



ARBEIDSGIVERS HANDLINGSROM I OMSTILLINGSPROSESSER

MIRA TENGESDAL TORSTENBØ OG KRISTINE RAFFELSEN JOHNSEN

28. OKTOBER 2020

AGENDA

1 | Omstilling og styringsrett

2 | Beslutningsgrunnlag

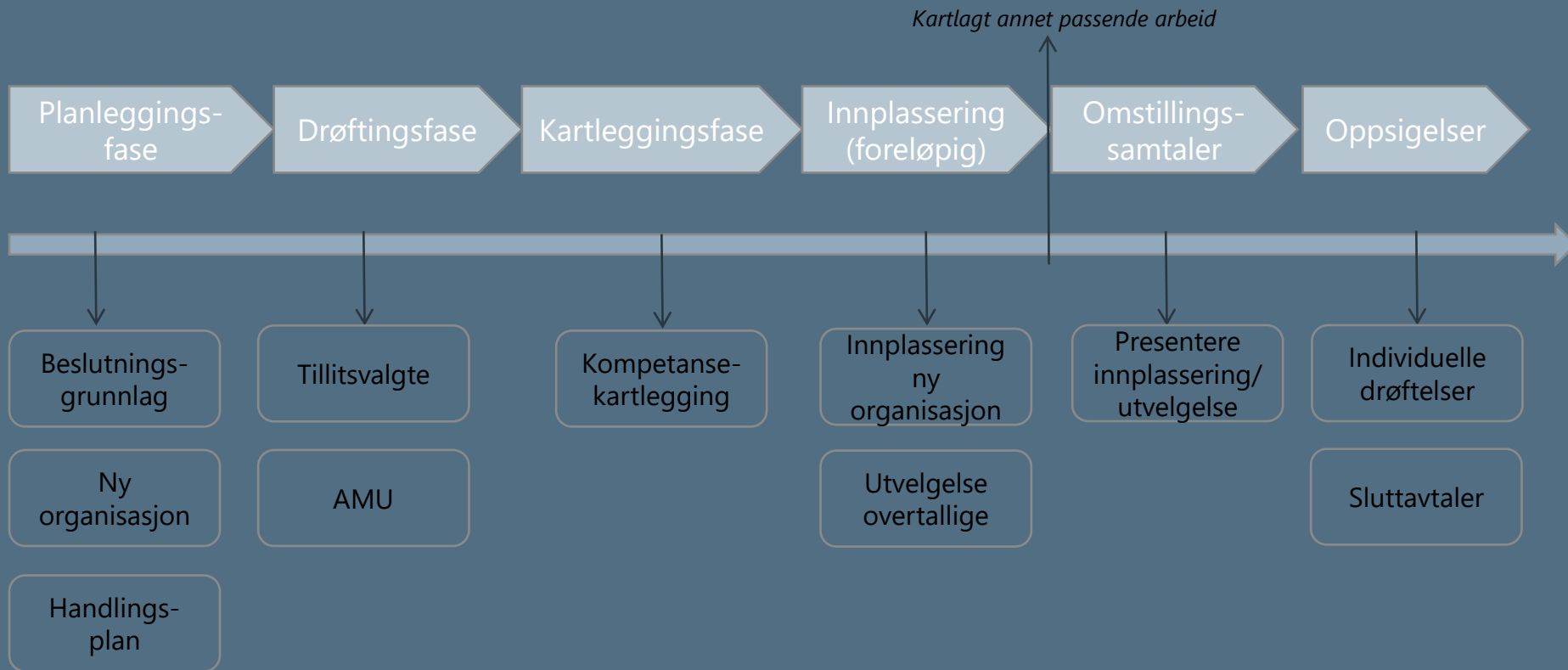
3 | Ny organisasjon

4 | Innplassering

5 | Oppsigelser

6 | Sluttpakker

EKSEMPEL - OVERORDNET PROSESS



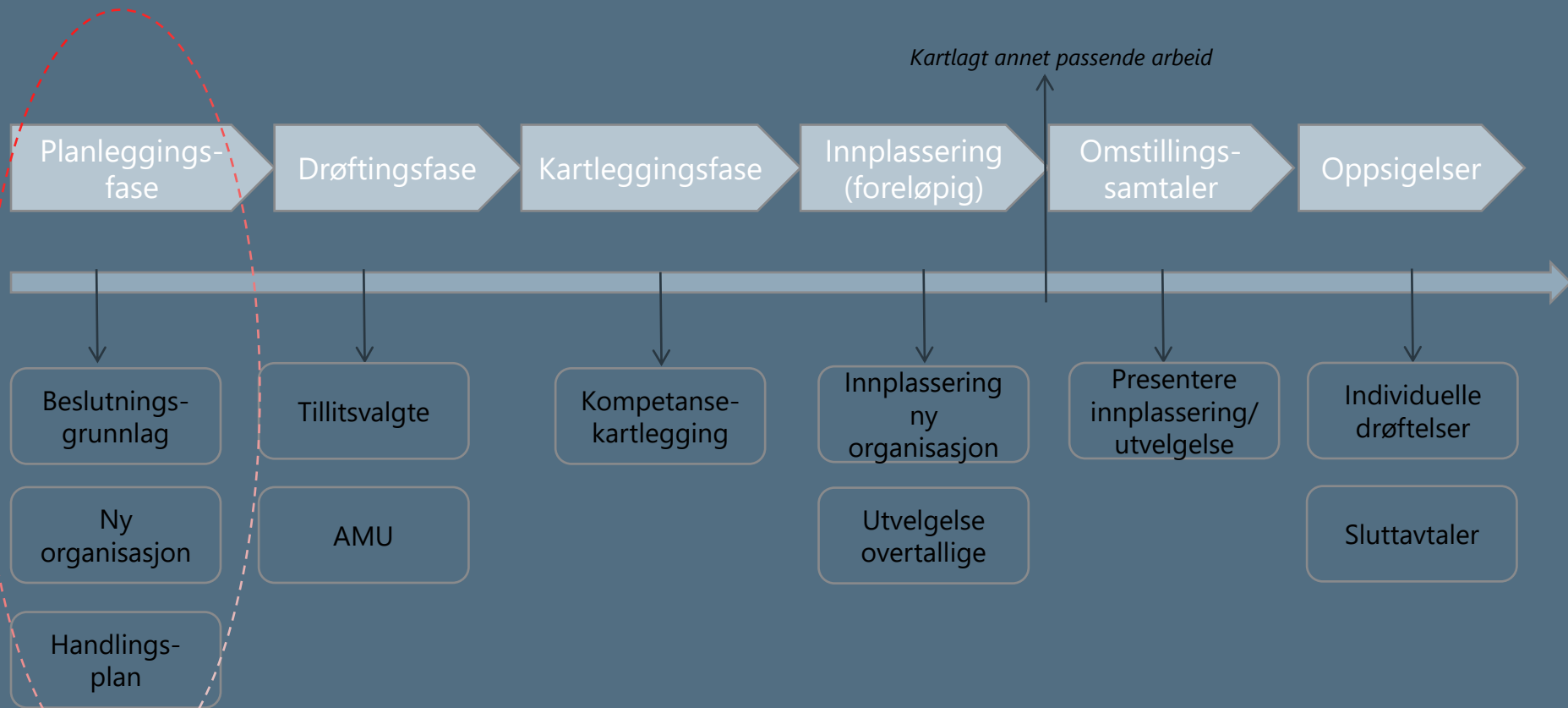
TYPETILFELLER

- Endringer innenfor eksisterende bemanningssituasjon
 - Styringsrett
 - Endringsoppsigelse
- Endringer utover eksisterende bemanningssituasjon
 - Nedbemanning
 - Rekruttering

ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT

- Arbeidsgiver kan ensidig bestemme endringer innenfor styringsretten
- Styringsrett - retten til å lede, organisere og fordele arbeidet, innenfor rammen av ansettelsesforholdet
- Rammen av ansettelsesforholdet
 - Individuelle avtaler
 - Tariffavtaler
 - Lov
- Saklighetskravet

PLANLEGGINGSFASEN



BESLUTNINGS- GRUNNLAG

- Hva gir saklig grunnlag for omorganisering/nedbemanning?
- Virksomhetsledelse
 - Organisering av virksomheten, f.eks. legge om drift pga. nye satsningsområder, disponering av oppgaver og ressurser, endre rapporteringslinjer, mv.
- Domstolenes prøvingsrett

SAKLIG GRUNNLAG - DOKUMENTASJON

- Dokumentere behovet for omorganisering/nedbemanning
 - Domstolenes prøvingsrett
 - Hva slags dokumentasjon?
- Vurdert alternative tiltak
 - Kan kostnadsreduksjoner, mv. oppnås på annen måte enn ved oppsigelser?

