

## **Handläggningsordning för verksamhetsförändring som medför arbetsbrist**

### **Inledning**

Det är arbetsgivaren som beslutar om förändring av verksamheten. Innan beslut tas om förändring sker MBL-förhandling. En konsekvens av ett sådant beslut kan bland annat leda till övertalighet då vissa arbetsuppgifter upphör. Övertalighet kan också orsakas av medelsbrist t ex att det inte kan rekryteras tillräckligt antal studenter till en utbildning så att intäkterna stämmer överens med kostnaderna. Andra särskilda beslut om verksamhetens inriktning kan också få konsekvenser i form av övertalighet.

Arbetsgivaren ansvarar för att informera sina anställda om denna process.

### **Verksamhetsanalys**

De verksamheter (akademier och stödfunktioner) som planerar för en verksamhetsförändring ska inför MBL-förhandling lämna in en verksamhetsanalys som beskriver förutsättningar såsom ekonomiska ramar, strategiska val etc. Analysen beskriver också arbetsgivarens förslag till förändringar (personella och organisatoriska). För att kunna informera och förhandla på ett stringent sätt är det viktigt med ett tydligt underlag. (Bilaga 1)

I underlaget ska det kunna utläsas att verksamheten konstaterar arbetsbrist.

Arbetsgivaren företräds i första hand av högskoledirektör och HR-chef samt chef(er) för berörd verksamhet.

### **Information och förhandling om arbetsgivarens förslag till verksamhetsförändring och medförande arbetsbrist enligt 11-14 § MBL**

Arbetsgivaren informerar parallellt anställda i berörd verksamhet.

Observera att det fack berörd anställd är medlem i ska informeras, arbetsgivaren behöver därför fråga de personer som inte tillhör kollektivavtalsbärande organisationer om facktillhörighet.

### **Utredning av konsekvenser för arbetsmiljön**

En utredning och riskbedömning, enligt AFS 2001:1 beträffande konsekvenser för arbetsmiljön genomförs av arbetsgivaren. Arbetsmiljöombud medverkar. Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och genomföras innan beslut. Bedömningen ska gälla eventuella risker för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra och ska avse tiden efter genomförd förändring. (Bilaga 2).

MBL-förhandling avslutas när protokoll är justerat.

## Beslut om verksamhetsförändring

Arbetsgivaren fattar därefter beslut om verksamhetsförändring.

## Förhandling om arbetsbrist vid enheten

Arbetsgivaren kallar till förhandling angående den av arbetsgivaren befarade arbetsbristen.

Avdelningen för HR ska underrätta Trygghetsstiftelsen.

## Varsel till Länsarbetsnämnden

Varsel lämnas skriftligen till Länsarbetsnämnden minst 2-6 månader före en ”driftsinskränkning” som berör minst 5 arbetstagare. HR-chef ansvarar för en samlad anmälan för Högskolan Dalarna.

## Omplacering enligt 7:2 § LAS

För att öka möjligheten att undvika uppsägning genomförs omplaceringsutredning för samtliga personer vid enheten/avdelningen. Eventuella lediga arbeten kommer att erbjudas utifrån verksamhetens behov och de anställdas kompetens oaktat anställningstid.

Arbetsgivaren redovisar de lediga arbeten som finns och eventuella erbjudanden om anställning som utgivits till de fackliga organisationerna.

I de fall då inga lediga arbeten kunnat erbjudas eller då övertalighet kvarstår trots omplacering fortsätter processen enligt nedan;

## Förhandling om arbetsgivarens förslag till turordningskretsar, enligt 3-4 §§ TurA-S

Arbetsgivaren kallar till förhandling angående arbetsgivarens förslag till turordningskretsar i enlighet med Avtal om turordning för arbetstagare i staten (TurA-S). Förhandling enligt 11-14 §§ MBL genomförs (Bilaga 3). Observera att det fack berörd anställd är medlem i ska kallas, arbetsgivaren behöver därför fråga de personer som inte tillhör kollektivavtalsbärande organisationer om facktillhörighet.

Förhandling avslutas när protokoll är justerat.

## Konstaterande av vem i turordningskretsen som är övertalig

Förhandling enligt 11-14 §§ MBL återupptas och turordningen redovisas. Den/de som har kortast anställningstid i staten inom varje turordningskrets riskerar att bli övertalig.

Placeringen inom respektive turordningskrets och vem/vilka som är övertaliga fastställs.

