

Personalpolitiske retningslinjer for de nye interkommunale samarbeidsordningene mellom Ringeby, Sør-Fron og Nord-Fron kommuner, mvf 01.01.2019

Versjon pr. 16.05.18. Godkjent av styringsgruppen.

Retningslinjene er utarbeidet av:

Anita Watterud Heggstuen, kommunalsjef/personalsjef i Nord-Fron

Bente Fjellstad Bjørge, tjenesteleder for fellestjenesten i Ringeby

Anne Holsbrekken, kommunalsjef for personal og organisasjon i Sør-Fron

Ingvild Bakken, Delta, Nord-Fron

Ingeborg Nordli, Fagforbundet, Nord-Fron

Randi Espe Åberg, Fellesorganisasjon, Sør-Fron

Veronika Rim Boulakal, Fagforbundet, Sør-Fron

Gørild Barth, Akademikerforbundet, Ringeby

Anne Mette Morken, Fagforbundet, Ringeby

Oppdraget er gitt av styringsgruppa for etablering av nye interkommunale samarbeidsordninger.

Innhold:

- 1. Bakgrunn/innledning**
 - 2. Sammenslåing/virksomhetsoverdragelse**
 - 3. Arbeidstakers rettigheter**
 - 4. Særlig om leder- og nøkkelstillinger**
 - 5. Informasjonsplikt**
 - 6. Drøftingspunkter**
 - 7. Prosjektorganisering**
 - 8. Tidslinje virksomhetsoverdragelse og personalløp**
 - 9. Kommunikasjonsplan**
 - 10. Møteplan**
-

1. Bakgrunn/innledning

Utgangspunktet for vurderingene er at det gjennom likelydende kommunestyrevedtak i Ringeby, Sør-Fron og Nord-Fron er vedtatt å etablere tre nye interkommunale samarbeid:

- Midt-Gudbrandsdal barneverntjeneste – lokalisert til Ringeby
- Midt-Gudbrandsdal flyktningetjeneste – lokalisert til Sør-Fron
- NAV Midt-Gudbrandsdal –lokalisert til Nord-Fron

Disse retningslinjene gjelder for alle kommunalt ansatte som berøres av de nye interkommunale samarbeidene. Retningslinjene gjelder ikke for statlige ansatte i NAV, da de ikke omfattes av virksomhetsoverdragelsen. De statlige ansatte skal likevel følge samme tidsløp når det gjelder personalløpet, som de kommunalt ansatte.

Formålet er først og fremst å løse viktige oppgaver for de tre kommunene. I fellesskap mener kommunene at de sammenslåtte tjenestene vil yte bedre tjenester til innbyggerne, enn hver for seg. Ved å samle kompetansen er målet å oppnå mer robuste fagmiljø og kvalitativt bedre tjenester for innbyggerne, og et godt arbeidsmiljø for de ansatte.

Vårt mandat er først og fremst å se på konsekvenser for ansatte etter vedtak om å etablere interkommunale samarbeidsordninger. Vi har valgt å se dette primært ut fra et personalpolitisk perspektiv.

Vi har tatt utgangspunkt i utredningen «Konsekvenser for ansatte» som ble utarbeidet av en partssammensatt arbeidsgruppe i kommunereformprosjektet i Midt-Gudbrandsdal våren 2016, «Vedtatte personalpolitiske retningslinjer i.f.m. interkommunale samarbeid Ringeby – Sør-Fron. Barnevern -regnskap/skatt/innfordring – landbruk – miljø/utmark – næring», (2005), og «Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger», (KS Advokatene 2015).

Konsekvensene for ansatte vil i stor grad være de samme som ved enhver omstillingsprosess. I dette tilfellet er det likevel flere parter og utfordringer, fordi det er tre kommuner som skal «samlokalisere» sine tjenester. Dette stiller store krav til partene, ikke minst når det gjelder kommunikasjon og informasjon til alle berørte, og at prosessen er god. Viktige prinsipper og problemstillinger bør være avklart på forhånd, for å skape forutsigbarhet blant de berørte ansatte.

