



Kommunesammenslåing – særlig om lederstillinger og rettskrav

Molde, 29 03 17

Alf Åge Berg, seniorrådgiver KS M&R

Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger

- Et juridisk verktøy for de kommuner som omfattes av en sammenslåing

Særlig om leder- og nøkkelstillinger

- Flere ledere og ansatte i nøkkelstillinger vil ved en kommunesammenslåing bli overtallige som følge av at funksjonen som ligger til stillingen kun kan eller bør innehas av en person. Det vil typisk gjelde for rådmann, kommunalsjefer (etatsjefer), personalsjef, økonomisjef mv.. I den utstrekning kommunesammenslåingen også vil medføre sammenslåinger av enheter, vil tilsvarende gjelde for enhetsledere.

Innledning og problemstilling

- Ledere og ansatte i nøkkelstillinger → overtallighet ved kommunesammenslåing.
- Organisasjonskartet for den nye kommunen – hvilke stillinger blir berørt
- Kartlegging av berørte stillingsinnehaverne (dialog) – hvem ønsker videreføring av «sin» stilling
- Før interne vurderinger, evt. ekstern utlysning, må det klarlegges om det foreligger rettskrav.
- Dersom ikke rettskrav, hvem skal ha stillingen?

Nærmere om «rettskrav»

- Følger av rettspraksis: 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 stilling i den nye kommunen. Krav som opprinnelig ble stilt til rådmannen i nåværende kommune, stilles opp mot kravene til rådmannen i den nye kommunen. Kravene må være saklig begrunnet.
- Det å være leder i en sammenslått kommune vil på alle ledernivå kunne være mer krevende enn å være leder i en etablert virksomhet. Det kan innebære at det er saklig å stille krav til lederegenskaper utover det som har vært gjort i de tilsvarende lederstillingene i de enkelte kommunene. Det kan medføre at ingen av de tidligere lederne har rettskrav på stillingen». Dette gjør seg spesielt gjeldende for rådmansstillingen.

Rettskrav, forts..

- Dersom to kommuner slås sammen – en liten og en stor – vil lederen i den store kommunen kunne ha rettskrav på stillingen (leder i den lille kommunen vil ikke kunne ha rettskrav).
- Momenter som kan utelukke rettskrav: kommunens geografiske størrelse, antall ansatte og årsverk, antall innbyggere, andre særskilte momenter knyttet til den nye kommunen. Må vurderes konkret.
- Kun én rådmann kan ha rettskrav.
- Må vurderes konkret, ingen automatikk i at leder i stor kommune (vs. liten) har rettskrav.
- Dersom en ansatt har rettskrav på stillingen, må vedkommende plasseres inn i det fremtidige organisasjonskartet i denne stillingen.

Dersom ingen har rettskrav

- Ved en kommunesammenslåing 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».
- Hvis ingen av rådmennene har rettskrav på stillingen; arbeidsgiver kan da vurdere ut fra utvelgelseskriteriene om noen av nåværende rådmenn skal tilbys stillingen som annet passende arbeid.
- Intern prosess blant de rådmenn som er kvalifisert. Arbeidsgiver skal styre prosessen (ikke intern utlysning).
- Eksempel: To rådmenn – begge vil ha stillingen og begge er kvalifisert → prosessen blir mellom disse to (gjelder også kommunalsjefnivå mv). Hvis man kommer frem til at det ikke er rettskrav så er dialog med dem det gjelder viktig (hvordan arbeidsgiver tenker seg løpet).

Forts. ingen rettskrav

- 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.
- Trolig er det ikke plikt til å gi et tilbud om annet passende arbeid til noen som ikke har rettskrav. Har ikke blitt satt på spissen om noen kan kreve annet passende arbeid som ligger på et høyere nivå enn det man har hatt. Selv om man er rådmann så ligger det mer i stillingen i den nye kommunen.
- Hvis man tenker å lyse ut eksternt, ikke mistillit til de det gjelder, kommunisere at man mener det er mest ryddig i den situasjonen som er, (gjerne oppfordre til å søke). Viktig med prosess og dialog.

Når kan ny rådmann ansettes?

Rådmann må ansettes etter nasjonalt vedtak om sammenslåing.

Ved rettskrav, eller forutgående ansettelse i kommunestyrene i sammenslåingskommunene, utstedes arbeidsavtalen etter nasjonalt vedtak.

Generell oppsummering:

- ✓ Kartlegge hvilke lederstillinger/nøkkelstillinger som blir overtallige basert på organisasjonskartet/bemanningsplanen for den nye kommunen.
- ✓ Kartlegge hvorvidt den enkelte er interessert i å fortsette i tilsvarende stilling mv. (kartleggingssamtaler).
- ✓ Har en av de ansatte rettskrav på stillingen?
- ✓ Hvis nei:
 - Vurdere ut fra utvelgelseskriterier om noen skal tilbys stillingen som «annet passende arbeid»
 - Om ingen er kvalifisert for stillingen skal den lyses ut eksternt