beskjed om at nødsentralene for politi og brann skulle samlokaliseres ved hovedsetene til de tolv nye politidistriktene, og at de aktuelle lokalene også skulle klargjøres for at AMK-sentralene kunne flytte inn her.

En direkte konsekvens av dette vedtaket var en reduksjon i antall (fra 17 til 12) 110-sentraler gjennom sammenslåing og geografisk flytting av 110-sentraler. Samlokaliseringen av nødmeldesentralene tar forskjellig tid i de forskjellige politidistriktene, blant annet avhenger det av hvor omfattende byggearbeid som kreves.

Samarbeid om drift av brannvesen

Samarbeid om drift av brannvesen er ikke noe direkte nytt. Mange kommuner i Norge har lenge hatt slikt samarbeid.

Fra 1. mars 2022 gjelder ny brann- og redningsvesenforskrift. Da den nye forskriften lå på tegnebrettet signaliserte Justis- og beredskapsdepartementet og DSB at det ville komme et krav om at alle etatene ville få krav om hele stillinger for de tre øverste lederne. For mange små kommuner ville dette bare være mulig å få til ved å samarbeide med andre kommuner. Selv om kravet om heltidsledelse ikke er innført har denne prosessen gjort at mange sammenslåingsprosesser både har blitt satt i gang og gjennomført.

Organiseringen av brannsamarbeid påvirkes også av den nye kommuneloven. Det som ble kalt § 27-samarbeid (eller interkommunalt samarbeid) i tidligere kommunelov må omdannes innen 2023. Modellene for interkommunalt samarbeid i den nye kommuneloven fra 1. januar 2020 er interkommunalt politisk råd og kommunalt oppgavefellesskap (KO). I tillegg er vertskommunesamarbeid fortsatt mulig.

Det er kommunene som selv må vurdere hvilken modell de mener er mest hensiktsmessig for samarbeidet og hvilken modell dagens § 27-samarbeid skal videreføres i, et KO, IKS eller eventuelt en annen organisering. Lovendringen påvirker ikke eksisterende interkommunale selskaper, men kan altså føre til at det opprettes nye.

2. Juridisk handlingsrom

2.1 Arbeidsgivers informasjons- og drøftingsplikt

Ved alle endringer som får betydning for de ansatte, skal arbeidsgiver snarest mulig informere og rådføre seg med de tillitsvalgte. Arbeidsgiver må overholde informasjons- og drøftingsplikt for å sikre tillitsvalgte og ansatte tilstrekkelig innflytelse. Brudd på denne plikten er tariffstridig og bør behandles som en tvistesak.

For at de tillitsvalgte skal ha mulighet til reell innflytelse er det viktig at informasjon og drøfting foretas så tidlig som mulig. Dette innebærer at de tillitsvalgte må ha god tid til å sette seg inn i saken, foreta undersøkelser og eventuelt rådføre seg med annen ekspertise. Tillitsvalgte må ha mulighet til å forberede seg godt til eventuell drøfting. Tillitsvalgte må ikke inngå avtaler som begrenser den enkeltes stillingsvern, lov og avtaleverket er tilstrekkelig i omstillingsprosesser.

Tydlig lov- og avtaleverk

Det er regler om informasjon og drøfting både i lovverket og hovedavtaler. Hovedavtalen mellom LO/Fagforbundet og KS regulerer informasjon, drøfting og medbestemmelse. I hovedavtalens del B § 1-4-1 reguleres informasjons- og drøftingsplikt ved omorganisering og i 3-1 (d) er det regler om arbeidsgivers plikter ovenfor de tillitsvalgte når det gjelder informasjon og drøftinger. Punktene b og c inneholder sentrale bestemmelser som har følgende ordlyd:

§ 1-4-1 Omorganisering

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:

- Omorganisering/omlegging av driften
- Rasjonalisering/driftsinnskrenkninger som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser
- Informasjonsprosedyrer, sammensetningen av ad-hoc-gruppe, bestemmelser om tidsplan, prosedyrer ved nedbemanning/oppsigelse, prosedyrer ved utlysning/kunngjøring av nye stillinger og mulige alternative løsningsmodeller eller ved avgang (som f.eks. bruk av AFP, utdanningspermisjon/stipend, etterlønsordning)

§ 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til de tillitsvalgte

(c) Ved endringer og omstillinger

- I kommune/fylkeskommunen/bedriften
- Mellom kommuner/fylkeskommuner

Ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer som vil få betydning for arbeidstakerne skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.

Hva er «tidligst mulig»?

Arbeidsretten har besvart spørsmålet om hva uttrykket «så tidlig som mulig» innebærer slik: «Hvilket i prinsippet betyr så snart det er aktuelt og allerede under forhandlingene» (ARD 1996-130: Transocean-dommen).

I en sak om arbeidsgivers plikt til informasjon og drøftinger i forbindelse med skifte av pensjonsleverandør (ARD 2002-90: KLP-dommen) har arbeidsretten konkludert med at «så tidlig som mulig» betyr at «den tariffmessige plikten til å informere de tillitsvalgte tidligst inntre når det i kommunens regi er iverksatt en konkret og målrettet prosess i retning av å vurdere skifte av pensjonsleverandør».

Tillitsvalgte skal ha god kontakt med ledelsen

Det er viktig at reglene om informasjon og drøfting håndheves og praktiseres strengt i kommunesektoren. Det er brudd på reglene dersom politikerne eller kommunens administrasjon iverksetter planer eller tiltak som er av vesentlig betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold, uten at de tillitsvalgte trekkes med i plan- eller tiltaksprosessen. Det er derfor også viktig at de tillitsvalgte har «følere» ute som fanger opp planer og tiltak som er under utvikling i kommunen.

Benkeforslag aksepteres ikke

Det kan ofte være brudd på informasjons- og drøftingsplikten hvis arbeidsgiver fremmer benkeforslag av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold i besluttede organer (for eksempel under behandlingen i et kommunestyre). Beslutninger som fattes etter et benkeforslag kan stride mot informasjons- og drøftelsesplikten. I tillegg kan benkeforslaget stride mot kravene til forsvarlig saksbehandling etter forvaltningslovens saksbehandlingsregler om enkeltvedtak. Det er viktig å ikke akseptere slike benkeforslag.

Gjelder også verneombudet

Ikke alle arbeidsgivere tenker på at verneombud også har oppgaver som har likhetstrekk med tillitsvalgte. Verneombudets stilling framgår av arbeidsmiljølovens § 6-2 (1), «Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet».

Endringer i virksomheten kan selvsagt få betydning for arbeidsmiljøet, og det er viktig at verneombud er med fra starten av. De tillitsvalgte må kreve at verneombudene for de berørte verneområdene og hovedverneombud blir informert og inkludert.

Manglende informasjon er tariffstridig

Hvis arbeidsgiver ikke overholder informasjons- og drøftingsplikten, er dette tariffstridig. Et slikt tariffstridig forhold skal behandles etter reglene om rettstvister i HA del A § 7, og tvistebehandles lokalt etter bestemmelsene i § 7-1. Det kan være klokt å samråde seg med en rådgiver ved kompetansesenteret før tillitsvalgt ber om tvisteforhandlinger.

2.2 Arbeidsgiveransvar og ansattes rettigheter

Forskjellige arbeidsgivere er forskjellige rettssubjekter. Hva slags rettssubjekt som er din arbeidsgiver kan få viktige konsekvenser for de rettighetene du har som arbeidstaker.

I et arbeidsforhold forholder vanligvis arbeidstakeren seg til en arbeidsgiver. Denne arbeidsgiveren er det vi kaller et eget rettssubjekt. Ulike typer rettssubjekter kan være rettslig organisert på forskjellige måter. Mest vanlig er aksjeselskap, stiftelse, enkeltmannsforetak, interkommunale foretak, helseforetak, kommuner og fylkeskommuner.

Ulik arbeidsgiver – ulike rettigheter

Hvorvidt man er ansatt i et interkommunalt selskap (IKS) eller i kommunen kan ha relativt stor betydning.

Den som er ansatt i et IKS har for eksempel ingen fortrinnsrett ved tilsetting i kommunen. Ved innskrenkninger eller rasjonaliseringer kan den som blir berørt i et IKS ikke påberope seg fortrinnsrett til stilling i kommunen, med mindre dette helt utvetydig er avtalt med kommunen. Dette har vi skrevet mer om i kapittel 3.4 Selskapsavtalen.

