



Omorganisering og nedbemanning – juridiske rammer og medbestemmelse

Lederkraft 6. juni 2024

Ingrid B. Tenfjord, advokat/avdelingsdirektør

Tallene trenger ikke være røde



- Det er ikke krav om at virksomheten har røde tall eller at alle reserver, fond eller lignende er tomme
- Arbeidsgiver må likevel foreta en gjennomgang av økonomien, for å avklare alternative inntektskilder eller kutt i andre kostnader
- Det er arbeidsgiver som beslutter om virksomheten skal slutte å utføre visse typer aktiviteter, selv om det kan medføre nedbemanning
- Behovet må være reelt, og omorganisering og nedbemanning skal ikke blir brukt som vikarierende begrunnelse for å bli kvitt «bryssomme» ansatte

Krav til saklighet: Prosess og saksbehandling

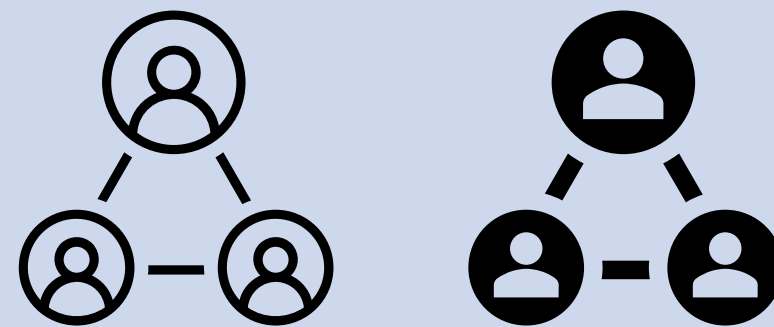
Arbeidsmiljøloven

§ 15-7 (1):

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

- Dokumentasjon
- Likebehandling
- Ikke utenforliggende hensyn
- Bredt grunnlag
- Legges stor vekt på enighet med tillitsvalgte

Utvalgskrets og kriterier



Utvalgskrets:

- Hele virksomheten eller en spesifikk del?
- Geografisk eller faglig avgrensning?

Typiske utvalgskriterier:

- Kompetanse, egnethet, ansiennitet, alder, forsørgelsesbyrde

Ostehøvelprinsippet?



Medbestemmelse: Borgarting lagmannsrett LB2010-32150

«Ved omstillingsprosesser befinner arbeidsgiver seg på et område som er særlig lovregulert med detaljerte krav til innholdet i drøftingsprosessen, nettopp for å gi de tillitsvalgte en reell mulighet til å komme med korrigerende innspill og innsigelser, og med det formål å oppnå en avtale. Når arbeidsgiver - som i nærværende sak - har overtrådt flere av de sentrale og detaljert utformede drøftingspliktene, og flertallet finner at dette kan blant annet ha medført at muligheten for å oppnå avtale om franchise eller andre alternative løsninger ble redusert, må oppsigelsene anses ugyldige.»

God saksbehandling er avgjørende

- Dette er krevende prosesser med stor slitasje
- Leder vil bli upopulær, men kan komme styrket ut
- Viktige elementer for å komme godt igjennom:

- **God og mye informasjon**
- **Saklighet**
- **Reell medbestemmelse på prosess, krets, kriterier**
- **Klare kriterier ved utvelgelse**
- **Etterrettelighet og ærlighet**
- **Empati og forståelse**
- **Gode begrunnelser og klare mål**