Jeg er arbeidstaker og har fått oppsigelse begrunnet i nedbemanning. Hva sier arbeidsmiljøloven § 15-7, og hvilke Høyesterettsdommer er de viktigste om saklighetskravet ved nedbemanning? For hver dom: hvem var partene, og hva kom retten til?

Jeg slår opp ordlyden i § 15-7 og de sentrale Høyesterettsdommene i Lovkart.

Read 11 pages, used 7 tools, loaded tools

Viktigst først: Hvis du vil bestride oppsigelsen, har du korte frister. Du må kreve forhandlinger skriftlig innen to uker fra oppsigelsen (§ 17-3 andre ledd). Søksmålsfristen er åtte uker, regnet fra forhandlingene er avsluttet. Hvis du bare krever erstatning, er fristen seks måneder (§ 17-4 første og andre ledd). Vil du stå i stillingen mens saken pågår, må søksmål reises, eller varsles skriftlig, innen oppsigelsesfristen går ut (§ 17-4 sjette ledd).

Hva § 15-7 sier

Arbeidsmiljøloven § 15-7 første og andre ledd lyder:

> (1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.
>
> (2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. 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.

Tredje ledd utvider plikten til å tilby annet passende arbeid til andre virksomheter i konsernet. Fjerde ledd sier at oppsigelse fordi arbeidet settes ut til selvstendige oppdragstakere bare er saklig hvis det er nødvendig for virksomhetens fortsatte drift.

Rettspraksis deler saklighetsvurderingen ved nedbemanning i flere ledd. Hvert ledd må være saklig:

1. **Behovet for nedbemanning.** Her har arbeidsgiver stor frihet.
2. **Utvelgelseskretsen.** Hvem du ble sammenlignet med.
3. **Utvelgelseskriteriene og selve utvelgelsen.** Ansiennitet, kompetanse, sosiale forhold, og om saksbehandlingen var forsvarlig.
4. **Annet passende arbeid.** Om det fantes noe å tilby deg i virksomheten.
5. **Interesseavveiningen.** Virksomhetens behov veid mot ulempene for deg.

De viktigste Høyesterettsdommene

Jeg har lest premissene i fulltekst for de fem dommene under. Domstolenes egne sider har hele dommene, se lenkene. Privatpersoner er anonymisert her slik kildene gjør det.

1. HR-2015-2449-A (Gresvig, Rt-2015-1332)

Parter: A (privatperson, ankende part) mot Gresvig Detaljhandel AS.

Saken: A var leder og eneste ansatte i en tapsbringende avdeling som ble lagt ned. Han ble sagt opp uten å bli vurdert opp mot andre ansatte i selskapet.

Resultat: Enstemmig. Oppsigelsen var saklig, og anken ble forkastet. Arbeidsgiver vant.

Hva dommen sier:

- Utgangspunktet er at hele selskapet er utvelgelseskrets. Dette kan fravikes på saklig grunnlag (avsn. 38).
- Hensynene for å fravike utgangspunktet må være tungtveiende. Samtidig kan ikke loven pålegge bedriften prosesser som blir uforholdsmessig tyngende (avsn. 43).
- Innarbeidet praksis i bedriften kan få betydelig vekt (avsn. 46).
- En avdeling med én ansatt kan i prinsippet være egen krets (avsn. 54).
- **Viktig for arbeidstakere (avsn. 36):** Hvis arbeidsgiver har unnlatt en nødvendig bredere vurdering, trenger ikke arbeidstakeren bevise at noen andre burde vært sagt opp. Den manglende vurderingen er i seg selv nok til ugyldighet, med mindre det er åpenbart at utfallet ville blitt det samme.
- Når nedbemanningen og kretsen er saklige, står interesseavveiningen bare ut i arbeidstakers favør ved «ekstraordinære omstendigheter» (avsn. 60).

2. HR-2017-561-A (Posten II)

Parter: Posten Norge AS (ankende part) mot en distribusjonsleder (privatperson).

Saken: Distribusjonsenheter ble slått sammen to og to, og lederen ble overtallig etter ansiennitet innenfor den sammenslåtte enheten. Året før hadde Posten ansatt ledere fast i stillinger som etter avtale med de tillitsvalgte skulle vært midlertidige.