SAKLIG GRUNNLAG - DOKUMENTASJON

- Beslutningsnotat
 - Forretningsmessig begrunnelse
 - Konsekvenser av omstillingen
 - Ny organisasjon/bemanningsplan
 - Forslag til prinsipper for utvelgelse (krets og kriterier)
 - Ved overtallighet - eventuelle avhjelpende tiltak
 - Videre prosess

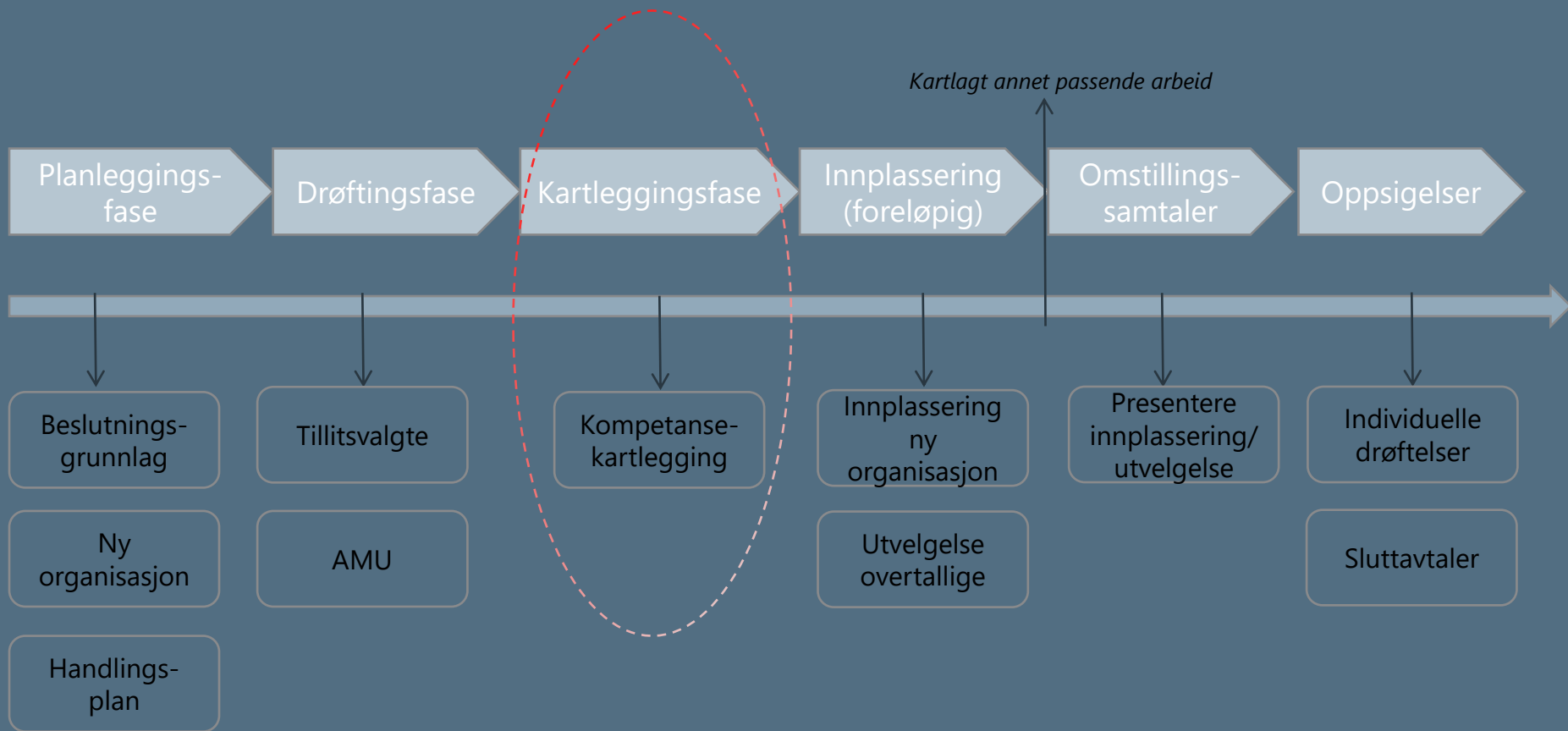
NY ORGANISASJON

- Ny organisasjonsstruktur/nytt organisasjonskart
 - Stillingers organisatoriske plassering
 - Endringer i ledelseslinjer
 - Sammenslåing av enheter, mv.
- Stillingsbeskrivelser
 - Kompetansekrav i «nye» stillinger

