

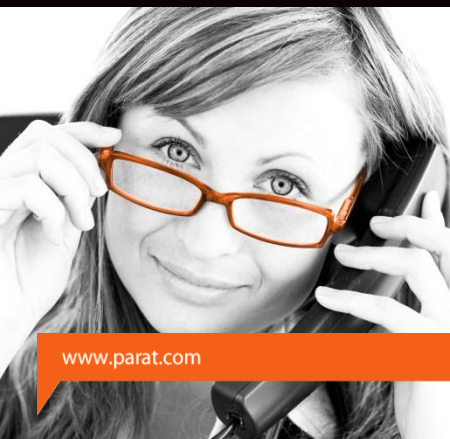


en arbeidstaker-  
organisasjon i YS

# Omstilling og nedbemanning

v/advokat Sigurd Øyvind Kambestad

sika@parat.com



# Oversikt over fremstillingen

1. Overordet om omstillingsprosessen
2. Drøftelser
3. Sluttavtaler
4. Regler om oppsigelse
5. Bestridelse av eventuell oppsigelse
6. Omstillingsprosessens innvirkning på arbeidsmiljøet

# 1. Gangen i en omstillingsprosess

- Hva er behovet?
  - Hvor mange stillinger med hvilke oppgaver
  - Hvilket kompetansekrav ligger i stillingene
- Hvordan innplassere de ansatte?
  - Kompetansekartlegging
  - Utvelgelseskrets og -kriterier
- Hva skjer med de som ikke innplasseres?
  - Annet passende arbeid
  - Sluttpakker
  - Oppsigelse
- Ønske om «frivillighet»
  - Arbeidsgiver vil ha større fleksibilitet i utvelgelsen

## 2.1 Avklaringer – drøftes med tillitsvalgte

- Omstillingsavtaler
  - Sluttpakkeforhandlinger aml. § 15-2 nr 3 h (masseoppsigelser)
  - Utforming av ordlyd
- Utvelgelseskriterier
  - Hovedavtalen § 9-12
    - Fravikelse av ansiennitet
      - Ansiennitet
      - Kompetanse – tid til å tilegne seg nødvendig kompetanse?
      - Sosiale forhold
      - Annet?
    - Ved uenighet bringes til organisasjonene med utsettende virkning
- Utvelgelseskrets
  - Alle avdelinger i hele selskapet eller
  - Kun innen den avdeling som rammes?
- Enighet med tillitsvalgte argument for forsvarlig saksbehandling

## HR-2019-1986-A

- (62)
- Oppsummert kan en utvelgelseskrets være usaklig begrunnet dersom ansiennitetsprinsippet «helt mistet sin betydning», jf. Nokas-dommen avsnitt 86, eller blir «vesentlig svekket», jf. NRK-dommen avsnitt 62.
- (63)
- Jeg går etter dette over til den konkrete vurderingen. Spørsmålet er om det var tilstrekkelig saklig grunn til å anvende business-divisjonen i Trondheim som utvelgelseskrets. Dette beror på en samlet vurdering av flere forhold, jf. NRK-dommen avsnitt 53.

## HR-2019-1986-A

- (76)
- Jeg er etter dette kommet til at begrensningen av utvelgelseskretsen ikke oppfyller saklighetskravet i Hovedavtalen § 8-2. Det følger av Gresvig-dommen avsnitt 36 at «[m]ed mindre det uten videre var klart at utfallet av en slik bredere vurdering måtte ha blitt at A likevel ble oppsagt, må den manglende vurdering i seg selv være tilstrekkelig til at oppsigelsen måtte anses ugyldig». I vår sak er det klart at den manglende vurderingen er tilstrekkelig til at oppsigelsen kjennes ugyldig.

## HR-2019-424-A

- 45) Det følger av § 8-2 første ledd at det er arbeidsgivers *fravikelse* av ansiennitetsprinsippet som krever saklig grunn. Ansiennitetsprinsippet er derfor gitt en særstilling som det ikke er gitt i arbeidsmiljøloven § 15-7. Etter Hovedavtalen § 8-2 er ansiennitetsprinsippet «utgangspunktet», slik det uttrykkes i forlikets *første* setning. Vurderingen må med andre ord begynne der

## 2.2 Utforminger av protokoller

- Enighet kan ha virkning senere
  - Omstillingsavtale er tariffavtaler
- Bemerk eventuell uenighet



## 2.3 Omdisponeringen av de ansatte – endringsoppsigelse?

- Dersom endringene er så omfattende at de ligger utenfor styringsretten
  - Organisering av ansatte – kjernen i styringsretten
  - Begrensinger i arbeidskontrakten og praksis i arbeidsforholdet
- Si opp den ansatte fra sin nåværende stilling
  - Forutsetter saklig grunnlag for oppsigelse
- Tilby ny arbeidsavtale med andre vilkår