## Omplaceringsutredning enligt 22 § LAS

För den/de som är övertaliga vidtar omplaceringsutredningen, vilket innebär att arbetsgivaren redovisar alla anställningar som finns lediga vid detta tillfälle samt alla anställningar som det finns vetskap om blir lediga längre fram. (Bilaga 4). Den som är övertalig informeras om samtliga lediga anställningar och får själv meddela intresse för respektive anställning. Vid tillräckliga kvalifikationer erbjuds personen anställningen. Skyldigheten för arbetsgivaren att erbjuda ledig anställning om tillräckliga kvalifikationer finns kvarstår dock även om personen inte meddelat intresse. Den anställde ska svara inom 5 arbetsdagar. (Bilaga 5) Berörd arbetstagarorganisation informeras parallellt om erbjudandet. Om personen avböjer ett (1) skäligt erbjudande har arbetsgivaren rätt att säga upp personen. Ett avböjt skäligt erbjudande kan få konsekvenser för det stöd en anställd kan få via

Trygghetsstiftelsen. Om flera personer har tillräckliga kvalifikationer ska den som har längsta anställningstiden i staten erbjudas anställningen i första hand.

Förhandling enligt 11-14 §§ MBL där omplaceringsutredningen redovisas. Förhandlingen avslutas när protokoll är justerat.

## Uppsägning

Beslut av uppsägning fattas av rektor. Närmste chef överlämnar ett skriftligt uppsägningsbesked till berörd medarbetare. Arbetsgivaren anmäler personen till Trygghetsstiftelsen (vanligtvis kvalifikationstid 12 mån, inklusive uppsägningstid) som tillsammans med arbetsgivaren ger stöd under efterföljande uppsägningstid. Den uppsagde får information om hur hen kan anmäla företrädesrätt till återanställning.

## Övriga åtgärder för att lösa övertalighet

### Egen uppsägning

För att direkt eller indirekt bidra till att lösa övertalighetsproblem, kan Högskolan Dalarna besluta om att betala ut ett avgångsvederlag till anställd som överenskommer med arbetsgivaren om att säga upp anställning. Avgångsvederlagets storlek är maximalt 8 månadslöner (grundlön) om man varit anställd vid Högskolan Dalarna 10 år eller mer och maximalt 6 månadslöner i övriga fall.

En sådan lösning ska föregås av information till den fackliga organisationen och i det fall erbjudandet går till en medlem ska den fackliga organisationen ha möjlighet att bistå medlemmen i detta.

### Överenskommelse om frivillig avgång

Enligt Omställningsavtalet (2 Kap 16 §) kan person, som efter erbjudande från arbetsgivaren, avgår frivilligt efter en konstaterad arbetsbrist komma att omfattas av Omställningsavtalet.

### Pension

Överväganden om pensionsavgångar bör alltid göras, under förutsättning att sådana avgångar bedöms fördelaktiga ur verksamhetssynpunkt och är önskad av medarbetaren. Den som omfattas av det nya allmänna pensionssystemet (alla födda från och med 1938) kan från 61 års ålder avgå med pension från sin anställning.

Den statliga tjänstepensionen betalas ut från 65 år om inte den anställde dessförinnan begär förtida uttag, vilket kan ske från 61 års ålder.

### 65 +

I syfte att stimulera medarbetare som uppnår pensionsålder 65 år att avgå med ålderspension för att lösa övertalighet införs en stimulanspremie om 2 månadslöner. Vid avgång fram till 66 års ålder är stimulanspremien 1 månadslön. Efter uppnådda 66 år betalas ingen premie. För att premien ska kunna erhållas krävs att ett av följande kriterier uppfylls:

- Att den anställning den enskilde pensioneras ifrån inte återbesätts.
- Att någon annan som skulle ha blivit uppsagd kan erbjudas den anställning som på detta sätt blir ledig.

## **Lokalt kollektivavtal om aktivt omställningsarbete**

Lokalt kollektivavtal om ekonomiskt stöd för lokalt aktivt omställningsarbete (DUC 2015/1679/10) kan ge möjlighet till kompetensväxling för att undvika övertalighet.

## **Delpension**

Inom ramen för PA 03 finns möjlighet till Delpensionslösningar.

## **Överenskommelser**

I arbetet med kostnadsreducering kan även frågan om att träffa enskilda överenskommelser utöver de som beskrivs i detta dokument komma i fråga.

## **Pensionsersättning/särskild pensionsersättning enligt Omställningsavtalet**

Övergångsregler i Omställningsavtalet (5 Kap, 1 §) innebär att under åren 2015-2016 kan personer som fyllt 61 år, varit statligt anställd de senaste 10 åren och sägs upp på grund av arbetsbrist själva begära att få pensionsersättning. Kostnaden för pensionsersättningen förs till arbetsgivaren i den mån ersättningen tas ut.

Arbetsgivaren anmäler till SPV i direkt anslutning till avslut. För den som är 57-62 år – kan anställd via övergångsregler få särskild pensionsersättning (kostnaden debiteras arbetsgivaren tom 65 år oavsett om ersättningen beviljas eller ej – arbetsgivaren ska dock alltid anmäla).

Från och med 2017 finns det ingen möjlighet för anställd att själv begära pensionsersättning. Särskild pensionsersättning kan beviljas från och med 62 års ålder.