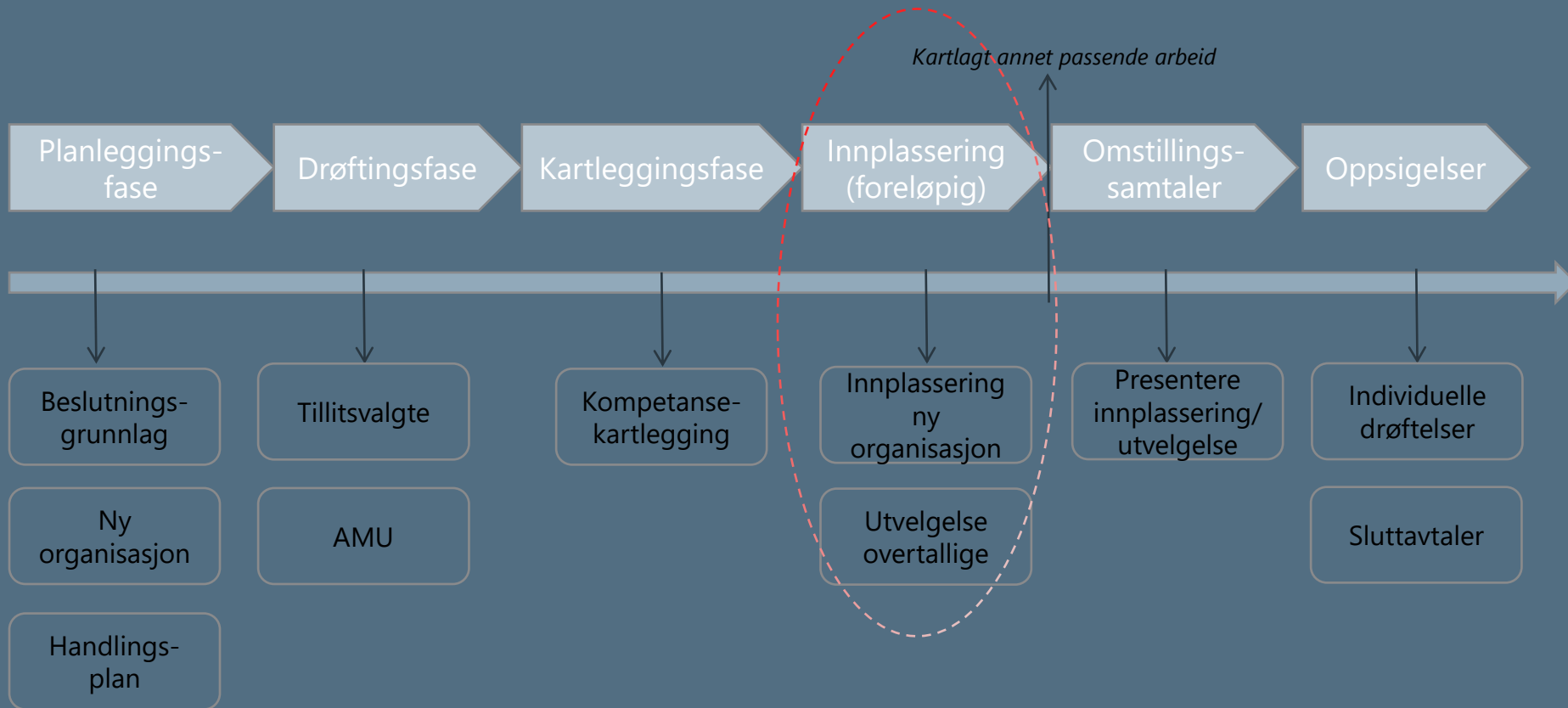
UTVELGELSESKRETS

- Hvilken del av virksomheten omfattes?
- Domstolenes prøvingsrett
- Arbeidsgivers handlingsrom
 - Rettslig utgangspunkt: hele virksomheten
 - Unntak: saklig grunn (tungtveiende hensyn)
- Betydningen av tariffavtaler

KARTLEGGINGSFASE



INNPLASSERING



INNPLASSERING – OMSTILLINGER

- Arbeidsgivers handlingsrom ved endringer i ansvars- og arbeidsoppgaver
 - Arbeidstaker må finne seg i «ikke-uvesentlige endringer»
- Typetilfeller
 - Organisatorisk plassering
 - Degradering
 - Stillingsinnhold
- Betydningen av stillingsnivå