Vi legger til grunn følgende prinsipper:

- De nye interkommunale samarbeidsordningene skjer gjennom virksomhetsoverdragelse med virkning fra 1.1.19.
- Tjenestene skal «fryses» og evt. endringer som må skje før overdragelsen skal drøftes i styringsgruppen og med hovedtillitsvalgte i berørte arbeidstakerorganisasjoner.
- Kommunene setter av nødvendig midler til omstillingsarbeidet. Herunder vurdere frikjøp for ansatte og tillitsvalgte.
- Kommunene skal være restriktive til å etablere overgangsordninger for ansatte.
- Administrative ordninger overføres i utgangspunktet ikke, men skal drøftes med tillitsvalgte.
- Endring av arbeidssted er en naturlig følge av virksomhetsoverdragelsen og noe den ansatte i utgangspunktet må akseptere.
- Informasjon og drøftinger med de tillitsvalgte skjer fortrinnsvis gjennom felles drøftinger for alle kommuner på hovedtillitsvalgnivå.
- De involverte fagforeningene forbeholder seg retten til særskilte drøftinger der de mener det er hensiktsmessig, f. eks., kompensasjon ved lengre reisevei, lønnsforskjell osv.

2. Sammenslåing/virksomhetsoverdragelse

Interkommunale samarbeid kan organiseres på ulike måter, og vi har flere varianter av interkommunale samarbeid i vår region.

Vi har lagt til grunn at samarbeidet etableres etter en «vertskommunemodell», lovregulert i kommunelovens kap 5. Kommunelovens §§ 28, 1- c, er det aktuelle rettslige grunnlaget for de nye kommunale samarbeidsordningene.

Dette innebærer formelt at kommunene må inngå samarbeidsavtaler og lage vedtekter for felles folkevalgt nemnd for hver tjeneste. Vi nevner i tillegg at forslag til ny kommunelov er lagt frem, og at denne vil endre rettsreglene for interkommunale ordninger, når den trer i kraft.

De tre kommunenes barnevernstjenester, flyktningetjenester og NAV vil rettslig sett opphøre. Samtidig etableres nye tjenester som skal utføre de lovpålagte oppgavene som tidligere lå til den enkelte kommune.

Vertskommunen for hver av de tre nye tjenestene blir formell arbeidsgiver, og selger av tjenester til selskapet og vil få fullmakt til å utføre tjenesten på vegne av de andre kommunene. Dette er en virksomhetsoverdragelse fra den enkelte kommune, til vertskommunen. Arbeidsmiljølovens kapittel 16 om virksomhetsoverdragelse kommer derfor til anvendelse.

3. Arbeidstakers rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

Betydning for de ansatte sin arbeidsavtale

Rettigheter og plikter overføres til den nye arbeidsgiver, jf AML § 16-2 (1) første punktum.

Ansatte som blir overført til den nye virksomheten har rett til å beholde sine rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold slik som de var på det tidspunktet overføringen skjedde. (eks. ansiennitet og lønn).

Betydning for de ansattes tariffavtale

Ny arbeidsgiver kan reservere seg mot tariffavtaler. I vårt tilfelle vil slik reservasjon bare være praktisk for lokale særavtaler.

Dersom arbeidsgiver reserverer seg, vil fagforeningen forbeholde seg retten til å drøfte og forhandle på eksisterende særavtaler.

En arbeidstaker opprettholder sine individuelle rettigheter etter den lokale særavtalen, inntil den utløper, eller blir avløst av en annen avtale, Aml § 16-2 (2). KS anbefaler kommuner å reservere seg mot lokale særavtaler. (Arbeidstidsordning, reiseordninger, telefon).

Lønn og arbeidstid

Lønns- og stillingsbestemmelser i HTA gjelder alle kommunene, men lokal lønnspolitikk og kriterier for lokale lønnstillegg varierer. Ansatte beholder lønn ved omplassering, jfr HTA kap 1 §3 pkt 3.4.1. Harmonisering av lønnskjevheter skal vurderes på kort og lang sikt.

