



Notat

Til: Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Fra: Avdeling for organisasjon og personal (OPA)

Sakstype: Utredning

Notatdato: 8. mars 2024

Saksansvarlig: Mette Bakkerud Lundeland, seksjonssjef, Seksjon for arbeidsgiverpolitikk og arbeidsrett

Saksbehandler: Sindre Christensen, Seniorrådgiver/advokat, Seksjon for arbeidsgiverpolitikk og arbeidsrett

Oppsigelsesadgangen ved bortfall av arbeidsoppgaver etter statsansatteloven § 19 – prinsipper for plassering av beslutningsmyndighet til å opprette stillinger

Hovedregelen for oppsigelse grunnet virksomhetens forhold etter statsansatteloven § 19, når bakgrunnen er behov for generell driftsinnskrenkning, er en generell nedbemanning. Generell nedbemanning betyr at arbeidsgiver som utgangspunkt må vurdere alle ansatte i virksomheten opp mot hverandre i en utvelgelsesprosess. Det oppstår da spørsmål om hvilke(n) gruppe(r) som skal gjøres til gjenstand for en slik prosess (utvelgelseskrets) og hvilke kriterier som skal legges til grunn for utvelgelsen av de ansatte som skal anses som overtallige (utvelgelseskriterier). Dette er en ressurskrevende prosess som i stor utstrekning forutsetter involvering av de tillitsvalgte. Slike prosesser vil ofte skape usikkerhet i organisasjonen, og særlig blant de ansatte som omfattes av utvelgelseskretsen(e).

Stillinger som bortfaller som følge av nedleggelse av en enhet eller et prosjekt, er unntatt fra dette utgangspunktet om generell nedbemanning. Denne unntaksadgangen forutsetter at det er en tilstrekkelig nærhet mellom arbeidsgivers beslutning om nedleggelse/avvikling og den aktuelle stillingen som vurderes bortfalt. Denne vurderingen må ta utgangspunkt i den enkelte stilling, herunder hvorvidt en bestemt stilling i det alt vesentligste er knyttet til en gitt enhet eller til et gitt prosjekt. Hver stilling må vurderes individuelt og konkret.

Gitt at det eksisterer en slik tilstrekkelig nærhet mellom arbeidsgivers organisatoriske/strategiske beslutning og den enkelte stilling, vil de berørte stillingene anses bortfalt. Innehaverne av disse berørte stillingene vil da måtte anses som overtallige. Dette utløser en plikt for arbeidsgiver til å se etter annen passende stilling for de overtallige ansatte, allerede fra tidspunktet det blir klart at akkurat disse ansatte er overtallige – uavhengig av om de individuelle oppsigelsessakene er igangsatt. Individuell oppsigelsessak igangsettes ved at det sendes forhåndsvarsel om oppsigelse grunnet virksomhetens forhold til den enkelte berørte ansatte.

Det kan i noen tilfeller komme på spissen hvorvidt arbeidsgivers motivasjon bak nedleggelse eller avvikling av enhet eller prosjekt *i realiteten* er et mer generelt behov for å redusere kostnader, og ikke egentlig et *organisatorisk eller strategisk behov*. Hovedregelen er at kostnadsreduksjon skal løses gjennom generell nedbemanning. Dette er imidlertid ikke til hinder for at en statlig virksomhet kan nedlegge eller avvikle av genuine organisatoriske og strategiske årsaker, når dette samtidig også avhjelper et behov for



driftsinnskrenkning. Det vil derimot *ikke* være rettmessig å nedlegge eller avvikle for å unngå nedbemanning, når den organisatoriske eller strategiske begrunnelsen er rent vikarierende.