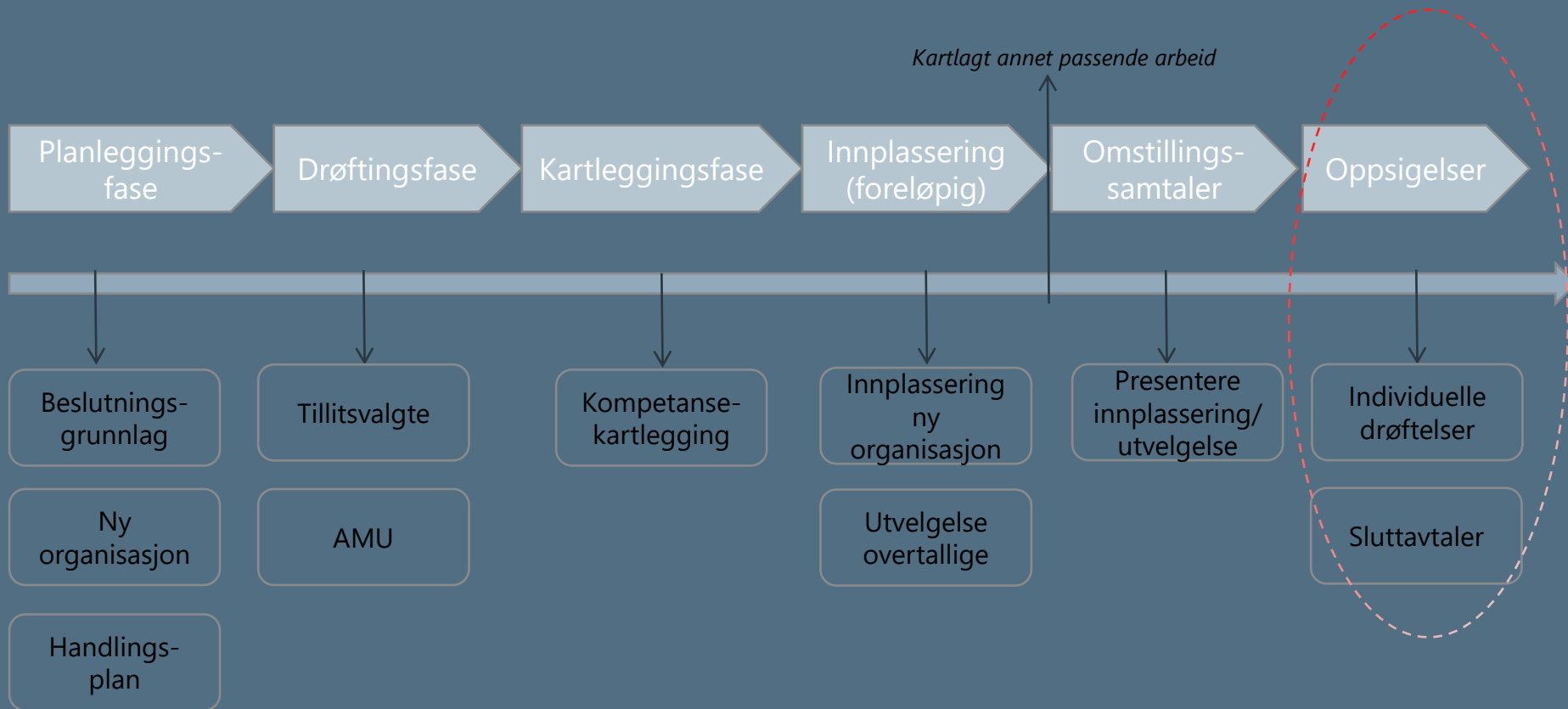
INNPLASSERING- NEDBEMANNING

- Utvelgelseskriterier
 - Krav til saklighet, jf. aml. § 15-7
- Tariffavtaler – fravikelse av ansiennitetsprinsippet
- Bruk av skjønnsmessige kriterier
- Innplassering i praksis
 - Hva kan kreves av kvalifikasjoner?
 - Skille ut nøkkelpersoner/ledelse først?

REKRUTTERING

- Nedbemanning kombinert med oppbemanning
- Saklighetskravet
- Forholdet til annet passende arbeid
 - Rt. 2018 s. 880 (Linjebygg)

OPPSIGELSER



SLUTTPAKKER

- Hva er en sluttpakke?
- Er det nødvendig?
- Når bør sluttpakker tilbys?
Styrt prosess eller søke?
- Standardiserte sluttpakker
- Hovedinnhold i sluttpakker

OPPSIGELSER

- Individuelle drøftelsesmøter
 - Hva er viktig å protokollere?
 - Viktig å kvalitetssikre informasjon
- Fryse nåtidssituasjonen
- Annet passende arbeid

OPPSIGELSER

- Rett til å stå i stilling
 - Begjæring om fratreden
- Styringsrett og
resignasjonsplikt
- Fortrinnsrett

TYPISKE FALLGRUVER?

KONTAKTINFORMASJON



Mira Tengedal
Torstenbø
PARTNER

Mobil: 988 24 665
E-post: mtt@adeb.no



Kristine Raffelsen Johnsen
SENIORADVOKAT

Mobil: 415 12 220
E-post: krj@adeb.no