Resultat: Dissens 4-1. Anken ble forkastet, og oppsigelsen var dermed ugyldig.

Hva dommen sier:

- Hele retten mente utvalgskretsen var saklig. Når kretsen avgrenses, har utvelgelseskriteriet ingen plass, og ansiennitet står ikke i noen særstilling (avsn. 66).
- Avtaler med de tillitsvalgte binder ikke domstolene. Domstolene skal likevel være svært tilbakeholdne med å overprøve dem, og slike avtaler veier tungt (avsn. 72).
- Plikten til å tilby annet passende arbeid gjelder i hele virksomheten, ikke bare i utvalgskretsen (avsn. 81).
- Arbeidet som tilbys skal være mest mulig likt det gamle, både i innhold og lønn. Finnes ikke det, må arbeidsgiver tilby arbeid på lavere nivå. Det holder at det finnes et udekket arbeidsbehov, det trenger ikke være en utlyst ledig stilling (avsn. 82).
- Flertallet mente oppsigelsen var usaklig etter interesseavveiningen. Ved en styrt nedbemanning må arbeidsgiver planlegge med en viss horisont. Når Posten selv hadde skapt overtalligheten gjennom faste ansettelser, skulle ikke arbeidstakeren bære byrden av det (avsn. 90, 96 og 101).
- Dommer Arntzen var uenig. Han mente oppsigelsen var saklig (avsn. 106 flg.).

3. HR-2018-880-A (Prezioso Linjebygg)

Parter: A (privatperson, ankende part) mot Prezioso Linjebygg AS.

Saken: Bedriften ansatte arbeidsledere i én avdeling samtidig som den planla å nedbemanne ledere i en annen avdeling. A måtte søke på de nye stillingene i ordinær konkurranse med eksterne søkere, og ble deretter sagt opp.

Resultat: Enstemmig. Lagmannsrettens dom, som hadde frifunnet arbeidsgiver, ble opphevet.

Hva dommen sier:

- Plikten til å tilby annet passende arbeid omfatter som hovedregel hele virksomheten, selv om utvalgskretsen for oppsigelser er snevrere (avsn. 37–44).
- Vurderingen kan ikke knyttes bare til selve oppsigelsesdatoen. Arbeidsgiver må ta stilling til passende arbeid for det konkluderes med at oppsigelse er eneste utvei (avsn. 48).
- Om opp- og nedbemanning kan holdes atskilt, avgjøres etter en saklighetsvurdering (avsn. 49). Her var det ikke saklig, fordi beslutningen om nedbemanning var tatt før nyansettelsene ble gjort (avsn. 69–70).
- Arbeidstakeren trenger ikke bevise at han faktisk ville fått stillingen (avsn. 75).

4. HR-2019-424-A (Skanska)

Parter: Skanska Norge AS, med NHO som partshjelper, mot seks oppsagte fagarbeidere (privatpersoner), med LO som partshjelper.

Saken: Ved en nedbemanning la Skanska vekt på kompetanse og faglig dyktighet og gikk bort fra ansiennitetsrekkefølgen.

Resultat: Enstemmig. Anken ble forkastet, og oppsigelsene var ugyldige.

Hva dommen sier:

- Saklighetskravet gjelder ikke bare behovet, omfanget og kretsen, men også selve utvelgelsen av hvem som sies opp (avsn. 30).
- Etter arbeidsmiljøloven er ansiennitet ett saklig kriterium blant flere. Kvalifikasjoner og kompetanse kan også brukes (avsn. 31–32). Sosiale hensyn må alltid vurderes (avsn. 34).
- Etter Hovedavtalen LO–NHO § 8-2 er ansiennitet utgangspunktet. Det gjelder likevel ingen generell terskel om «vesentlige kompetanseforskjeller» for å fravike den (avsn. 45 og 60–62). På dette punktet fikk Skanska medhold.
- Skanska tapte likevel på saksbehandlingen. Arbeidsgiver må ha en forsvarlig og etterprøvbar prosess (avsn. 76).
- Å reelt vurdere bare et lite mindretall i kretsen er for smalt (avsn. 79).
- Jo mer skjønnsmessige kriteriene er, desto bedre dokumentasjon kreves (avsn. 81).