Kommunale foretak som omdannes innenfor kommunen, og som altså ikke er utskilt som eget rettssubjekt, er derimot en del av kommunens helhetlige virksomhet. De kommunale foretakene er gjerne organisert som egen driftsenhet med egen økonomi og egen ledelse som har budsjettansvar. Likevel vil et slikt foretak være å anse som en del av kommunen. Arbeidstakerne er ansatt i kommunen på lik linje med andre kommunale ansatte. I de tilfeller hvor det er snakk om innskrenkninger eller rasjonaliseringer vil derfor arbeidstakere i slike situasjoner være å anse som likesilt med de øvrige kommunalt ansatte.

Brann- og redningspersonell må årlig bestå helseundersøkelse og fysisk test for å arbeide som røykdykker. Dersom de ikke består disse eller pådrar seg skader risikerer de at de ikke lenger kan stå i stillingen. I slike tilfeller vil mulighetene for annen stilling avhenge av hvilken samarbeidsform som er valgt. Det vil være færre muligheter for annen stilling dersom IKS blir valgt som samarbeidsform enn det vil være dersom samarbeidet tar form som kommunalt oppgavefelleskap (kompl. § 19) eller vertskommunesamarbeid (kompl. § 20). Ved vurdering av samarbeidsform er derfor dette viktig å ta hensyn til.

2.3 Virksomhetsoverdragelse

Ved sammenslåing av 110-sentraler, samlokalisering av nødmeldesentraler og inngåelse av samarbeid om drift av brannvesen vil det normalt være slik at noen eller alle arbeidstakerne må bytte arbeidsgiver. Den nye arbeidsgiveren vil da være et annet rettssubjekt enn tidligere arbeidsgiver. Virksomhetsoverdragelse vil kunne gjøre seg gjeldende.

Hva innebærer en virksomhetsoverdragelse? Hvilke lovverk er viktig for arbeidstakerne ved virksomhetsoverdragelse? Må arbeidstaker bytte til ny arbeidsgiver? Beholder de ansatte sin opprinnelige tariffavtale? Dette er spørsmål det er viktig å kunne gi svar på for tillitsvalgte.

Virksomhetsoverdragelse er regulert i arbeidsmiljøloven som til dels inneholder bestemmelser om informasjon og drøfting med de tillitsvalgte og arbeidstakerne, og dels bestemmelser om hvilke vilkår som skal gjelde for de arbeidstakere som følger med over til ny arbeidsgiver.

Reservasjonsrett

Dersom reglene om virksomhetsoverdragelse ikke får anvendelse, vil omorganisering innebære at de berørte arbeid-

stakernes arbeidsforhold består hos opprinnelig arbeidsgiver. Dersom reglene om virksomhetsoverdragelse får anvendelse, vil hovedregelen være at arbeidsforholdet til opprinnelig arbeidsgiver opphører, uten oppsigelse fra denne og at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver med mindre den enkelte arbeidstaker reserverer seg mot å bli overført. En slik reservasjonsrett er nå lovfestet i arbeidsmiljøloven § 16-3.

Valgrett

Ikke sjelden vil imidlertid arbeidstakere som berøres av en virksomhetsoverdragelse ha en valgrett. Valgretten innebærer at arbeidstakerne kan velge om de vil holde fast ved sin opprinnelige arbeidsavtale med kommunen eller bli med over til den nye arbeidsgiveren. Vilkåret for å kunne utøve en slik valgrett er at det må antas at lønns- eller arbeidsvilkårene blir vesentlig dårligere hos ny arbeidsgiver.

Beholde opprinnelige tariffavtale?

Med tariffavtaler menes alle kollektive avtaler, herunder sentrale og lokale særavtaler. Utgangspunktet er at tariffavtalen kan gjøres gjeldende overfor den nye arbeidsgiveren, jf. AML § 16-2 (2). Det må da forhandles om å opprette ny tariffavtale/særavtale med den nye arbeidsgiveren.

2.4 Ansiennitet – et vern mot oppsigelse

For en arbeidstaker er lang ansiennitet et vern mot oppsigelser ved rasjonalisering og driftsinnskrenkninger. Det er viktig å være klar over at dette vernet har sine begrensninger.

Med ansiennitet mener vi vanligvis den tid en arbeidstaker har vært ansatt sammenhengende hos en og samme arbeidsgiver.

Hva skjer ved virksomhetsoverdragelser?

Ved virksomhetsoverdragelser får arbeidstakeren ny arbeidsgiver. Opparbeidet ansiennitet vil i dette tilfellet følge med over i det nye ansettelsesforholdet. Årsaken til at ansiennitetslinjen ikke brytes, er at arbeidsavtalen med opprinnelig arbeidsgiver (overdrageren) består hos ny arbeidsgiver (erhververen).

Midlertidig ansatte

For en midlertidig ansatt vil hovedregelen være at den midlertidige ansettelsestiden medregnes så langt det ikke er lengre avbrudd mellom de midlertidige ansettelsene. Se mer om midlertidige ansettelse i kapittel 2.5.

Deltidsansatte

Som en hovedregel får deltidsansatte regnet full ansettelsestid hos arbeidsgiver. Deltidsstillinger er ofte en uønsket situasjon for arbeidstaker, og det ville være urimelig om en slik uønsket situasjon skulle skape problemer for arbeidstaker.

Stillingsansiennitet kontra lønnsansiennitet

Det kan være forskjell på en arbeidstakers lønnsansiennitet og stillingsansiennitet. Lønnsansiennitet er ansiennitet som man kan få med fra arbeidstiden hos tidligere arbeidsgivere, eventuelt også gjennom utdanning og kompetanseheving (jf. HTA § 12). Stillingsansiennitet regnes fra man tiltrådte ansettelsesforholdet.

Oppsigelsesvern ved innskrenkninger

Arbeidstakernes ansiennitet har først og fremst betydning i de tilfeller hvor det er snakk om utvelgelse av arbeidstakere som skal sies opp i forbindelse med driftsinnskrenkninger eller rasjonalisering. I rettspraksis er det lagt til grunn at lang ansettelsestid er ett av de hensyn som tillegges vekt i forbindelse med oppsigelser grunnet innskrenkninger. Hovedtariffavtalene, § 3-3, har imidlertid bestemmelser om ansiennitet som er mer detaljert innrettet. Det heter at «ved innskrenkning/rasjonalisering skal, når ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen sies opp først (...)».

Hva er like vilkår?

Uttrykket under ellers like vilkår må forstås slik at dersom det ikke er vesentlig forskjell på arbeidstakernes kompetanse, herunder formell utdanning og realkompetanse, og at det heller ikke er vesentlig forskjell på arbeidstakernes livssituasjon, herunder tatt i betraktning menneskelige og sosiale hensyn, skal den med kortest ansiennitet sies opp først. Dette gjelder «innenfor vedkommende arbeidsområde».

Hva betyr arbeidsområde?

Den andre problemstillingen i hovedtariffavtalen er hva som skal forstås med uttrykket «tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen». Med arbeidsområde må det trolig forstås det faglige arbeidsområdet i hele kommunen. Kommunen er i denne sammenheng å anse som en helhetlig virksomhet, og arbeidstakerne innenfor et fagområde har krav på å bli sammenliknet med andre arbeidstakere i hele kommunen innenfor det ene fagområdet. Med fagområde må det trolig forstås at for eksempel merkantilt ansatte utgjør et fagområde og tekniske ansatte et annet fagområde. På denne måten vil sekretærer i skoleetaten ha krav på å bli sammenliknet med sekretærer i tekniske avdelinger.

Andre viktige forhold

Ulik kompetanse, særlig vanskelige sosiale forhold for enkelte arbeidstakere, muligheten til å få nytt arbeid, men også den enkelte arbeidstakers sykefravær er forskjellige forhold som kan gjøre det saklig å fravike ansienniteten for den enkelte arbeidstaker. Alle disse forholdene er viktige når det skal vurderes hvem som får beholde ansettelsesforholdet ved driftsinnskrenkninger.