## 3.1 Sluttpakker

- Rask og forutsigbar avslutning av arbeidsforholdet for begge parter
  - Unngår langvarige konflikter
    - Negativ innvirkning på arbeidsmiljø og produktivitet
  - Frivillige ordninger som søkes på
  - Ordninger som tilbys enkelte
    - Gir arbeidsgiver større grad av fleksibilitet ved utvelgelse
      - Ikke forholde seg til ansiennitet og sosiale forhold (kan avtales)
  - Opplevs som en anerkjennelse for ansatte
    - Føler seg bedre ivaretatt
    - Beholder et godt forhold til arbeidsgiver
      - Kanskje jobbe i samme marked
    - Trygget for gjenværende arbeidstakere
- Arbeidstaker aksepterer å slutte og frasier seg normalt fortrinnsrett

## 4. Sluttpakker

Ansiennitet	Lønn i oppsigelse stid	Etterlønn	Totalt	50-54 år	55-59 år	60 +	60 + uten AFP opptjening
0-1 år	Min 3 mnd.	1 mnd.	4 mnd.				
2-4 år	Min 3 mnd.	2 mnd.	5 mnd.		+ 2 mnd.	+ 2 mnd.	
5-10 år	Min 3 mnd.	3 mnd.	6 mnd.	+ 1 mnd.	+ 4 mnd.	+ 4 mnd.	
11-20 år	Min 3 mnd.	4 mnd.	7 mnd.	+ 2 mnd.	+ 6 mnd.	+ 5 mnd.	
> 20 år	Min 3 mnd.	5 mnd.	8 mnd.	+ 3 mnd.	+ 8 mnd.	+ 7 mnd.	

## 3.2 Sluttavtale – et endelig oppgjør

- Fritak for arbeidsplikt
- Opptjent uavviklet ferie
- Feriepenger
- Beholde goder/arbeidsverktøy
- Pensjon
- Opptjent bonus
- Studiestøtte
- Attest
- Fortrinnsrett

## 3.3 Studiestøtte

- Inntil 123 183 kroner (1,5 G) omgjøres til stipend
  - Skolepenger
  - Materiell
  - Reisekostnader
  - Utarbeide oppgave
  - Endelig oppgave etter pådratt kostnad

## 3.4 Gavepensjon

- Fratre pga. oppnådd pensjonsalder
- Forpliktelse om fratredelse ved oppnådd pensjonsalder
  - Mulig pga. endring i afp
  - Ugjenkallelig avtale
- Tilskudd frem til 67 år
  - Fast tilskudd
  - Differanse mellom pensjon og fastsatt andel av lønn

## 4.1 Oppsigelse

- Krav til saklig grunn aml. § 15-7
  - Rettslig standard under utvikling
    - Utelukke utenforliggende hensyn
    - Interesseavveining aml. § 15-7 2. ledd
      - Arbeidstakers ulempe vurdert opp mot arbeidsgivers behov
- Masseoppsigelse
  - Mer enn 10 arbeidstakere sies opp pga. arbeidsgivers forhold innen 30 dager
  - Også andre former for opphør hvis minst 5 er sagt opp
    - Egen oppsigelser etter fratredelsesavtaler
    - Før tidspensjonering
  - Redusere uheldige sider ved oppsigelse
    - Sosiale tiltak
      - Støtte til omplassering/omskolering
  - Arbeidsgiver plikter å gi opplysninger skriftlig

## 4.2 Oppsigelse pga. virksomhetens forhold

### Bedriftsbegrunnet motiv

- Økonomiske problemer
  - Større spillerom ved utvelgelse pga. interesseavveining
- Sikre forsvarlig drift
- Strategiske valg
  - Rt 1989 s 508 Christiania spigerverk
    - Distriktpolitisk motivert
    - Lønnsomhet omstridt
- Tilfredsstillende eieres krav til inntjening
  - Rimelig avkastning på investert kapital (LH 1995 578)
  - Mindre spillerom ved utvelgelsen pga. interesseavveining
- Nedleggelse/avvikling av avdelinger
- Domstolen varsom med å overprøve dersom forsvarlig saksbehandling
  - Arbeidsgiver nærmest til å vurdere behov



## 4.3 Utvelgelseskretsen

- Definere blant hvem utvelgelsen skal foretas
  - Utgangspunktet virksomheten
    - Behov for begrensing i store virksomheter
      - Sparebanken Nord-Norge Rt 1992 s 776
  - Geografisk, avdelingsvis, fagområde
- Begrense antallet som vurderes opp mot hverandre
  - Svekker stillingsvernet til denne gruppen
  - Schøyens Bilcentraler ARD 2006 286
    - Enighet med tillitsvalgte om å begrense kretsen for utvelgelsen
    - I strid med overordnet ansiennitetsprinsipp
- Enighet med tillitsvalgte ilegges stor betydning