Det er i denne sammenhengen nærliggende å trekke en parallell til bortfall av ekstern finansiering som grunnlag for oppsigelse. Det følger klart av forarbeidene til statsansatteloven at bortfall av ekstern finansiering bare skal føre til overtallighet av de ansatte hvis stillinger er finansiert av de eksterne midlene som bortfaller, og at det dermed ikke skal gjennomføres noen generell nedbemanning. *Forskjellen* ligger i at en eksternfinansiert stilling nettopp i det vesentlige er finansiert med eksterne midler, og ikke interne midler. *Likheten* ligger i at slike stillinger normalt er knyttet til et konkret prosjekt, slik som også kan være – men ikke nødvendigvis er – tilfellet for en internfinansiert stilling. Grunnlaget for oppsigelse ligger i disse sakene egentlig også i at *arbeidsoppgavene* ikke blir videreført etter at de eksterne midlene som finansierte prosjektet har bortfalt. Det kreves altså også i disse sakene at det foreligger en beslutning fra virksomhetens side om at arbeidsoppgavene ikke skal videreføres, for at det skal foreligge et oppsigelsesgrunnlag.

På bakgrunn av det som er redegjort for ovenfor, er det altså ikke til å komme bort fra at det gir arbeidsgiver et større handlingsrom å sørge for at stillinger som opprettes samtidig knyttes til et konkret område eller til en gitt organisatorisk underenhet på en så spesifikk måte som mulig, så fremt dette lar seg gjøre med en fullt ut saklig begrunnelse. OPA vil derfor alltid råde enhetene ved UiO til å bringe notoritet rundt hensikten med både opprettelse av en stilling og ansettelse i denne stillingen. Dette gjøres i praksis ved å sikre tilstrekkelig spesifisering av arbeidsoppgaver og ansvar i stillingsutlysning og eventuelt i arbeidsavtale og eventuell stillingsbeskrivelse.

Når det gjelder finansiering av stillinger, bør det derfor alltid planlegges fremover i tid i samsvar med den forpliktelse som ligger i å opprette en bestemt stilling. Det bør likeså være et samsvar mellom det organisatoriske nivå som vedtar opprettelse av en stilling, og det organisatoriske nivå som har myndighet til å bevilge midler. Sagt med andre ord: Jo mer omfattende og tidsubestemt det økonomiske ansvar for en gitt stilling er, jo høyere opp i systemet bør beslutningsmyndigheten for å opprette denne stillingen plasseres.

For eksempel vil beslutningsmyndigheten til å opprette en midlertidig og eksternfinansiert stilling knyttet til et tidsavgrenset prosjekt ligge organisatorisk langt nede, mens det for en fast og internfinansiert stilling som ikke er knyttet til et bestemt prosjekt bør sikres forankring høyere oppe i organisasjonen. Dette har gode grunner for seg. Blant annet fordi sistnevnte stilling forutsetter at lokal arbeidsgiverfunksjon har evne til langvarig økonomisk planlegging, noe som en lavtliggende enhet vil ha begrenset evne til å forestå. En internfinansiert forskerstilling med tjenestested på et forskningssenter med fluktuierende bevilgninger av interne midler bør derfor normalt opprettes etter vedtak fra det overordnede styringsorgan som har myndighet til å bestemme bevilgningene til dette senteret.

UiO som juridisk person er *utad* ansvarlig for alle arbeidsforhold hvor UiO er arbeidsgiver. Hvorvidt et arbeidsforhold er knyttet til en stilling på et senter eller i sentraladministrasjonen spiller i denne sammenhengen ingen rolle. Dersom en lokal enhet ved UiO ikke lenger har store nok budsjetter til å lønne alle sine ansatte, så vil den enkelte ansatte fortsatt kunne saksøke UiO som sådan for å kreve sin rett til å jobbe og få lønn. I siste instans vil derfor UiO på et overordnet nivå måtte overta lønnskostnadene til en ansatt, selv om den lokale enheten hvor vedkommende er ansatt ikke har råd til dette. I første omgang – hva gjelder den *interne* plasseringen av kostnadsansvaret – vil ansvaret for lønnskostnader falle på den overordnede enheten, typisk fakultetet. Den overordnede enheten har derfor en egeninteresse i å sørge for at underordnede enheter har budsjettmessig dekning for alle sine ansettelser. Dette gjør seg altså gjeldende i



UNIVERSITETET I OSLO

større grad for faste og/eller internfinansierte stillinger enn for midlertidige og/eller eksternfinansierte stillinger.