Ansiennitet ved permitteringer

I hovedavtalens del B § 8 er det gitt adgang for kommunene til å permittere sine ansatte under bestemte vilkår. I privat sektor er det ikke uvanlig at utvelgelsen av de som skal permitteres skjer etter et ansiennitetsprinsipp. Noe slikt ansiennitetsprinsipp gjelder ikke i kommunal sektor, og generelt må det antas at ansienniteten får liten betydning for permitteringer i kommunesektoren. Det kan imidlertid ikke foregå usaklig forskjellsbehandling ved utvelgelsen av dem som skal permitteres. For eksempel kan ikke de eldste i en renovasjonsvirksomhet permitteres fordi de ikke kan løpe like fort som de yngre renovatørene.

2.5 Midlertidig ansettelse svekker stillingsvernet

Midlertidig ansatte har et dårligere stillingsvern enn fast ansatte. De vil være de første som må gå ved nedbemanninger. Pensjonsordninger og ansiennitetsprogresjon er også dårligere enn for fast ansatte. Loven krever derfor fast ansettelse som hovedregel. Midlertidige ansettelser kan bare aksepteres for reelle vikariat for bestemte personer, eller når arbeidsoppdragene ikke er ordinære faste for arbeidsstedet.

Hovedregel i norsk rett er at en arbeidstaker skal ansettes fast og uten tidsbegrensning hos arbeidsgiver.

Når kan det ansettes midlertidig?

Her sier arbeidsmiljøloven følgende:

§ 14-9. Midlertidig ansettelse

- (1) Arbeidstaker skal ansettes fast.
- (2) Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:
 - a) når arbeidet er av midlertidig karakter,
 - b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
 - c) for praksisarbeid,
 - d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten,
 - e) med idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten

Stortinget vedtok i mars 2022 å oppheve bokstav f i loven, som har gitt en generell adgang til midlertidig ansettelse opptil et år.

Lovens ordlyd «når arbeidets karakter tilsier det» legger opp til en skjønnsmessig vurdering. Det betyr at det i praksis ikke alltid er lett å vite når man kan ansette noen midlertidig. Arbeidsgiver kan ansette midlertidig for å dekke arbeidskraftbehov som knytter seg til sesongmessige svingninger og annen sesongpreget virksomhet. Det er adgang til tidsbegrenset ansettelse der det oppstår et ekstraordinært arbeidskraftbehov på bestemte tider i året, for eksempel i varehandelen før jul og sommervikarer i sommerferien.

Loven tillater også midlertidig ansettelse i vikariater når det utføres arbeid i stedet for en annen. Normalt vil det være klart at det dreier seg om et reelt vikariat dersom vedkommende er ansatt i stedet for en annen navngitt person som enten har permisjon eller er borte av andre grunner. Det er ikke nødvendig at det er angitt i den midlertidige arbeidsavtalen hvem vedkommende arbeidstaker arbeider i stedet for. De som ansettes i sommervikariat vil ofte ikke få angitt den personen som det vikarieres for. Det bør som regel være samsvar mellom antall personer som tas inn i et sommervikariat og antall ansatte som har ferie eller er fraværende av annen grunn.

Når bør man kreve fast ansettelse?

Det er ikke adgang til å ansette midlertidig for å avhjelpe generelle eller jevne variasjoner i ordrettilgangen. Arbeidsgiver kan altså som hovedregel ikke ansette midlertidig for å ta av topper i produksjon eller varehandelen som ikke er sesongavhengige. Unntaket er kortvarige og uforutsigbare situasjoner.

I enkelte tilfeller kan det være vanskelig å trekke grensen mellom midlertidige ansettelser ved sesongvariasjoner som er tillatt, og mer generelle variasjoner i arbeidsmengden hvor det ikke er tillatt. Slike tilfeller må vurderes konkret i hvert enkelte tilfelle.

Midlertidig ansettelse er heller ikke tillatt selv om det er usikkerhet om eventuell framtidig arbeidsmengde, omorganisering og manglende budsjettmessig dekning for stillinger. Dersom arbeidet er organisert i prosjekt eller enkeltstående oppdrag, vil heller ikke det i seg selv være nok til å begrunne en midlertidig ansettelse.

Når det gjelder vikariater er det viktig å være klar over at det ikke nødvendigvis er reelt selv om en er ansatt for å gjøre arbeidet til en annen navngitt person. Det kan være at vikariatsformen brukes til å dekke opp et mer eller mindre permanent arbeidskraftbehov, selv om den enkelte arbeidsavtale inneholder navnet på den det vikarieres for. Høyesterett har sagt at det er ulovlig å bruke vikarer der hvor det regelmessig tas inn ansatte for å dekke et relativt permanent arbeidskraftbehov over lengre tid. I større virksomheter gleder dette for eksempel ved påregnelig sykefravær. Det vil være en omgåelse av stillingsvernet å ansette vedkommende midlertidig som vikar. Dette vil gjerne være ansatte som er knyttet til en eller annen vikarpool eller lignende.

2.6 Endring av stillinger

Arbeidsgiver kan ikke foreta så store endringer i en stilling at det bryter mot den ansattes arbeidsavtale. Spesielt vanskelig er det å endre innhold, vidtrekkende geografisk plassering og stillingsstørrelse. Arbeidsgiver må i så fall gå til endringsoppsigelse, noe som kan prøves for retten etter arbeidsmiljøloven.

Det hender ofte at arbeidsgiver ønsker endringer i arbeidsforholdet til arbeidstakeren. Dette kan gjelde endringer som går på det faglige innholdet, geografisk plassering av stillinger eller endringer i stillingsstørrelse.

Hvor langt rekker styringsretten?

Slike endringer kan gjerne skje ved at det inngås en ny avtale med arbeidstakeren om endringene. Ofte forsøker imidlertid arbeidsgiver å gjennomføre slike endringer ensidig og uten at arbeidstakeren er enig i de endringer som foretas. Spørsmålet om arbeidsgiver ensidig kan foreta slike endringer er gjerne et spørsmål om hvor langt arbeidsgivers styringsrett rekker i slike saker. Med arbeidsgivers styringsrett mener man den rett som arbeidsgiver vanligvis har til å instruere, lede og kontrollere arbeidstaker. Styringsretten gir også i enkelte tilfeller arbeidsgiver rett til å omorganisere arbeidet slik at arbeidstakeren må finne seg i nye arbeidsoppgaver, nytt arbeidssted, eller kanskje en mindre stillingsstørrelse. Da er det et spørsmål om hvor langt styringsretten rekker.

Arbeidsavtalen avgjør

Utgangspunktet er at arbeidsgiver har rett til å gjøre endringer i arbeidsforholdet, både innholdsmessig og geografisk, så langt det skjer innenfor rammen av den enkelte arbeidstakers arbeidsavtale. Det vil derfor ofte bero på en tolkning av den enkeltes arbeidsavtale når det skal fastsettes i hvor stor grad arbeidsgiver kan benytte styringsretten. Eksempelvis er det gjerne slik at kommunene avtaler at arbeidstaker for tiden skal ha en bestemt arbeidsplass. Dette vil vanligvis gi kommunen rett til å plassere vedkommende arbeidstaker også på en annen arbeidsplass dersom arbeidets innhold i hovedsak er i overensstemmelse med det som er avtalt.

Geografisk avstand hindrer endringer

Gjelder endringen geografiske avstander, vil det være grenser for hvor langt arbeidsgivers styringsrett rekker. Hvor langt en slik geografisk flytting kan skje, må bero på en konkret vurdering. Under enhver omstendighet så skal arbeidsgiver i slike tilfeller utøve styringsretten på en saklig og betryggende måte.

Vanskelig å endre innhold

Et annet spørsmål som dukker opp er, som nevnt, om arbeidsgiver ensidig kan gjøre endringer i det stillingsmessige innholdet i arbeidet. Utgangspunktet her er at hovedinnholdet i stillingen ikke kan endres ensidig av arbeidsgiver ved bruk av styringsretten. Ofte kan det oppstå grensetilfeller om hva arbeidsgiver kan tillate seg av endringer og hva som ikke kan tillates. Er man i tvil, er det riktig å protestere på endringen, men ikke motsette seg at den faktisk blir gjennomført da det i tvilstilfelle kan føre til en saklig oppsigelse.