Administrative bestemmelser

Administrative ordninger og tiltak som ensidig er fastsatt av arbeidsgiver overføres i utgangspunktet ikke automatisk med mindre de er blitt en del av arbeidsforholdet. Eksempler på dette kan være et administrativt vedtak om kortere arbeidstid mellom jul og nyttår, at spisepausen er inkludert i arbeidstiden, ensidig fastsatt seniorpolitiske tiltak, påskjønnelse etter langt tjeneste, eller lignende.

Betydning for de ansatte, AML §16-2 (3).

Den nye innehaveren overtar ikke noen plikt til å betale ytelser som følge av pensjonsordninger i tidligere arbeidsforhold som er begrunnet i alderdom, uførhet eller ytelser til etterlatte.

Vern mot oppsigelse

Ingen ansatte mister jobben som direkte følge av virksomhetsoverdragelsen.

Virksomhetsoverdragelsen i seg selv er ikke tilstrekkelig grunnlag for oppsigelse fra tidligere eller ny arbeidsgiver, Aml § 16-4 (1). De enkelte arbeidsavtalene blir sett på som en del av virksomheten som blir overdratt, og kan ikke skilles fra resten av denne, hvis den skal bestå etter overdragelsen.

Det er likevel ikke slik at arbeidstaker er vernet mot oppsigelse som følge av andre grunner. For eksempel kan alvorlige forhold ved arbeidstakeren selv, eller overtallighet i ny kommune være relevante moment blant flere som gir grunnlag for oppsigelse. Må da vurderes etter Aml § 15-7.

Arbeidstakers rett til å motsette seg overføring

Reservasjonsrett er lik retten til å kunne nekte å arbeide for en ny arbeidsgiver etter virksomhetsoverdragelsen AML § 16-3. Dersom denne retten utøves, opphører arbeidsforholdet hos nåværende arbeidsgiver. Det gjelder regler om fortrinnsrett hos nåværende arbeidsgiver til ny stilling innen ett år på nærmere angitte vilkår.

Det er nåværende arbeidsgiver som har informasjonsplikten til de ansatte som blir berørt av virksomhetsoverdragelsen, hva det betyr og hvilke rettigheter den ansatte har.

4. Særlig om leder- og nøkkelstillinger

Det er enighet om at det er viktig å få avklart leder evt. nøkkelstillinger tidlig i prosessen. Styringsgruppen har bestemt at nye ledere av tjenestene skal inn som prosjektledere for prosjektgruppene når de er på plass.

Prosess for avklaring av leder og evt. nøkkelstillinger er som følger:

1. Definere stillingsinnhold (oppgaver, ansvar og nivå).
2. Kartleggingssamtaler – avklare hva den enkelte ønsker. Kandidatene gis anledning til å la seg bistå av sine tillitsvalgte.
3. Vurdere rettskrav. Vesentlig grad av videreføring av den nedlagte stillingen.
4. Definere utvelgelseskriterier og rekrutteringsmåte (utlysning intern/ekstern).
5. Vurdering av evt. «overtallighet» og «annet passende arbeid».

5. Informasjonsplikt

Tidligere og ny arbeidsgiver har en utpreget medvirkning- og informasjonsplikt. Arbeidsmiljøloven, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen har bestemmelser om informasjon og drøfting.

- på individuelt og kollektivt nivå, og på ulike stadier i prosessen.

Arbeidsgiver plikter å så tidlig som mulig underrette de tillitsvalgte om forhold som er av betydning framover. Informasjonen omfatter:

- Begrunnelse for overføringen
- De rettslige, økonomisk og sosiale følgene som overføringen får for arbeidstakerne
- Planlagte tiltak for arbeidstakerne

Den enkelte kommune har en vidtgående opplysningsplikt overfor ny arbeidsgiver og må kartlegge hvilke forpliktelser som gjelder på kollektivt og individuelt nivå.