5. HR-2019-1986-A (Telenor)

Parter: Telenor Norge AS, med Abelia som partshjelper, mot A (privatperson), med EL og IT Forbundet som partshjelper.

Saken: Kretsen ble avgrenset etter divisjon og geografi, i tråd med fast praksis. Resultatet ble en krets på 11 personer i Trondheim der A var den eneste i sin stillingskategori. Hun hadde 32 års ansiennitet.

Resultat: Enstemmig. Anken ble forkastet, og oppsigelsen var ugyldig.

Hva dommen sier:

- Utgangspunktet etter § 15-7 er at hele selskapet er utvelgelseskrets. Det skal tungtveiende hensyn til for å fravike det (avsn. 43).
- Når bedriften er tariffbundet, får ansiennitet en sterkere stilling (avsn. 53).
- En krets kan da være usaklig hvis ansiennitetsprinsippet mister sin betydning eller blir vesentlig svekket (avsn. 61–62).
- Divisjon og geografi er i utgangspunktet saklige kriterier (avsn. 68). Vurderingen må likevel gjøres konkret i hvert enkelt tilfelle (avsn. 69).
- Her mistet As ansiennitet all betydning, og Telenor hadde ikke vurdert å utvide kretsen (avsn. 72 og 75–76).

Eldre dommer som går igjen

Følgende dommer gjelder arbeidsmiljøloven 1977 § 60, som videreføres i § 15-7. Jeg har ikke lest dem selv. Beskrivelsen bygger på hvordan dommene over gjengir dem.

- **Rt-1986-879 (Hillesland):** Arbeidsgiver kan fravike ansiennitet ut fra kvalifikasjoner (Skanska avsn. 32).
- **Rt-2001-71 (Rasmussen Offshore):** Domstolene skal være tilbakeholdne med å overprøve avtaler med tillitsvalgte (Posten II avsn. 71).
- **Rt-2008-749 (Posten I):** Ved store rasjonaliseringstiltak skal det mye til for den enkeltes interesser blir avgjørende (Posten II avsn. 89). Arbeidsgiver har heller ingen alminnelig plikt til å vente på nye jobbmuligheter (Linjebygg avsn. 47).

HR-2024-1188-A dukker ofte opp i søk på § 15-7. Den gjelder imidlertid oppsigelse på grunn av forhold hos arbeidstakeren, ikke nedbemanning.

Spørsmål å stille om din egen oppsigelse

- **Utvelgelseskretsen:** Hvem ble du sammenlignet med, og hvorfor akkurat dem? Var kretsen så snever at din ansiennitet eller kompetanse i praksis ikke telte?
- **Kriteriene:** Hvilke kriterier ble brukt, og er vurderingen av deg dokumentert?
- **Annet arbeid:** Ble det sett etter passende arbeid i hele virksomheten, og i konsernet? Ble det ansatt folk i andre avdelinger rundt samme tid?
- **Tariffavtale:** Er arbeidsgiver bundet av tariffavtale, for eksempel Hovedavtalen? Da står ansiennitet sterkere, slik Skanska- og Telenor-dommene viser.
- **Dine forhold:** Hva betyr oppsigelsen konkret for deg, med tanke på alder, ansiennitet, helse og jobbmuligheter?

Jeg er ikke advokat. Ta gjerne kontakt med fagforeningen din eller en arbeidsrettsadvokat raskt på grunn av fristene. Arbeidstilsynets svartjeneste gir også generell veiledning. Hvis du forteller mer om hvordan nedbemanningen ble gjennomført hos deg, kan jeg hjelpe deg å se den opp mot disse dommene.

Kilder:

- Arbeidsmiljøloven § 15-7, § 17-3, § 17-4 (Lovdata)
- HR-2015-2449-A
- HR-2017-561-A
- HR-2018-880-A
- HR-2019-424-A
- HR-2019-1986-A
- HR-2024-1188-A

Ask Claude your own question