Endring av stillingsstørrelse

Av og til hender det også at arbeidsgiver ønsker å endre stillingsstørrelsen til lavere stillingsprosent. Slike endringer kan arbeidsgiver ikke gjøre ensidig. For at arbeidsgiver skal kunne bruke arbeidstaker i variabel grad utover minstestillingsstørrelsen, må det i hvert enkelt tilfelle inngås lovlig midlertidig avtale. Hvorvidt slike midlertidige avtaler er lovlige, beror på om vilkårene for slike avtaler foreligger. Se nærmere om dette under temaet midlertidige arbeidsavtaler.

Endringsoppsigelse?

Dersom arbeidsgiver går ut over sin styringsrett og bestemmer endringer i arbeidsforholdet som man ikke har adgang til fordi endringene strider mot den enkeltes arbeidsavtale, vil endringen i arbeidsforholdet være en oppsigelse i lovens forstand. Dette innebærer at alle regler om oppsigelser i arbeidsmiljøloven kap. 15 og Hovedtariffavtalen § 3 kommer til anvendelse. En slik oppsigelse kan prøves for retten og eventuelt kjønnes ugyldig. Det samme gjelder dersom arbeidsgiver ensidig bestemmer at en arbeidstaker geografisk må forflyttes. Dette vil i så fall kunne være i strid med arbeidstakerens arbeidsavtale.

2.7 Forhandlinger og søksmålsfrister ved oppsigelser

En arbeidstaker som blir oppsagt kan kreve forhandlinger om oppsigelsens lovlighet. Fører ikke forhandlingene fram, kan arbeidstakeren gå til søksmål og eventuelt beholde både lønn og rett til å stå i stillingen så lenge saken pågår. Det er imidlertid viktig at arbeidstakeren overholder de forskjellige fristene som arbeidsmiljøloven setter for slike saker.

I forbindelse med oppsigelse eller avskjed gjelder en del regler om hvordan arbeidstaker og arbeidsgiver skal forholde seg og gå fram, dersom rettmessigheten av en oppsigelse eller avskjed bestrides. Disse reglene blir gjerne kalt for prosessregler. Prosessreglene er samlet i arbeidsmiljøloven kapittel 17 om tvister om arbeidsforhold.

Forhandlinger

For det første kan en arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at en oppsigelse eller avskjed er ulovlig, kreve forhandlinger. Arbeidstaker som krever forhandlinger må underrette arbeidsgiver skriftlig om dette innen to uker fra det tidspunkt oppsigelsen eller avskjeden fant sted. Arbeidsgiver plikter da å sørge for at forhandlingsmøtet blir avholdt senest innen to uker etter at krav om dette er mottatt. Har arbeidsgiver behov for en lengre frist, vil det ofte være klokt å imøtekomme en henstilling om dette fra arbeidsgiver.

Retten til bistand

Under forhandlingene har arbeidstakeren rett til å la seg bistå av rådgiver. Loven forutsetter at forhandlingene skal være sluttført senest to uker etter datoen for første forhandlingsmøte. Det er heller ingenting i veien for at partene blir enige om å fortsette forhandlingene.

Eventuelt søksmål

Dersom det ikke oppnås enighet under forhandlingene, gjelder egne frister for tidspunktet for søksmål. Ønsker arbeidstakeren å få en dom på at oppsigelsen er ugyldig, er søksmålsfristen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra det tidspunkt oppsigelsen eller avskjeden fant sted. Husk at åtte uker ikke er to måneder.

Krav på lønn

Et krav om ugyldighet innebærer at arbeidstakeren skal stilles slik som om oppsigelsen aldri hadde funnet sted, dersom vedkommende får medhold. Dette innebærer at lønn skal utbetales for hele perioden, arbeidsgiveravgift og eventuelle pensjonsinnskudd skal betales av arbeidsgiver. I tillegg kan det være aktuelt å kreve erstatning for den ulempen som oppsigelsen har påført arbeidstakeren.

Erstatningskrav

Dersom arbeidstakeren krever erstatning, vil søksmålsfristen være seks måneder fra oppsigelsen fant sted eller forhandlingenes avslutning. Erstatning innebærer at arbeidstakeren, i tillegg til det man kan kreve ved krav om ugyldighet, også kan kreve tapt og eventuelt framtidig arbeidsfortjeneste erstattet.

Fortsette i stilling?

Arbeidstakeren kan også kreve å få fortsette i sin stilling så lenge saken verserer i domstolen. I så fall må arbeidstakeren reise søksmål innen oppsigelsesfristens utløp, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller oppsigelsen fant sted. Dette innebærer at dersom arbeidstakeren har en oppsigelsestid på mindre enn åtte uker, vil det være oppsigelsesfristens utløp som er avgjørende for om arbeidstakeren har rett til å stå i stillingen. Dette kan innebære at for eksempel den som bare har en måneds oppsigelsestid, må reise søksmål i god tid før åtteukersfristens utløp for å beholde retten til å stå i stillingen. Dette gjelder likevel ikke dersom arbeidstakeren skriftlig har underrettet arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtteukersfristen, § 17-4.

Krav til varsel

Et slikt varsel om søksmål må være så tydelig at det ikke framstår som tvilsomt at et søksmål vil bli reist. Eksempelvis vil det ikke være tilstrekkelig i det skriftlige varselet til arbeidsgiveren å antyde at arbeidstakeren «vurderer å gå til søksmål».

Fristilling – en dårlig løsning for den ansatte

Fristilling innebærer at arbeidstaker løses fra sine arbeidsoppgaver uten formell oppsigelse. Denne framgangsmåten omgår arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern, og tillitsvalgte må derfor nekte å inngå avtaler om fristilling.

Trygghetsgaranti

Tillitsvalgte må imidlertid gjerne gå inn i prosesser om omorganisering og/eller oppsigelser. De må være pågående når det gjelder krav om drøftelser og informasjon. I enkelte situasjoner kan det være fornuftig å kreve en «trygghetsgaranti». Det bør tilbys samarbeid om omstilling, og eventuelt innskrenkninger, mot en garanti om at oppsigelser ikke skal finne sted. Her er det viktig at tillitsvalgte som går inn i prosessene er godt forberedt på temaer som skal drøftes.

3. Strategisk arbeid for tillitsvalgte

3.1 Gode råd til fagforeninga og tillitsvalgte

Fagforbundets viktigste ressurs er de tillitsvalgte. Omstillinger skjer ute på arbeidsplassene, og den viktigste jobben gjøres derfor av den lokale fagforeninga. Fagforeninga får støtte til jobben av kompetansesenteret, som igjen kan få bistand sentralt i forbundet ved behov.

Sørg for å fange opp signaler om omstilling tidlig

Avhengig av organisasjonens størrelse, utforming og delegering av beslutningsmyndighet, er det ofte de tillitsvalgte på arbeidsplassen (klubbtiltillitsvalgte) som først får høre om omstillinger. Det er viktig at fagforeninga og de involverte tillitsvalgte er orientert om en eventuell omstilling på et tidligst mulig tidspunkt.

Rutinemessig må det derfor stilles spørsmål til kommunens administrative og politiske ledelse om det vurderes tiltak eller foreligger planer som kan få betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold. Det er også viktig at virksomhetens vernetjeneste involveres i disse orienteringene.

Fagforeninga og/eller koordineringsleddet varsler igjen sin(e) respektive forbundsregioner, slik at disse på et tidligst mulig tidspunkt blir orientert om hva som foregår. Det er bedre å varsle en gang for mye enn at denne informasjonen ikke når fram til dem som kan bistå og hjelpe. Forbundsregionen vurderer så behovet for å eventuelt involvere Fagforbundet sentralt og/eller kompetansesenteret.

Koordineringsledd

Brannsamarbeid over kommune- og fylkesgrenser gjør at ansatte i samme brann- og redningstjeneste tilhører forskjellige fagforeninger i Fagforbundet. Da må disse fagforeningene (og regionene hvis det dreier seg om flere fylker) i henhold til Fagforbundets vedtekter opprette et koordineringsledd for alle fagforeningene. Beslutninger fattet i koordineringsledd er bindende for de fagforeningene og forbundsregionene som er representert i koordineringsleddet.

