



**Nedbemannning**

# Aktualitet - mål

- Høsten 2015 representerte starten på en nedbemanningsbølge i norsk næringsliv
- Digitalisering – den teknologiske revolusjonen forutsetter omstilling
- Tendenser: Større vektlegging av kompetanse enn ansiennitet, sluttpakker ikke er like gode som før, lavere terskel for rettssaker
- Potensiell høy risiko for rettssaker, betydelig uro i egen organisasjon, nøkkelpersonell slutter, omdømmerisiko, en prosess de fleste ledere kvier seg for å håndtere
- Målet med kurset er å gi regnskapsførere grunnleggende forståelse for hovedreglene og de viktigste unntakene i en nedbemanningssituasjon

# Januar 2018



Nedbemanningene skyldes at Telenors virksomhet blir stadig mer digital. (Bilde: Harald Brombach)

NEDBEMANNING

## **Telenor planlegger å nedbemanne med 6000 innen 2020**

Til tross for at selskapet leverte som forventet i forrige kvartal.

# Kursinnhold

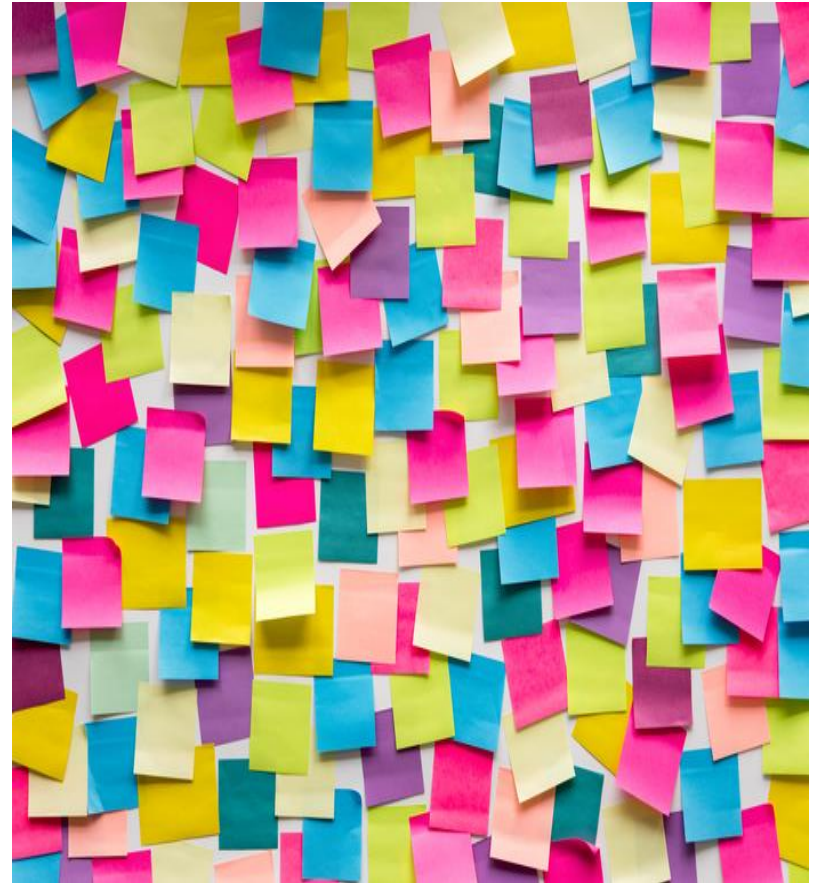
- Innledning
- Når kan en bedrift nedbemanne? (Materielle vilkår)
- Saksbehandling (Prosessuelle vilkår)
- Kort om utvelgelseskrets og utvelgelseskriterier
- Oppsummering



**Innledning**

# Tema - nedbemanning

- Gjennomgang av den sentrale jussen knyttet til nedbemanning i privat sektor
  - Reglene i statsansatteloven behandles ikke
- Bestemmelsene om nedbemanning finnes først og fremst i arbeidsmiljøloven og tariffavtaler
  - Viktig å sjekke om arbeidsgiver er tariffbundet
- Masse rettspraksis



