

Hjemmelsgrunnlag for endring av undervisningsdel av stilling

Det ble reist spørsmål på fakultetsstyrets møtet 12.04.19 om det er mulig å omgjøre stillinger fast slik at undervisningsandelen øker. Dette er i utgangspunktet ikke et virkemiddel som fakultetsledelsen ville anbefalt, men vi har bedt HF's jurist i personalsaker vurdere spørsmålet. Konklusjonen er at det ikke ligger til arbeidsgivers styringsrett å foreta en slik varig omgjøring. Vurderingen følger under:

1. Kan førstestillinger omgjøres til lektorstillinger (med lektorplikter) i kraft av styringsretten?

Arbeidsgiver kan ikke ensidig endre stillingens grunnpreg/gjøre vesentlige endringer i stillingen utenom formell oppsigelse og tilbud om ansettelse i annens stilling med annet innhold. Endringene må vurderes konkret. Det foreligger en utvidet styringsrett ved nødvendige driftsinnskrenkninger. Da kan man pålegges noe som nærmer seg en annen stilling. Dette følger av rettspraksis.

I følge rettspraksis må ansatte i utgangspunktet finne seg i følgende: «ikke uvesentlige endringer», jobbe mer, tåle nye oppgaver og finne seg i opplæring for å løse de nye oppgavene. I den konkrete vurderingen av endring i stillingen, vil man blant annet se på endring i tittel, lønn, status, oppgaver mm.

Endrer det stillingens «grunnpreg» hvis den ansatte ikke lenger får forske?

Den ansatte blir ikke pålagt oppgaver som ligger utenfor arbeidsavtalen i seg selv, da undervisning utgjør halve stillingen. Lønn og tittel trenger heller ikke nødvendigvis bli endret i dette tilfellet.

På den andre side er forskning noe av «kjernen» i stillingen, til forskjell fra lektorstillinger. Forskning vil av de fleste oppleves som mest prestisjefyllt, og et bortfall av disse oppgavene vil oppleves som et tap av status.

Selv om styringsretten går lenger ved driftsinnskrenkninger, vil nok dette måtte gjøres i form av en endringsoppsigelse med tilbud om stilling som lektor.

Spørsmålet kan vurderes annerledes hvis de ansatte ikke utfyller sine arbeidsplikter i henhold til arbeidsavtalen (ikke publiserer). Da kan den ansatte pålegges å undervise mer. Graden og varigheten av dette tiltaket må være gjenstand for en konkret vurdering av det enkelte tilfelle. Ressurssituasjonen ved enheten vil ikke være relevant i denne vurderingen.

Konklusjon: Arbeidsgiver kan ikke ensidig omgjøre undervisningsandelen av en stilling varig.

2. Kan arbeidsgiver midlertidig endre den ansattes arbeidsoppgaver, slik at de må undervise mer en periode?

Departementet uttalte i proposisjonen s 103 (forarbeidene til loven) at en midlertidig rett til omdisponering klart omfattes av arbeidsgivers styringsrett. Det kreves et saklig grunnlag, for eksempel økt arbeidsbelastning, sykdom, annet fravær mm., men begrenses normalt av ansettelsesvilkår og lokal sedvane.

Konklusjon: Arbeidsgivers kan pålegge de ansatte å undervise mer i en midlertidig periode hvis det finnes et forsvarlig grunnlag for det.