Det er viktig at koordineringsleddet holder seg orientert om eventuelle omstillingsprosesser som planlegges. Vedtak i koordineringsleddet er bindende for alle foreningene og forbundsregionene som er medlem.

Koordineringsleddets rolle

Dersom to kommuner er i ferd med å gå sammen om å danne et IKS er det nødvendig for Fagforbundet å opptre samlet for å ivareta interessene til medlemmene i begge kommunene. I koordineringsleddet blir foreningene enige om kravene og prioriterte saker. I brann og redning er harmonisering av lokale særavtaler et eksempel på at medlemmenes rettigheter må forankres både i våre egne foreninger og i brannsamarbeidet (arbeidsgiveren).

Klubben

Klubben omfatter medlemmene og tillitsvalgte i virksomheten, samt eventuelle undervirksomheter. I et interkommunalt selskap (IKS) er IKS'et virksomheten, hvor medlemmene sammen med en eller flere tillitsvalgte utgjør klubben. Klubbens tillitsvalgte velges med utgangspunkt i gjeldende hovedavtale. Dersom virksomheten består av mange undervirksomheter (arbeidssteder), bør det vurderes å etablere et klubbstyre. Klubbstyret består av et hensiktsmessig antall tillitsvalgte i IKS'et. En hovedtillitsvalgt, eller tilsvarende, skal være leder for klubbstyret. Klubbstyret skal behandle generelle saker som angår lønns- og arbeidsvilkår ved gjeldende virksomhet. Se for øvrig Fagforbundets vedtekter § 11.7

Ansattrepresentasjon

Brann- og redningsetaten er hovedsakelig omfattet av KS-avtalen. Hovedavtalen har bestemmelser som sier at ved nedsetting av ad-hoc-utvalg, prosjektgrupper og styringsgrupper skal de tillitsvalgte være representert. Her slås det fast at arbeidsgiver skal gi de ansatte mulighet til å utøve sin medbestemmelse fra det tidspunktet arbeidsgiver starter planlegginga. Fagforbundet gir kurs i hvordan man løser jobben som ansattrepresentant.

Fagforbundets fortolkning av «tidligst mulig tidspunkt» (HA del B § 1-4-4 og § 3-1(d)) er når arbeidsgiver begynner å vurdere driftsendringer. Med andre ord før formelle utredninger og liknende settes i verk. Dersom det er store omstillingsprosesser på gang, gir hovedavtalen også mulighet til å søke om økte tillitsvalgtressurser på tid (HA del B § 3-3-2 (j)).

Husk at du er ekspertene:

- Du kjenner arbeidsplassen din best.
- Du er valgt av de ansatte og skal ivareta deres interesse.
- Du trenger ikke være enig med ekspertene.
- Du skal ikke føle deg ubekvem ved å ha andre synspunkter enn flertallet, heller ikke i sluttrapporten.
- Du er ikke alene – du har alle de du representerer i ryggen.
- Du skal ikke ta avgjørelser alene – du må alltid ha noen å diskutere vanskelige saker med, jfr. Klubbstyre eller fagforeningsstyre og koordineringsledd.
- Du har ikke dårlig tid. Tenk nøye igjennom saken sammen med klubbstyret/koordineringsleddet. Formuler egne synspunkter.
- Du skal gjøre prosjektgruppa, arbeidsgruppa eller ad-hoc-gruppa oppmerksom på din rolle og kreve respekt for den.
- Du skal ha tid til å rådføre deg med de som har utpekt deg.
- Du skal alltid kreve tid til å forberede deg skikkelig – ikke bare på fritida eller i spisepausen.
- Du skal alltid spørre når det er noe du ikke forstår.
- Du skal alltid spørre: Hva betyr dette for ansatte og innbyggere?

Unngå gisselrollen

Sørg for å diskutere det som kommer fram i arbeidsgruppene i klubbstyret. Jobb slik at aktuelle problemstillinger kan diskuteres og argumentasjon kan prøves på andre. Dette vil gi den som sitter i arbeidsgruppa nødvendig legitimitet, større trygghet og bedre muligheter for å få protokollert eventuelle uenigheter i endelig saksframlegg.

Fagforeninga ivaretar medlemmene

Fagforeninga har ansvar for å ivareta alle medlemmer. Fagforeninga eller koordineringsleddet bør først og fremst sørge for at de tillitsvalgte eller andre representanter i arbeidsgruppene, gis nødvendig opplæring. Fagforeningene i koordineringsleddet må fatte vedtak som klargjør forbundet syn på hvordan medlemmene skal best ivaretas og sørge for at dette følges opp av de medlemmene/tillitsvalgte som skal sitte i komiteer og utvalg som Fagforbundets representanter. Husk også at det må gjennomføres klubbmøter, slik at de tillitsvalgte har legitimitet blant medlemmene når vedkommende møter på vegne av disse.

Jobb faglig-politisk

Fagforbundet bør bruke alle tilgjengelige virkemidler for å ivareta medlemmenes interesser. Det inkluderer også å jobbe politisk. I tillegg til samarbeidet med partier som tradisjonelt står Fagforbundet nær er det lurt å snakke med alle som er interessert i å lytte til oss.

- Brev til politikere
- Still på møter, få de ansatte til å være synlige
- Tips lokale medier, skriv avisinnlegg og vær aktiv i sosiale medier

Å jobbe faglig-politisk handler om å bevisstgjøre politikere om hva de er i ferd med å avgjøre og sørge for at de har kunnskap om alle sakens sider. I forbindelse med omstilling i brann- og redning gjelder det for eksempel konsekvensene det vil ha for ansatte som ikke lenger blir godkjent som røykdykkere på grunn av en skade. Synliggjør forskjeller

len på å jobbe i kommunen med fortrinnsrett til andre stillinger, og i et IKS, der kommunen i utgangspunktet ikke har plikt til å tilrettelegge for ansatte som ikke kan fortsette i stillingene sine.

Ofte er det enklere å få gjennomslag dersom man kan tilby politikeren en konkret løsning på problemet. For eksempel et forslag til ferdigskrevet punkt til en selskapsavtale om at eierkommunene er pliktige til å legge til rette for stillinger til ansatte som ikke har mulighet til å fortsette i stillingen i IKS'et.

Husk at det ikke blir delt ut stilpoeng i politisk påvirkningsarbeid. Politikere er også vanlige folk, og det viktigste er å komme i gang med å informere og invitere til samarbeid. Formen på henvendelsen er mindre viktig.

3.2 Sørg for gode avtaler

Som vi har sett i kapittel 2 ligger det en rekke bestemmelser i lov- og avtaleverk som sikrer at de ansatte blir ivaretatt i en omstillingsprosess og at omstillingen skjer med reell medvirkning av tillitsvalgte. Den viktigste jobben for våre tillitsvalgte er å sørge for at disse rettighetene faktisk blir overholdt.

Men i tillegg til disse rettighetene kan vi også påvirke rammebetingelsene for omstillingen i avtaler som forplikter arbeidsgiveren. Det gjelder både i omstillingsavtalen, der arbeidstakersiden er en part og i selskapsavtalen, der arbeidstakersiden ikke er en part. Lønnsharmonisering er et viktig tema i en sammenslåing og det kan være grunn til å inngå en egen avtale om dette.

Om lønnsharmonisering ved omstillinger i brann- og redningstjenesten

Ved sammenslåinger av 110-sentraler og innen brann- og redningstjenesten vil man sannsynligvis møte på lønnsforskjeller og/eller forskjeller når det gjelder andre godtgjøringer. Dette vil ha sin bakgrunn i ulike prioriteringer i lokale forhandlinger, ulik lønnspolitikk hos de forskjellige tidligere arbeidsgiverne og ulik regulering av godtgjøring gjennom lokale særavtaler. Det er derfor naturlig i en sammenslåingsprosess å se på harmonisering av både lønn og godtgjøringer.

Et overordnet prinsipp er at ingen skal gå ned i lønn som følge av sammenslåing og at likt arbeid bør lønnes likt. De lokale partene bør drøfte/forhandle fram en plan for hvordan man kan sikre sammenfall av lønnsnivå. Det kan være krevende å sikre full harmonisering, og man kan se på overgangsprosesser og ordninger som på sikt vil sørge for en mer harmonisert lønnsinnplassering. Det tilsvarende gjelder andre godtgjøringer.

