|  |
| --- |
|  |

# Veiledning til vurdering av annen passende stilling

1. **Innledning**

Dette dokumentet er ment som en veiledning i saker der man skal undersøke og vurdere om det finnes ledige passende stillinger for ansatt som står i fare for oppsigelse pga. virksomhetens forhold, jf. statsansatteloven § 19.

Undersøkelses- og tilbudsplikten inntrer fra det tidspunktet en bestemt ansatt vurderes som *mulig* overtallig. Dette vil f.eks. gjelde fra man har kunnskap om at et forskningsprosjekt ikke vil få fornyede midler. Plikten inntrer senest på tidspunktet for kartleggingssamtalen, som skal gjennomføres senest 12 måneder før stillingen opphører.

Fortrinnsretten til annen passende stilling før oppsigelse er noe annet enn fortrinnsretten man har til annen passende stilling i staten *etter* oppsigelse, jf. statsansatteloven § 24. Før eventuell oppsigelse gjennomføres er det arbeidsgiver som har undersøkelses- og tilbudsplikt, og det kreves ikke at den ansatte selv søker på stillinger internt ved NTNU. Det er likevel ikke noe i veien for at den ansatte selv gjør arbeidsgiver oppmerksom på stillinger en mener kan være passende.

Etter at den ansatte har mottatt vedtak om oppsigelse og overtallighetsattest, har vedkommende fortrinnsrett til passende stilling i staten, og må da søke stillinger selv og hevde fortrinn, jf. statsansatteloven § 24.

Hva som ligger i begrepet «passende stilling» er ikke nærmere definert i lovteksten, men det er gitt noen føringer i lovens forskrift. I tillegg er det fra rettspraksis kommet ut noen prinsipper som skal følges ved vurderingen av om en stilling er «passende». Hva som vil være «passende stilling» må baseres på en konkret helhetsvurdering med utgangspunkt i den individuelle arbeidstakerens forutsetninger.

Utgangspunktet er å finne en **ledig stilling** som best mulig samsvarer med den stillingen vedkommende har fra før, når det gjelder **oppgaver og ansvarsforhold**, som hen er **kvalifisert**til, både faglig og personlig.

1. **Stillinger som ikke er passende**

Av § 7 i forskriften følger at følgende stillinger ikke vil kunne anses som passende stillinger:

a) embeter eller stillinger som besettes av Kongen i statsråd

b) stilling som øverste leder i en virksomhet

c) åremålsstillinger

d) utdanningsstillinger

e) stilling som omfattes av begrepet praksisarbeid

f) stilling som er høyere rangert, eller som adskiller seg vesentlig fra den stillingen som vedkommende må fratre

g) stilling som professor, dosent, førsteamanuensis eller førstelektor, med mindre arbeidstakeren allerede er ansatt i en slik stilling.

I tillegg er det i forarbeidene slått fast at stillinger med klart lavere stillingsbrøk ikke omfattes. Dersom vedkommende er ansatt i deltidsstilling, vil stillinger med høyere stillingsbrøk omfattes. Dette medfører at man f.eks. må tilby den ansatte en 100 % stilling, selv om vedkommende er ansatt i 50 % stilling, så lenge stillingen for øvrig anses passende.

* 1. **Stilling som er «høyere rangert» eller «adskiller seg vesentlig**

**Høyere rangert**

En høyere rangert stilling, f.eks. en stilling med stillingskode på et høyere nivå, vil som utgangspunkt ikke kunne være en passende stilling. Det avgjørende ved vurderingen av annen passende stilling er likevel *stillingsinnholdet,* og dersom stillingenes innhold fremstår å være på samme nivå, skal dette tillegges avgjørende vekt.

Hjelpespørsmål ved vurderingen:

1. Har den ledige stillingen en stillingskode på et høyere nivå i Hovedtariffavtalen?
2. Har den ledige stillingen et høyere lønnsspenn?
3. Er stillingsinnholdet i den ledige stillingen reelt sett på et høyere nivå?
4. Vil ansettelse i den nye stillingen innebære et avansement?

**Adskiller seg vesentlig**

En stilling som adskiller seg vesentlig fra den stilling den ansatte skal fratre vil ikke være annen passende stilling. Hvorvidt en stilling adskiller seg vesentlig beror på en skjønnsmessig helhetsvurdering. Vilkåret «adskiller seg **vesentlig»** angir at det skal mye til for at innholdet i stillingen **ikke** er «likt nok» for å anse den ledige stillingen som passende. Det legges avgjørende vekt på stillingsinnhold, og mindre vekt på stillingskode og/eller lønn.

Relevante momenter ved en sammenligning av stillingene når man skal vurdere om stillingene adskiller seg vesentlig er:

* Arbeidsoppgaver, herunder kompleksitet i oppgavene
* Ansvarsområder
* Fagområde (om stillingen passer rent faglig)
* Lønnsnivå
* Stillingskode
* Geografisk plassering (vil ikke være passende stilling dersom den ansatte må flytte)

Hjelpespørsmål ved vurderingen:

1. Er stillingene innen det samme, eller nærliggende fagområde?
2. Er det vesentlige ulikheter i stillingenes arbeidsoppgaver eller arbeidsmetode, f.eks. utreder vs. drift, ulik forskningsmetode etc.
3. Er det vesentlige ulikheter i stillingenes ansvarsområder?
4. Må den ansatte flytte til en annen by, eller får lang reisevei, dersom den mottar stillingen?

