



Utvelgelseskriterier ved nedbemanning

Nedbemanning er når ansatte sies opp med årsak i virksomheten. Nedbemanninger kan være store og omfattende og ramme mange ansatte, eller de kan være mindre og ramme kun få ansatte. Ved nedbemanning må uansett arbeidsgiver følge vilkårene og formkravene for oppsigelse.
(Huskeliste ved oppsigelse)

Dette innebærer at uavhengig av antallet personer som skal sies opp med årsak i virksomheten, må arbeidsgiver oppfylle kravet om saklighet for hver enkelt av oppsigelsene jf. aml. § 15-7. Et viktig ledd i dette er å bestemme hvilke kriterier som skal legges til grunn for utvelgelsen av de som skal sies opp.

Virksomhetens behov er grunnlaget for kriteriene

Når det er fattet vedtak om kapasitetstilpasning eller rasjonalisering i virksomheten som innebærer nedbemanning, er neste oppgave å fastsette virksomhetens målbilde. På dette tidlige tidspunktet er det viktig å ha fokus på hvor virksomheten ønsker å være etter nedbemanningen, og hvilke kompetanse- og bemanningsbehov virksomheten har videre. Ved å kartlegge hvilke funksjoner og stillinger det er rom for på organisasjonskartet etter nedbemanningen, er det lettere å peke ut utvelgelseskriteriene for hvem som skal innkalles til individuelt drøftingsmøte før beslutning om oppsigelse tas jf. aml. § 15-1. Når kriteriene for utvelgelse baseres på denne kartleggingen, kommer det fram at de ikke er basert på utenforliggende hensyn, men er saklige.

I arbeidet med å fastsette målbildet er det viktig at funksjon og stilling er i fokus, og ikke de ansatte som for tiden fyller stillingene.

Hva kan man sette som kriterier?

Hvilke kriterier som er å regne som saklige, sier ikke arbeidsmiljøloven noe om. Hvis virksomheten er bundet av tariffavtale, må både bestemmelser i gjeldende Hovedavtale og tariffavtale følges. For eksempel fremkommer det av Hovedavtalen § 4-9.7 (LO/Virke) at ansiennitet kan fravikes når det foreligger saklig grunn. Ut over det kan de forskjellige tariffavtalene/landsoverenskomstene ha bestemmelser knyttet til blant annet vektleggingen av ansiennitet og beregning av ansiennitet.

Ut over ansiennitet er formell kompetanse, realkompetanse, personlig egnethet og personlige forhold hos arbeidstaker vanlige kriterier å legge til grunn.

Hvordan det enkelte kriterium vektet, bør komme tydelig fram. Ofte kan det lønne seg å la det være en helhetsvurdering basert på gitte kriterier, heller enn å sette dem opp i kronologisk rekkefølge. Det gjør at du som arbeidsgiver står litt friere til å gjøre vurderinger for selve utvelgelsen enn når kriteriene er satt opp kronologisk.



Utvelgelseskriterier ved nedbemanning

Side 2

Når er fastsettelsen av kriteriene ferdig?

I mange tilfeller er arbeidsgiver forpliktet til å drøfte disse kriteriene med tillitsvalgte før de kan anvendes. Det gjelder når virksomheten er bundet av tariffavtale eller når nedbemanningen rammer minst 10 personer innenfor et tidsrom på 30 dager og dermed er å anse som en masseoppsigelse jf. aml. § 15-2. Oppnås det enighet her, vil det ha stor betydning for saklighetsvurderingen.

Hvor sterkt står kriteriene når beslutning om oppsigelse skal tas?

Sammen med fastsettelse av utvelgelseskrets dikterer kriteriene hvem som skal innkalles til individuelt drøftingsmøte (jf. aml. § 15-1), men det er først etter at alle disse drøftingsmøtene er avsluttet at det er grunnlag for å vurdere om den enkelte faktisk skal sies opp. Det er fordi det er krav om at arbeidsgiver foretar en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

Å ta inn personlige hensyn i kriteriene, kan gjøre at spesielle sosiale forhold som bør hensyntas avdekkes tidlig i prosessen, og at man dermed ikke innkaller personer som er i en spesielt sårbar situasjon til drøftingsmøte. Likevel anbefaler vi å spørre i drøftingsmøtet om det er spesielle sosiale forhold eller lignende den ansatte ønsker at arbeidsgiver skal ta med i vurderingen av om oppsigelse skal gis. Eksempler på spesielle sosiale forhold som bør vektlegges er aleneforsørgeransvar, høy alder og andre forhold hos arbeidstaker som gjør det vanskelig å få ny jobb.

Betydningen av å dokumentere

Det er viktig at arbeidsgiver skriftlig dokumenterer fastsettelsen av kriteriene før det innkalles til individuelle drøftingsmøter og oppsigelse gis. Dokumentasjonen bør bestå i referat fra møter i styret/ledelsen der målbilde og kriterier har blitt behandlet. Det er også viktig at drøftingene som kreves i prosessen dokumenteres med protokoller. Hvis arbeidstaker senere stiller spørsmål ved gyldigheten av oppsigelsen, vil slik dokumentasjon kunne bli avgjørende i en rettsprosess.

Dette faktaarket omhandler kun utvelgelseskriterier. For mer informasjon om nedbemanning, les gjerne artikkelen [Nedbemanning - oversikt over vilkår og plikter](#). Den inneholder også en sjekkliste.