3.3 Omstillingsavtalen

Ved større omstillinger og virksomhetsoverdragelse, sammenslåinger osv., er det vanlig at partene (arbeidsgiver og tillitsvalgte) inngår en omstillingsavtale. Avtalen skal bidra til en forutsigbar omstillingsprosess og sikre god medvirkning for tillitsvalgte og en ryddig samhandling og samarbeid mellom partene. Omstillingsavtale bør inngås ved større endringer, sammenslåing, samlokalisering og etablering av samarbeid om drift av brannvesen i former som medfører vesentlige endringer for ansatte.

Det er ingen egen hjemmel for omstillingsavtaler i hovedavtalen (KS-avtalen), men KS har i dialog med lov og avtaleverksavdelingen (2022) uttrykt at de er positive til omstillingsavtaler. Hvor omfattende en omstillingsavtale bør være avhenger av hvor omfattende omstillingen er. Gjelder det virksomhetsoverdragelse bør den være omfattende. Kompetansesenteret skal trekkes inn ved virksomhetsoverdragelse og kan kvalitetssikre omstillingsavtalen. Uansett er det viktig å opprette en dialog slik at partene får diskutert gjennom de ulike punktene som er relevante i omstillingen. Det er med på å klargjøre partenes vurderinger og prioriteringer. En omstillingsavtale må ses i sammenheng med selskapsavtalen som skal vedtas i forbindelse med opprettelse av et IKS.

Følgende bør avklares i en omstillingsavtale

• Generelt

- Hvem er parter i denne avtalen
- Bakgrunnen for avtalen, det formelle grunnlaget/vedtaket som ligger til grunn
- Formål eller hensikten
- Omstillingsavtalens varighet (og eventuell kobling til selskapsavtalen i IKS'et)

• Informasjon

- Hvordan prosessen skal foregå
 - Klargjøring av rettigheter i prosessen
- Hvem som skal informere hvem i prosessen

• Bemanning og håndtering av ledige stillinger/permisjoner

- Hvem omfattes av avtalen (ansatte i ..., ansatte per ...)
 - Midlertidig ansatte? Håndtering
 - Permisjoner
- Ansettelse av ledere i ny enhet

• Virkemidler for å beholde kompetanse

- Kartlegging av kompetanse
- Kompetanseheving/-utvikling

• Virksomhetsoverdragelse/ny virksomhet

- Virksomhetsoverdragelse – regler og grunnlag
- Bemanning og eventuell overtallighet
- Sikringsbestemmelser – videreføring av dagens rettigheter i ny virksomhet
- Rettskrav/fortrinnsrett
- Nye stillinger
- Kompensasjon for skifte av arbeidssted
- Sluttvederlag
- Styrerepresentasjon ut over lov/avtalens minstekrav

• Særavtaler

- Lokale særavtaler – oversikt
- Lønnsharmonisering
- Pensjonsspørsmål
- Låneordninger (knyttet til evt. pensjonskasser)

• Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår

3.4 Selskapsavtalen

Hva står i kontrakten som kommunene undertegner når et IKS blir opprettet? Uavhengig av samarbeidsform må kommunene som deltar inngå avtaler om brannsamarbeid eller felles drift av 110-sentraler. Fagforbundet kan få inn bestemmelser som sikrer medlemmene trygghet i den nye organisasjonen. Det ligger et stort potensial i å forankre ansattes rettigheter i en selskapsavtale for et IKS.

I motsetning til omstillingsavtalen, som ivaretar de ansattes rettigheter i prosessen med overgang fra ansettelsesforhold i kommunen til en ny virksomhet er selskapsavtalen gjeldende så lenge brannsamarbeidet gjelder.

En selskapsavtale for et IKS er undertegnet av alle eierkommunene. Avtalen avklarer kommunene og selskapets plikter og rettigheter. Selskapsavtalen kan enten endres av et flertall av representantskapet (IKS'ets øverste organ, bestående av representanter for eierkommunene) eller ved vedtak i kommunestyrene i eierkommunene. Det er altså høy terskel for å endre avtalen.

Mange brannsamarbeid har selskapsavtaler som ikke sier noe om ivaretagelse av ansatte, men det finnes en rekke unntak. I flere selskapsavtaler er det presisert at selskapet skal følge KS' tariffområde og samme pensjonsordning som eierkommunene. Enkelte selskapsavtaler understreker utover det eierkommunenes plikter til å ivareta de ansatte i selskapet, og det er flere måter dette kan gjøres på.

Vestfold Interkommunale Brannvesen IKS har i selskapsavtalen definert at de fast ansatte som er overført fra eierkommunene til selskapet har fortrinnsrett til stillinger i kommunen de ble overført fra ved overtallighet eller attføring. Ansatte som er tilsatt etter opprettelsen av selskapet har ikke noen individuell rett, men selskapsavtalen sier at disse ved eventuell attføringsproblematikk vil «kunne vurderes spesielt m.h.t. overføring til aktuelle ledige stillinger i samarbeidskommunene».

Selskapsavtalen til Asker og Bærum brann og redning IKS skiller ikke mellom ansatte som overføres fra kommunen til selskapet, og definerer heller ikke hvilken av eierkommune som har ansvar for den ansatte. Avtalen gir eierkommunene et solidarisk ansvar for å ivareta de ansatte ved innskrenkninger eller oppløsning av selskapet. Avtalen sier også at de skal løse problemet som måtte oppstå ved behov for rettsstillinger, omplasseringer, oppsigelser og lignende, som selskapet selv ikke kan løse.

I Grenland Brann og redning IKS er det i selskapsavtalen et eget punkt som henviser til en trygghetsavtale, som vedlegges avtalen. Trygghetsavtalen er inngått av eierkommunene, selskapet og de ansatte ved tillitsvalgte. Trygghetsavtalen gjelder som en del av selskapsavtalen og inneholder en rekke bestemmelser som skal sikre at de ansatte ivaretas på linje med rettighetene de ville vært garantert som ansatte i eierkommunene. Innholdet i avtalen er blant annet at

- eierkommunene har plikt til å sørge for rettsstillinger for ansatte som er overført til selskapet, men som får problemer med å fungere i stillingen
- ansatte som overføres fra eierkommunene og deretter søker nye stillinger i selskapet er omfattet av avtalen
- avtalen skiller mellom ansatte som overføres fra eierkommunene og ansatte som tilsettes etter etableringen.

4. Sjekkliste

Nedenfor følger sjekkliste med spørsmål knyttet til hver av temaene ovenfor. Dette kan være et nyttig hjelpemiddel for å sikre at noe ikke overses i omstillingsprosessen.

ARBEIDSGIVERS INFORMASJONS- OG DRØFTINGSPLIKT	Ja	Nei
Har dere lagt opp til rutiner for beskrivelse av planer/tiltak som utløser informasjons-/drøftingsplikt?		
Har dere bedt om møte med arbeidsgiver når det er konstatert forhold som innebærer informasjons-/drøftingsplikt?		
Har dere bedt om tvisteforhandlinger med arbeidsgiver etter hovedavtalens § 7-1 dersom arbeidsgiver motsetter seg drøfting/informasjon eller når informasjon/drøftinger er mangelfull?		
Har dere opprettet kontakt med kompetansesenteret om saken?		
Er det gjort forsøk på å avtale med arbeidsgiver en ordning om representasjon fra arbeidstakersiden i den aktuelle saken?		
Er det gjort forsøk på å avtale en framtidsplan i den aktuelle saken?		
Er verneombud og hovedverneombud informert og inkludert fra og med første møte med arbeidsgiver i forhold som innebærer informasjons-/drøftingsplikt?		

VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE	Ja	Nei
Har dere forsøkt å bruke hovedavtalens regler om informasjonsplikt/drøftinger for å få stoppet omstillingen?		
Har dere gjort de nødvendige tiltak for mulig politisk påvirkning i saken?		
Har dere sjekket opp om reglene om virksomhetsoverdragelse får anvendelse på en eventuell omstilling?		
Har dere sjekket om arbeidstakerne har valgt rett?		
Har dere sjekket opp når valgretten senest må gjøres gjeldende?		
Har dere sjekket opp om virksomhetsoverdragelsen er en rettslig omorganisering som medfører at tariffavtalen består hos ny arbeidsgiver?		
Har dere opprettet kontakt med kompetansesenteret om saken?		