## 4.4 Utvelgelsen

- Kjernen i saklighetsvurderingen
  - Vurderingstemaet i retten
- Arbeidsgiver skal vurdere de ansatte opp mot hverandre
  - Hvem som skal sies opp
  - Saksbehandlingen en vesentlig indikator på forsvarlighet
    - Betydningen av drøftelsesmøtene
    - Arbeidsgiver opptatt av "enighet" med tillitsvalgte
      - Ansiennitet og sosiale forhold – kompetanse og egnethet
      - Betydning av tidligere prosesser
    - Vanskelig å overprøve tilsynelatende veloverveide beslutninger
      - Skjønnsutøvelsen innenfor lovens rammer tilligger arbeidsgiver
      - Flere løsninger kan være saklige - styringsretten
- Uansett ikke saklig dersom annet passende arbeid aml. § 15-7 2. ledd

## 4.5 Tidslinje ved masseoppsigelse

<ul style="list-style-type: none"> <li>• HA kapittel 9 drøfte reell medinnflytelse</li> <li>• Arbeidsmiljøloven § 15-2: 30 dagers frist løper først når dette er oppfylt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsmiljøloven § 15-1, tillitsvalgte med</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsmiljøloven § 15-7, § 17-3, Parat med</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsmiljøloven 15-11, § 17-4 (5)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Så tidlig som mulig og 30 dager før oppsigelsestiden utløper</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Før endelig beslutning fattes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14 dager fra oppsigelse mottatt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retten til å stå i stilling, 8 uker etter oppsigelse/innenfor oppsigelsestiden</li> </ul>

## 5.1 Retten til å stå i stilling aml. § 15-11

- Dersom arbeidstaker bestrider oppsigelsen ved søksmål
  - Utgangspunkt rett til å fortsette i jobben frem til rettskraftig dom
    - Sikre tilknytning til arbeidsplassen
    - Fremme krav før fratreden
    - Ikke prøvetids- og midlertidig ansatte
  - Arbeidsgiver likevel begjære fratreden – urimelighetsvurdering
    - Sjelden medhold ved nedbemanning
      - Stilling bortfalt
      - Svært anstrengt økonomi
  - Effektivt pressmiddel i forhandlinger
    - Kan bli en lang prosess

## 5.2 Fortrinnsrett aml. § 14-2

- Når sies opp pga. virksomhetens forhold
  - Gjelder for hele virksomheten i et år etter oppsigelsesfristens utløp
    - Svangerskaps permisjon forlenges oppsigelsestiden aml. § 15-9 nr 2
  - Må ha vært ansatt i 12 mnd. siste 2 år før oppsigelse
  - Ikke for vikarer
- Stillinger vedkommende er kvalifisert for
  - Informasjonsplikt etter aml. § 14-1
  - Fortrinnsretten bortfaller i sin helhet etter 14 dager
  - Obs: utforming av stillingstekster som ikke vedkommende er egnet for
  - Utvelgelsesvurdering hvis flere

## 6.1 Betydning for arbeidsmiljøet

- Splittet arbeidsmiljø
  - De som skal slutte holdes utenfor/ønsker ikke delta
    - Skyldfølelse
      - Enklere å ikke forholde seg til dem
    - Vanskelig å holde motivasjon
      - Usikkerhet knyttet til fremtiden
      - Deler av livsgrunnlaget bortfaller
- Større arbeidsbelastning på de som blir igjen

## 6.2 Hvordan begrense negative følger

- Aml § 4-2 3. ledd ivaretagelse av arbeidsmiljø ved omstilling
- Informasjon til de ansatte
  - Sjelden nok informasjon
    - Unngå uvished og ryktespredning
  - Usikkerhet skaper frustrasjon
  - Lettere å akseptere endringer hvis forståelse for behov
  - oppleve at prosessen har vært ryddig
- Ivaretagelse av berørtes interesser
  - Sluttpakker
    - Sluttvederlag
    - Omskolering
    - Karriererådgivning
- Fritakelse for arbeidsplikt i oppsigelsestid

## 6.3 Informasjonsbrev

- Kort om behovet for omstilling i selskapet
- Omstillingsutvalget – deltakere - kontaktpersoner
- Eksterne rådgivere
- Dette har skjedd siden sist informasjon
- Dette vil skje i fremover
- Prinsipper for nedbemanning:
  - Den økonomiske situasjonen bestemmer omfanget av nedbemanningen og størrelsen på avgangspakkene. Kompetanse, egnethet, ansiennitet og endring av produktområder vil bli vektlagt.
- Tilbud – AFP, pensjoner, sluttpakker osv
- Annen bistand – coaching – outplacement osv
- Spørsmål mange stiller – og svarene



## 7. Tillitsvalgtes særstilling

- Ekstra tid til tillitsvalgtsarbeid HA § 6-6 nr 1
  - Behov for reiser
- Beholde tillitsvalgte lengst mulig ved nedleggelse HA § 6-11 4. ledd
  - Minimum 3 mdr. Oppsigelsestid
  - Drøftes med arbeidsutvalget (leder/forbundet i Spekter)
- Innleie av rådgiver HA § 9-8,