Taushetsplikt

Forvaltningslovens § 13b nr 2 fastsetter at taushetsplikten ikke er til hinder for at «opplysningene brukes for å oppnå det formål de er gitt eller innhentet for, bl.a. kan brukes i forbindelse med saksforberedelse, gjennomføring av avgjørelse, oppfølging og kontroll». Det sentrale spørsmålet er om utlevering av taushetsbelagte opplysninger oppfyller vilkåret om formålsrealisering.

Overføring av personalmappen til ny arbeidsgiver

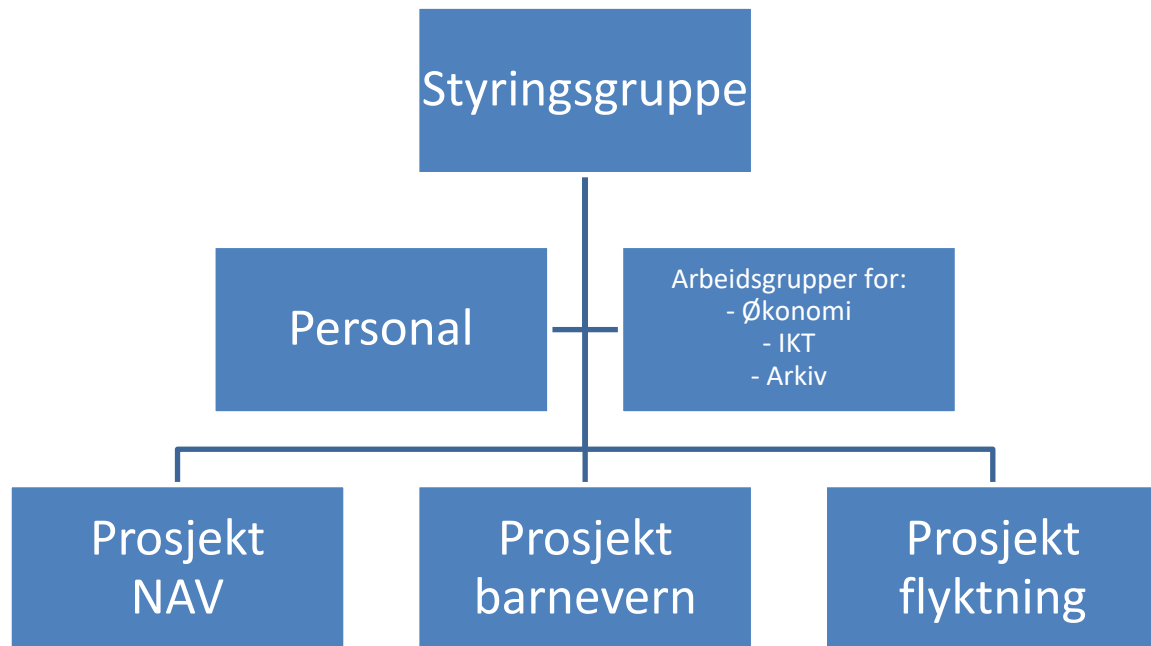
Vilkårene i personopplysningsloven §§ 8 og 9 må være oppfylt når personopplysninger skal «behandles». Omfatter enhver bruk, også utlevering jf § 2 nr 2. Innebærer at ny arbeidsgiver normalt vil ha tilsvarende rett til opplysninger i personalmappen som tidligere arbeidsgiver. Forutsetter at det som lagres i personalmappen i utgangspunktet oppfyller vilkårene i personopplysningslovens §8 eller §§ 8 og 9. Personalmappen hos kommunen der arbeidsforholdet opphører overføres til kommunens arkivdepot. Det tas kopier av dokumenter som ny arbeidsgiver skal ha, og disse tas inn i den nye personalmappen som ny arbeidsgiver oppretter. Hvilke

dokumenter som kan overføres må vurderes etter personopplysningsloven og reglene om taushetsplikt.