ARBEIDSGIVERANSVAR OG ANSATTES RETTIGHETER	Ja	Nei
Er gammel og ny arbeidsavtale sammenlignet?		
Er betingelsene i ny arbeidsavtale rimelige/urimelig endret?		
Er det sjekket opp at riktig arbeidsgiver framgår av arbeidsavtalen?		
Er det gjort forsøk på å få til en særavtale i tilfelle det blir ny arbeidsgiver?		
Er det vurdert om tiltak som gjelder en gruppe arbeidstakere også skal gjelde i forhold til andre arbeidstakere hos samme arbeidsgiver?		
Er det vurdert om arbeid i flere avdelinger/etater hos samme arbeidsgiver utløser krav? For eksempel for overtid.		
Er det vurdert om arbeid i flere avdelinger/etater kan være i strid med arbeidstidsbestemmelsene?		

ANSIENNITET	Ja	Nei
Får ansiennitet noen betydning i denne konkrete saken?		
Byr ansiennitetsberegninger på problemer?		
Er det sjekket om det er brudd på ansiennitetslinjen?		
Er det regnet med ansiennitet for deltidsansatte og midlertidig ansatte?		
Gjelder det ansiennitet under ellers like vilkår?		
Gjelder det ansiennitet ved tjeneste innenfor vedkommende tjenesteområde?		

Er det satt opp en ansiennitetsrekkefølge som er kontrollert og godkjent av de det gjelder?		
Er det behov for bistand til å vurdere om det foreligger usaklighet? Ta i så fall kontakt med kompetansesentret.		

MIDLERTIDIG ANSETTELSE	Ja	Nei
Sjekk om det foreligger en skriftlig avtale om midlertidig ansettelse.		
Sjekk om den midlertidige avtalen gjelder for det tidsrommet det faktisk er arbeidet.		
Gjelder arbeidet dekning av sesongmessig arbeidskraftbehov?		
Gjelder arbeidet dekning av arbeidskraftbehov ved en kortvarig og uforutsigbar arbeidssituasjon?		
Gjelder arbeidet prosjektarbeid eller et enkeltstående oppdrag?		
Gjelder arbeidet dekning av arbeidskraftbehov som arbeidsgiver vanligvis ikke har kvalifiserte arbeidstakere til å utføre?		
Gjelder det arbeid som skal gå over lengre tid?		
Er det inngått mange etterfølgende midlertidige arbeidsavtaler?		
Er avtalepartene reelt enige om at det skal være en midlertidig ansettelse?		
Er den midlertidige ansettelsen gjort for å dekke opp et mer eller mindre permanent arbeidskraftbehov?		

ENDRING AV STILLINGER	Ja	Nei
Er det tatt opp med arbeidsgiver hvor langt arbeidsgiver mener å ha rett til å foreta endringer i stillingen?		
Er det foretatt en grundig vurdering av arbeidsavtalen til den som endringen gjelder?		
Er det krevd forhandlinger etter aml § 17-3, hvor det hevdes at endringen av stillingsinnholdet er å likestille med en oppsigelse? Kontakt kompetansesentret.		
Er det satt opp protokoll fra forhandlingsmøtet?		

FORHANDLINGER OG SØKSMÅLSFRISTER VED OPPSIGELSER	Ja	Nei
Er det sjekket nøyaktig når oppsigelsen fant sted?		
Er det levert skriftlig krav om forhandlinger med arbeidsgiver innen to uker?		

Er nøyaktig dato for søksmålsfristen etter åtteukersfristen sjekket ut?		
Er nøyaktig dato for varsel om søksmål som gir rett til å stå i stillingen sjekket ut?		
Er det sjekket ut om åtteukersfristen for å gå til søksmål er lengre enn oppsigelsesfristen? Dette er nødvendig å avklare for å vite om retten til å stå i stilling skal være i behold.		
Er det sjekket nøyaktig ut når søksmålsfristen på seks måneder for å kreve erstatning utløper?		
Har kompetansesenteret vært kontaktet for å sjekke ut hvordan fristene skal beregnes?		
Er det vurdert om planene for omstilling innebærer en form for fristilling? Kontakt kompetansesentret.		

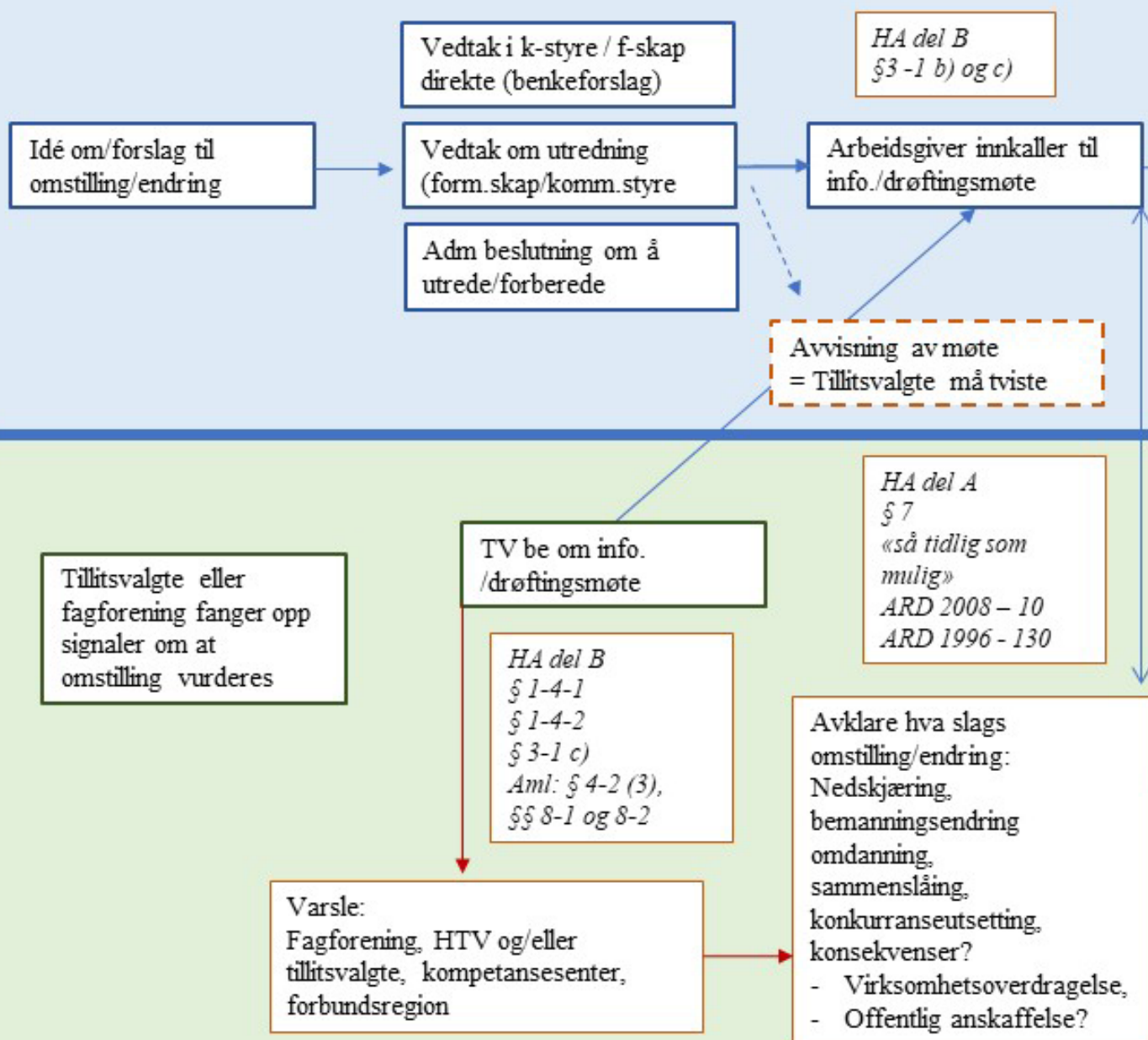
GODE RÅD TIL FAGFORENINGA OG TILLITSVALGTE	Ja	Nei
Har fagforeninga faste rutiner for å fange opp planer/tiltak fra administrasjon/politikere?		
Har fagforeninga stilt krav overfor arbeidsgiver til informasjon om alle sider ved endringer og konsekvensene for de ansatte?		
Har fagforeninga tatt kontakt med kompetansesenteret om saken?		
Har fagforeninga bedt om møte med arbeidsgiver når det kommer saker som innebærer informasjons- eller drøftingsplikt?		
Har fagforeninga utpekt en hovedansvarlig som skal håndtere saken?		
Har dere drøftet arbeidsmiljømessige konsekvenser med verneombud?		
Har dere gjort de nødvendige tiltak for mulig politisk påvirkning i saken?		
Har dere forsøkt å avtale en ordning med arbeidsgiver om representasjon fra arbeidstakersiden i den aktuelle saken?		
Har dere drøftet denne representasjonen med andre aktuelle arbeidstakerorganisasjoner?		
Har ansattrepresentanten fått tilbud om kurs fra Fagforbundet? Hvis nei, etterspør kurs for ansattrepresentant		
Har dere forsøkt å oppnå en avtale om forhold som kan føre til vesentlige endringer i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold?		
Har dere forsøkt å få avtalt en framdriftsplan i den aktuelle saken?		

