

RESERVASJONSRETT, FORTRINNSRETT, FRISTER MV.

Reservasjonsrett

Ved virksomhetsoverdragelse ut av staten har du som arbeidstaker *en rett* til å følge med din stilling over til Den norske kirke som ny arbeidsgiver. Du har imidlertid ingen plikt til å videreføre arbeidsforholdet ditt hos en ny arbeidsgiver. Retten til å motsette seg overføring av ansettelsesforholdet ditt følger av arbeidsmiljøloven § 16-3 og betegnes som *reservasjonsrett*. Hvis du ønsker å reservere deg, må du underrette din nåværende arbeidsgiver om dette. Reservasjon meldes skriftlig til nærmeste overordnede som videreformidler den til tilsettingsmyndigheten. Fristen for å reservere seg er satt til 1. mai 2016. De respektive tilsettingsmyndighetene sender en oversikt over mottatte reservasjoner til departementet etter utløpet av fristen. Dersom du ikke foretar deg noe vil arbeidsforholdet ditt overføres automatisk til Den norske kirke ved virksomhetsoverdragelsen.

Dersom du benytter deg av reservasjonsretten din, vil du formelt bli sagt opp fra din stilling i staten, med opphør av arbeidsforholdet fra og med overdragelsestidspunktet. Du vil motta varsel om oppsigelse kort tid etter at du har reservert deg. Stillingen vil anses for inndratt etter tjenestemannsloven og arbeidet i staten er bortfalt som følge av at hele virksomheten skilles ut fra staten. Følgelig vil det foreligge grunnlag for oppsigelse. Oppsigelsesfristen vil for de aller fleste være 6 måneder, jf. tjenestemannsloven §10.

Fortrinnsrett

Dersom du benytter deg av reservasjonsretten og blir sagt opp fra stillingen din i staten, vil du i henhold til tjenestemannsloven § 13 nr. 2 og forskrift til tjenestemannsloven ha *fortrinnsrett* til *annen passende stilling* i staten i 12 måneder fra det tidspunktet virksomheten skilles ut fra staten. Med *passende stilling* menes at stillingen skal passe rent faglig for deg. Stillingen er ikke passende hvis arbeidet er vesensforskjellig – f.eks. manuelt arbeid i forhold til kontorarbeid, eller i et fremmed fag. Det skal også være en viss likeverdighet lønnsmessig; man kan ikke bruke fortrinnsretten til en høyere lønnet stilling. Fortrinnsretten innebærer at du skal tilsettes i den ledige stillingen, så fremt du er faglig og personlig kvalifisert for denne. Dette gjelder selv om du ikke er den best kvalifiserte av søkerne.

Fortrinnsrett til annen passende stilling kan gjøres gjeldende fra varsel om oppsigelse er mottatt og inntil ett år etter at du må fratre stillingen. Dersom du får ny passende stilling i staten før ett år er gått, faller fortrinnsretten bort. Dersom du ønsker å gjøre fortrinnsretten gjeldende, må du selv følge med i kunngjøringer og selv søke på passende stillinger. Nærmere opplysninger om prosedyre på Kommunal- og moderniseringsdepartementets nettsider finner du her: [KMD, spørsmål og svar om fortrinnsrett](#).

Rett til å gjøre gjeldende fortrinnsrett forutsetter at du har vært fast tilsatt i staten sammenhengende i minst to år, eller midlertidig tilsatt med sammenhengende tjeneste i minst fire år. Ved beregningen av tjenestetiden regnes samlet tjenestetid i staten, ikke bare i den virksomheten du nå er tilsatt.

Rett til dagpenger

Dersom du på det tidspunktet du må fratre din stilling ikke har fått annet arbeid, kan du ha rett til dagpenger ved ledighet fra NAV. En stønadsmottaker som selv er skyld i arbeidsløsheten, må vanligvis vente i 12 uker før dagpenger utbetales (forlenget ventetid), jf. folketrygdloven § 4-10. Forlenget ventetid løper fra det tidspunkt vedkommende har søkt om dagpenger, og bare

for dager hvor vedkommende ellers kunne ha fått dagpenger. Når du blir sagt opp fordi du velger å benytte deg av din reservasjonsrett etter arbeidsmiljøloven § 16-3, anses du etter dagpengereglene for å selv være skyld i arbeidsløsheten. Du vil derfor måtte påregne å få en forlenget ventetid på 12 uker. Det må alltid gjøres en konkret vurdering av om arbeidssøkeren kan anses å ha hatt en "rimelig grunn" for å takke nei til det aktuelle arbeidet. Men det å benytte seg av reservasjonsretten etter arbeidsmiljøloven § 16-3 vil ikke i seg selv anses som en slik rimelig grunn.

Valgrett

Dersom overføringen av ansettelsesforholdet medfører *ikke uvesentlige negative endringer* for en arbeidstaker som skal overføres, kan arbeidstakeren unntaksvis velge å fastholde sitt ansettelsesforhold med overdragende arbeidsgiver. Denne retten kalles *valgrett*. Valgretten har ikke lovhjemmel og bygger på avgjørelser fra Høyesterett. Det følger av den rettspraksisen som foreligger, at arbeidstakere som en klar hovedregel *ikke* har valgrett.

I vurderingen av om det foreligger *ikke uvesentlige negative endringer* har Høyesterett blant annet uttalt at ikke en hvilken som helst forverring av arbeidssituasjonen bør medføre en rett til å holde seg til sin tidligere arbeidsgiver. Men visse endringer kan være av en så inngripende karakter, og bety så mye for arbeidstakerens nåtidige og fremtidige situasjon, at de kan utløse en valgrett. I utgangspunktet vil det være situasjonen på overdragelsestidspunktet som skal legges til grunn for vurderingen av om det foreligger valgrett, men også nærliggende fremtidige endringer, som er kjent på overdragelsestidspunktet, tas i betraktning.

Staten som arbeidsgiver har lagt til grunn at dersom hele virksomheten blir skilt ut av statsforvaltningen – slik at virksomheten i fremtiden ikke lenger vil være en del av staten – foreligger det ingen valgrett. Det finnes ingen gjenværende statlig arbeidsgiver å forholde seg til, noe som medfører at en valgrett ikke blir aktuell.

22. april 2016