# Kort om tariffavtaler

- En tariffavtale er en avtale inngått mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre lønnsvilkår
- Hovedavtale – bransjespesifikk overenskomst – særavtaler (rangprinsipp)
- Hovedavtalen LO-NHO vil bli brukt som eksempel



**Når kan en bedrift  
nedbemanne?**



# Grunnvilkår: Saklig grunn

- Arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd:

*«Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold»*

- Virksomheten og arbeidsgiver = bedriften
- Ikke krav om resultat/underskudd. Domstolene har akseptert nedbemanning begrunnet i ønske om å øke overskudd
- Samfunnsmessig utvikling kan medføre endrete kompetansebehov. Også dette kan gi saklig grunn for nedbemanning

# Annet passende arbeid?

- Arbeidsmiljøloven § 15-7 annet ledd:

*«Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker»*

- Passende arbeid = ledige stillinger. Ikke plikt til å opprette stillinger. Hvis ledig stilling, tilstrekkelig at arbeidstaker har minimumskvalifikasjoner

# Interesseavveining

- § 15-7 annet ledd fortsetter:

*«Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker»*

- Konkret avveining mellom de negative konsekvensene oppsigelsen får for arbeidstaker og arbeidsgivers behov for nedbemanning

# Tendenser

- Klassisk/historisk utgangspunkt: Domstolene er restriktive med å overprøve ledelsens vurderinger av behovet for nedbemanning
- Nyere rettspraksis: Domstolene har i flere saker gått nokså langt i å overprøve ledelsens vurdering av behovet for nedbemanning
- Råd: Skriftlig analyse av bedriftens situasjon samt mulige alternative tiltak (og evt. hvorfor de ikke er tilstrekkelige)

→ Dokumentasjon er svært viktig! Ledelsen må dokumentere skriftlig de vurderinger som ligger til grunn for beslutningen om nedbemanning. I tillegg må vurderingen av alternative tiltak dokumenteres



# Saksbehandling ved nedbemanning

# Introduksjon

- Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen (og øvrige tariffavtaler) har strenge krav til arbeidsgivers nedbemanning
- Reglene skal sikre at arbeidsgiver treffer forsvarlige og gode beslutninger
- Domstolene konkluderer ofte med at en oppsigelse er ugyldig på grunn av mangelfull saksbehandling

# Hovedtrekk

- En oppsigelse skal ikke komme overraskende på arbeidstaker (forutberegnelighet)
- Tillitsvalgte skal ha reell påvirkningsmulighet
- Berørte arbeidstakere skal få informasjon tidlig samt anledning til å komme med innspill før beslutning om oppsigelse blir truffet
- Egne saksbehandlingsregler ved masseoppsigelse samt ved avvikling av virksomhet

# Forløp

- En typisk tidslinje:

1. Diskusjon i styret. Mandat til administrasjon til å utrede forslag til nødvendige tiltak, herunder nedbemanning
2. Informasjon og drøftelser med tillitsvalgte/AMU/BU. Melding til NAV ved masseoppsigelse og fylkeskommunen ved nedlegging av virksomhet
3. Administrasjonens forslag styrebehandles
4. Allmøte
5. Individuelle drøftelsesmøter
6. Sluttavtaler eller oppsigelser



# Drøftelser med tillitsvalgte/ ansatterepresentanter

- Arbeidsmiljøloven § 15-2 annet ledd:

*«Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte»*

- Med masseoppsigelse menes oppsigelser av minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager (§ 15-2 første ledd)

# Drøftelser med tillitsvalgte/ ansatterepresentanter

- Når skal det drøftes: «*Så tidlig som mulig*»
- Forarbeidene: Så tidlig at drøftingene blir reelle. Tillitsvalgte må ha en reell mulighet til å påvirke
- Tillitsvalgt: Forarbeidene «alle vanlige representanter for arbeidstakerne», dvs. ikke nødvendigvis kun de som representerer tradisjonelle fagforeninger. Styrerepresentanter, AMU, BU eller verneombud omfattes antakeligvis
- Rasjonaliseringsprosesser skal også drøftes i eventuelt AMU (aml. § 7-2 (2) bokstav d)