OMSTILLINGSAVTALE	Ja	Nei
<p>Generelt Kommer det i omstillingsavtalen frem informasjon om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvem som er partene i avtalen? • Bakgrunnen for avtalen? <ul style="list-style-type: none"> • Det formelle grunnlaget/vedtaket som ligger til grunn for omstillingen. • Formålet eller hensikten med omstillingsavtalen? 		
<p>Informasjon Kommer det i omstillingsavtalen frem informasjon om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan prosessen skal foregå? <ul style="list-style-type: none"> • Klargjøring av rettigheter i prosessen. • Hvem som skal informere hvem i prosessen 		
<p>Bemanning og håndtering av ledige stillinger/permisjoner Kommer det i omstillingsavtalen frem informasjon om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvem som omfattes av avtalen? (ansatte i ..., ansatte per ...) • Håndteringen av: <ul style="list-style-type: none"> • Midlertidig ansatte? • Permisjoner? • Hvordan ansettelse av ledere i ny enhet/virksomhet skal håndteres? 		
<p>Virkemidler for å beholde kompetanse Kommer det i omstillingsavtalen frem informasjon om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prosess for kartlegging av kompetanse? • Prosess for kompetanseheving/-utvikling? 		
<p>Virksomhetsoverdragelse/ny virksomhet Kommer det i omstillingsavtalen frem informasjon om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regler og grunnlag for virksomhetsoverdragelse? • Bemanning og eventuell overtallighet? • Sikringsbestemmelser – videreføring av dagens rettigheter i ny virksomhet? • Rettskrav/fortrinnsrett? • Nye stillinger? • Kompensasjon for skifte av arbeidssted? • Sluttvederlag? • Styrerepresentasjon ut over lov/avtalens minstekrav? 		
<p>Særavtaler Kommer det i omstillingsavtalen frem informasjon om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokale særavtaler? (oversikt) • Lønnsharmonisering? • Pensjonsspørsmål? • Låneordninger? (knyttet til evt. pensjonskasser) 		
<p>Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår Kommer det i omstillingsavtalen frem informasjon om felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår?</p>		
<p>Varighet Kommer det i omstillingsavtalen frem informasjon om avtalens varighet?</p>		

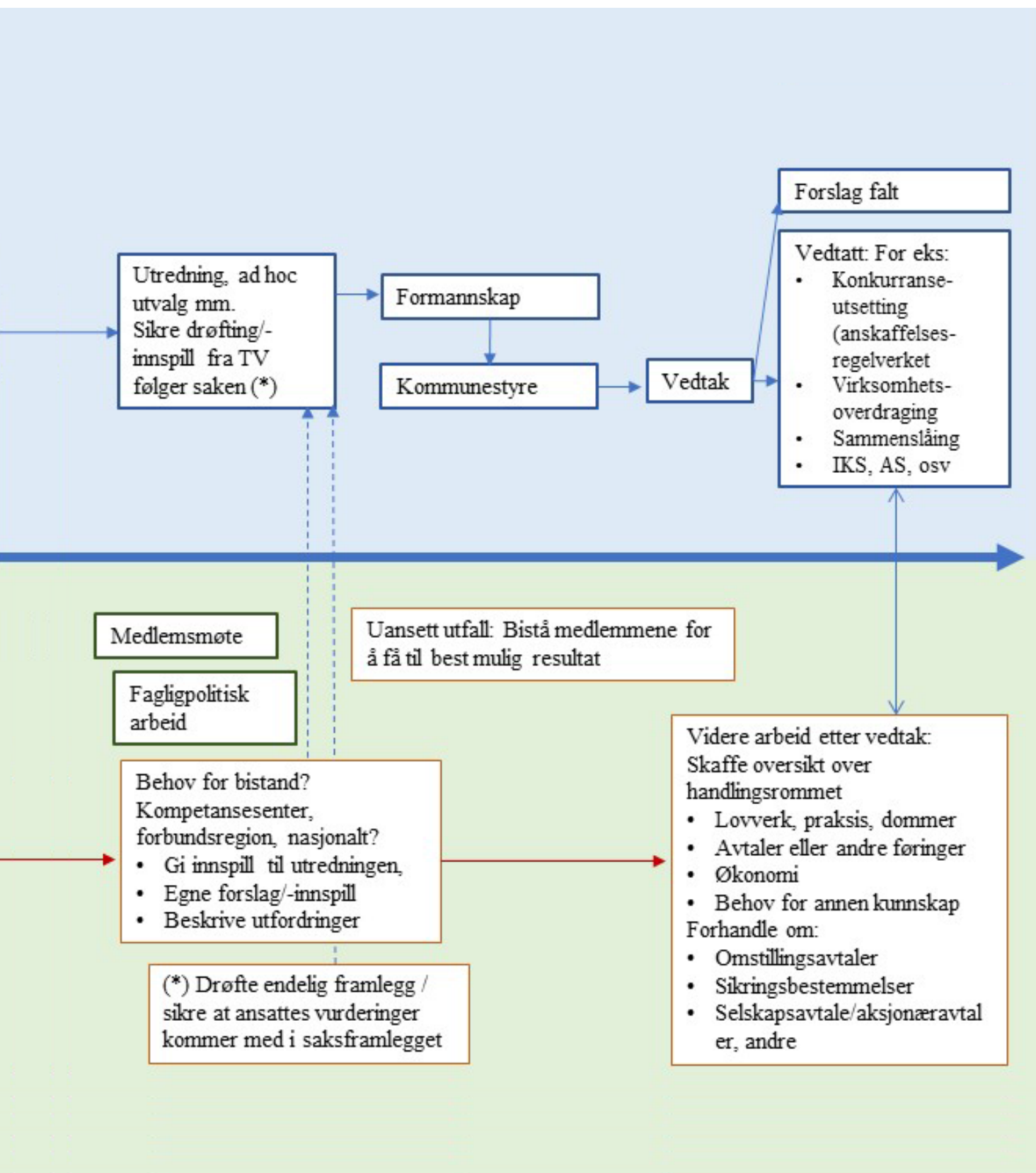
Selskapsavtale	Ja	Nei
Har foreninga fått se utkast til selskapsavtale?		
Inneholder selskapsavtalen bestemmelser som sørger for <ul style="list-style-type: none"> • Varig sikring av lønns- og pensjonsvilkår for ansatte i selskapet • Eierkommunenes plikt til å tilrettelegge for retrettstillinger for ansatte som får problemer med å fungere i stillingen • Rettighetene til både nytilsatte og overførte fra kommunen 		
Har dere hatt kontakt med politikere for å påvirke saken?		

Vedlegg: Gangen i en omstillingsprosess

Kommune/arbeidsgiver



Tillitsvalgt/fagforening



Omtanke • Solidaritet • Samhold

Vil du bli medlem i Fagforbundet?

Gå inn på fagforbundet.no/bli-medlem
eller send **fagforbundet medlem** til **1980**