6. Aktuelle drøftingspunkter og status

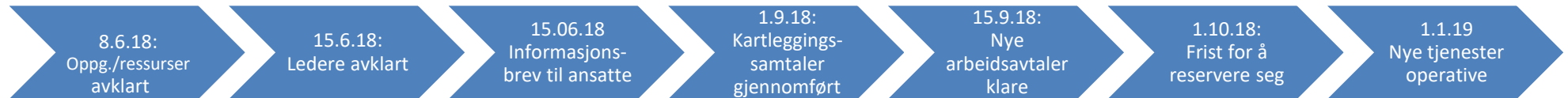
PUNKTER	STATUS
Informasjonsprosedyrer (kommunikasjonsplan) og bestemmelser om tidsplan, jfr. HA del B §1-4-1.	Kommunikasjonsplan drøftet i møte 8.5.18.
Ivaretagelse av medbestemmelse, jfr. HA del B §1-4-1 og § 1-4-3.	Enighet om at dette ivaretas gjennom drøftingsmøter på hovedtillitsvalgtnivå, representasjon i prosjektrupper og involvering av ansatte.
Behov for utvidet frikjøp, jfr. HA del B §3-3j.	Avklares i hver enkelt kommune.
Om virksomhetsoverdragelsen, jfr. arbeidsmiljøloven §16-5.	Ferdig drøftet 4.5.18. Gjenstår vedtekter og samarbeidsavtaler.
Utselgelsesområde og kriterier for utvelgelse ved overtallighet, jfr. HTA kap. 1 § 3 punkt 3.3.	Enighet om at dette tas løpende. Utgangspunktet er at det ikke er overtallige.
Utllysning og kunngjøring av stillinger, jfr. HA del B § 3-1.	Enighet om at dette punktet ikke er aktuelt.
Lokale særavtaler og administrative bestemmelser	Utgangspunktet er at det ikke finnes lokale særavtaler som de ansatte er berørt av. Mulighet for å ta opp dette etter kartleggingssamtaler hvis det kommer frem noe der.
Lederrekruttering.	Drøftes med hovedtillitsvalgte i alle kommuner.
Organisering av de nye tjenestene.	Prosjektgruppene legger frem anbefalinger som skal drøftes før det godkjennes av styringsgruppen.
Tillitsvalgtordning i de nye tjenestene.	Enighet om at dette følger vertskommunesn organisering.
Lønn, harmoniseringer, lønnspolitisk drøftingsmøte (kompetansetillegg), overgangsordninger.	Enighet om at lønn er tema i kartleggingssamtalene. Alle ansatte beholder sin nåværende lønn og godtgjøring som følge av omplasseringen. Evt. lønnsjusteringer blir tema i lønnspolitisk drøftingsmøte.

7. Prosjektorganisering



Undergrupper av prosjektgruppene er slik som gruppe for lokaler, fagsystem, organisering, m.m.

8. Tidsplan virksomhetsoverdragelse og personalløp



Følgende legges til grunn:

FRIST	OPPGAVE	ANSVAR
08.06.18	Oppgaver og ressurser i de nye tjenestene vedtatt av styringsgruppen	Pers.ledere legger frem
15.06.18	Ledere avklart	Vertskommune/styringsgruppe
15.06.18	Informasjonsbrev sendt til alle ansatte. Info om virksomhetsoverdragelse, konsekvenser og tidsløp.	Pers.ledere i samarbeid med prosjektledere/nye ledere.
01.09.18	Kartleggingsamtaler. (Ansattes forventninger, lønn og arbeidsvilkår, mm)	Nye ledere i samarbeid med pers.avd.
15.09.18	Formelle samarbeidsavtaler og vedtekter for felles folkevalgt nemnd for hver tjeneste er vedtatt i alle tre kommunestyre.	Styringsgruppen
15.09.18	Nye arbeidsavtaler med stillingsbeskrivelser klare.	Pers.ledere
01.10.18	Frist for å reservere seg.	Den enkelte ansatt
01.01.19	Formelt tidspunkt for virksomhetsoverdragelsen	