**Vitenskapelig stilling vs. administrativ stilling**

* Normalt har vitenskapelige stillinger et grunnleggende annet innhold enn teknisk-administrative stillinger
* Kan likevel være mye av den samme kompetansen som benyttes. På mange fagområder er det forholdsvis vanlig å veksle mellom administrative stillinger og forskerstillinger
* Kan ikke utelukkes generelt at en administrativ stilling kan være passende stilling for en forsker, særlig der den administrative stillingen er innen forskningsstøtte, f.eks. forskningsrådgiver.

Hjelpespørsmål ved vurderingen:

1. Ligger den administrative stillingen innen forskningsområdet, f.eks. forskningsstøtte som forskningsrådgivning etc.
2. Kan kompetansen/erfaringen fra forskning benyttes i stillingen?

**Vitenskapelig stilling vs. teknisk stilling (ingeniørstilling)**

* Til forskjell fra administrative stillinger, kan tekniske stillinger være mer lik en forskerstilling i innhold.
* Selv om ingeniørstillingen som hovedregel ikke inneholder rene forskeroppgaver, kan oppgavene likevel være nært beslektet.
* Der forskeren har den nødvendige kompetansen, er det mindre grunn til å tolke dette strengt, sammenlignet med vurderingen av om en administrativ stilling kan være passende.

Hjelpespørsmål ved vurderingen:

1. Benyttes de samme metodene i den tekniske stillingen?
2. Dreier stillingsinnholdet i den tekniske stillingen mot forskeroppgaver, eller i retning av administrative/praktiske oppgaver som skal legge til rette for forskningen?
3. **Midlertidig stilling**

Midlertidige stillinger kan regnes som passende, med unntak av de som er nevnt i bokstav c, d og e i forskriften § 7. En overgang til en type midlertidig stilling medfører ikke tap av rettigheter. Den ansatte tar med seg sin ansettelsestid, og dermed også et oppnådd stillingsvern. Dersom eksempelvis oppgavene i den nye, midlertidige stillingen skulle falle bort, må arbeidsgiver i så fall på nytt vurdere om det er saklig grunnlag for oppsigelse. Da vil også plikten til å undersøke om det finnes annen passende stilling i virksomheten som kan tilbys den ansatte før oppsigelse, igjen bli aktuell.

1. **Lavere rangert stilling**

En stilling som er lavere rangert enn nåværende stilling, kan i noen tilfeller likevel anses å være en passende stilling. I disse tilfellene kan det bli et spørsmål om hva som er nedre grensen, altså hvilke negative endringer den ansatte må godta, og som fortsatt anses som en passende stilling. Også her vil det avgjørende være om stillingsinnholdet er likt nok innholdet i den ansattes nåværende stilling.

Der det ikke finnes passende stilling, vil det være spørsmål om arbeidsgiver skal tilby en stilling som er lavere rangert og under grensen for hva som anses som passende. Det bør vurderes å tilby slik stilling der interesseavveiningen viser at det foreligger forhold på den ansattes side som arbeidsgiver bør vektlegge, og hvor det ikke har vært mulig å finne passende stilling.

Hjelpespørsmål ved vurderingen:

1. Hvilke negative endringer (konkret) medfører det for den ansatte om stillingen anses passende?
2. Viser interesseavveiningen at det foreligger forhold hos den ansatte som bør hensyntas, og at det dermed er rimelig å tilby en stilling som alternativ til oppsigelse?
3. **Kvalifikasjoner**

Den ansatte må ha de **nødvendige** faglige og personlige egenskapene til stillingen for at den skal kunne tilbys som passende stilling. Dette innebærer at den ansatte må oppfylle minstekravene, ikke være den best kvalifiserte.

* 1. Faglige kvalifikasjoner

Den ansatte må vurderes opp mot kvalifikasjonskravene i utlysningen/stillingsbeskrivelsen. Ved vurderingen må det legges til grunn at det må aksepteres en viss opplæring.

* 1. Personlige egenskaper

Ved vurderingen av passende stilling, og hvor stillingen for øvrig vurderes som passende, vil det som utgangspunkt ikke være anledning til å legge avgjørende vekt på personlige egenskaper. Dette på bakgrunn av:

* + Sakene gjelder personer som allerede er ansatt ved NTNU
	+ Vurderingene av personlig egnethet beror på skjønn.
	+ Gjelder særlig der den ansattes nåværende stilling stiller de samme krav til personlige egenskaper som den ledige stillingen

Unntaksvis kan en stilling vurderes som ikke passende på bakgrunn av manglende personlige egenskaper. Dette må i så fall begrunnes og dokumenteres godt, og det må bygge på saklig grunnlag. Der det kreves særskilte personlige egenskaper må dette fremgå av stillingsutlysningen/beskrivelsen for den ledige stillingen.