# Drøftelser med tillitsvalgte/ ansatterepresentanter

- Arbeidsmiljøloven § 15-2 annet ledd fortsetter:

*«Vurderer arbeidsgiver å legge ned virksomheten eller en selvstendig del av denne, og nedleggelsen innebærer en masseoppsigelse, skal også muligheten for videre drift drøftes, herunder om mulighetene for de ansattes overtakelse av virksomheten»*

# Drøftelser med tillitsvalgte/ ansatterepresentanter

- Arbeidsmiljøloven § 15-2 annet ledd fortsetter:

*«Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskolering av de oppsagte. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan la seg bistå av sakkyndige. Arbeidsgiver har plikt til å innlede drøftinger selv om de planlagte oppsigelsene skyldes andre enn arbeidsgiver og som har beslutningsmyndighet overfor denne, f.eks. en konsernledelse. »*

# Drøftelser med tillitsvalgte/ ansatterepresentanter

- Rettspraksis: Utvelgelseskrets og utvelgelseskriterier skal/bør også drøftes med tillitsvalgte
- Utvelgelseskrets er i utgangspunktet hele rettssubjektet, men kan i visse tilfeller begrenses til kun deler av virksomheten
- Utvelgelseskriterier er de kriterier arbeidsgiver benytter for å avgjøre hvem som skal sies opp. Typisk kompetanse, ansiennitet, sosiale hensyn og personlig egnethet

# Drøftelser med tillitsvalgte/ ansatterepresentanter

- Reelle drøftinger forutsetter informasjon, og det er gitt regler om dette i arbeidsmiljøloven § 15-2 tredje ledd:
- Arbeidsgiver har plikt til å gi tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om:
  - a. Grunnene til eventuelle oppsigelser
  - b. Antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt
  - c. Hvilke arbeidsgrupper de tilhører
  - d. Antall arbeidstakere som normalt er ansatt
  - e. Hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt
  - f. Over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt
  - g. Forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp
  - h. Forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag

# Drøftelser med tillitsvalgte/ ansatterepresentanter

- Oppsummert:
  - Informasjon og drøftelsesplikt ved oppsigelser av minst 10 ansatte
  - Skriftlig melding til tillitsvalgte og NAV (samt til Fylkeskommunen ved nedleggelse og bedriften har hatt minst 30 ansatte)
  - Hensikten er å få nyttig input fra tillitsvalgte og om mulig unngå oppsigelser, alternativt redusere negative konsekvenser

# Drøftelser med tillitsvalgte/ ansatterepresentanter

- Hvis tariffbundet bedrift: Informasjons- og drøftelsesplikt uavhengig av nedbemanningens omfang
- Omfanget av tariffbestemmelsene må alltid avklares konkret
- Ofte: Nokså likt lovens system



# Styrebehandling

- Fullmakt til administrasjonen til å gjennomføre plan om nedbemanning
- Fullmakten bør ikke være detaljert
- Forankring i rett styre

# Allmøte

- Ikke lovregulert, normalt heller ikke tariffregulert
- Vanlig praksis. Bakgrunn, økonomi, drøftelser med tillitsvalgte, utvelgelseskrets og -kriterier, karriereomstilling / outplacement, sluttpakker, tidsforløp fremover
- Ofte lurt å være restriktiv med å vise (utkast) til nye organisasjonskart
- Åpen og god kommunikasjon med de ansatte er etter vår erfaring det viktigste elementet for at nedbemanningsprosessen skal bli vellykket

# Individuelle drøftelsesmøter

- Arbeidsmiljøloven § 15-1:

*«Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes»*

- Viktig: Domstolene forventer et individuelt møte med den enkelte

# Individuelle drøftelsesmøter

- Det bør innkalles skriftlig til møtet. Det bør fremgå av innkallingen hva som er tema for møtet og at arbeidstaker kan ta med tillitsvalgt eller annen rådgiver
- Innkallingen bør sendes minimum noen dager før møtet finner sted
- Hensikten med møtet er å sikre at arbeidsgiver har et best mulig faktisk beslutningsgrunnlag. Arbeidstaker må få mulighet til å bli hørt før den endelige beslutningen om oppsigelse eventuelt treffes
- Spesielt viktig å avklare om det er særlig sosiale eller helsemessige forhold arbeidstaker mener bør vektlegges

# Oppsigelse

- Oppsigelsen skal være skriftlig og inneholde bestemte opplysninger, jf. arbeidsmiljøloven § 15-4
  - Arbeidstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål
  - Retten til å fortsette i stillingen etter §§ 17-3, 17-4 og 15-11
  - Fristene som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen
  - Hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist
  - Opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2 ved oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold
- Hvis oppsigelse er i strid med loven, vil den normalt være ugyldig. Det betyr at den ikke får virkning. Innholdet i oppsigelsen må alltid sjekkes opp må vilkårene i § 15-4
- Oppsigelsesfristen løper fra måneden etter at oppsigelse er mottatt



# Kort om utvelgelseskrets og utvelgelseskriterier

# Utvelgelseskrets

- Utvelgelseskrets er i utgangspunktet den juridiske enheten
- Svært viktig prinsipp for LO, for arbeidsgiver ofte upraktisk
  - Økonomisk situasjon
  - Konkurransedyktighet
  - Bedriftens kompetansebehov
  - Redusere uro i organisasjonen
  - Praktiske utfordringer
- I hvilken grad kan arbeidsgiver begrense utvelgelseskretsen ved vurderingen av hvem som er overtallig?
- Hva med rett til annet passende arbeid og fortrinnsrett?

# Utvelgelseskrets

- Rettspraksis: Avgrenset utvelgelseskrets kan være saklig
- Pendelen svinger frem og tilbake
  - Høyesterettsdom i Rt. 1992 s. 776 (Sparebank Nord): Akseptert utvelgelse for den enkelte bankfilial
  - Høyesterett fulgte opp i Rt. 2015 s. 1332 (Gresvig detaljhandel): Akseptert avdelingsvis utvelgelse hvor avdelingen bestod av en person Arbeidsretten fant i ARD-2016-17 ikke grunn til å avgrense utvelgelseskrets til Sola Helikopterterminal (nedbemanning i Nokas)
  - Høyesterett fant i HR-2017-561-A at Posten Norge AS hadde saklig grunn til å avgrense utvelgelseskretsen til sammenslåtte enheter
- Oppsummering: Usikker rettstilstand. Tillitsvalgtes synspunkt vil veie tungt



# Utvelgelseskriterier

- Utvelgelseskriteriene skal være saklige
- Klassiske kriterier:
  - Ansiennitet
  - Formell- og realkompetanse
  - Personlig egnethet
  - Sosiale forhold
- Hvis tariffbundet – ansiennitet får betydelig større vekt
- Bruk av scorecards har blitt nokså vanlig
  - Vår anbefaling: Skriftlig begrunnelse (prosa) fremfor tallkarakterer



# Oppsummering

# Oppsummering

- God og åpen informasjon til ansatte og deres representanter er avgjørende for et vellykket resultat
- Korrekt saksbehandling er av meget stor betydning
- Nedbemanning krever ofte «skreddersøm»
- Vær forsiktig med å gi råd utover «sørg for god dokumentasjon»  
Dokumentasjon = skriftlighet

# Takk for oppmerksomheten!

## Kontakt detaljer:

Ida Sandbakken – Brækhus Advokatfirma DA

Web: [www.braekhus.no](http://www.braekhus.no)

Epost: [sandbakken@braekhus.no](mailto:sandbakken@braekhus.no)

Mobil: 419 34 169