

Overtallighet

Med begrepet «overtallighet» mener vi innen arbeidsjussen at en eller flere personers stillinger blir inndratt, gjerne i form av en rasjonalisering eller nedbemanning. En vanlig misforståelse er at den som sitter i stillingen som er blitt inndratt også er den som vil bli sagt opp eller måtte gå over i en overtallighetspool. Dette er ikke riktig.

Det kan godt hende at vedk. har kompetanse til å kunne fylle flere andre stillinger i virksomheten som ikke vil bli inndratt. Det er derfor naturlig at den personen som sitter i den inndratte stillingen blir vurdert opp mot andre i virksomheten som sitter i stillinger som vedkommende er kompetent for.

Kriterier for utvelgelse til oppsigelse

I en rasjonalisering legges det til grunn visse kriterier for utvelgelse av personer til oppsigelse. Høyesterett fastslo i 1986 at det ikke bare var ansiennitet i bedriften som skulle brukes som utvelgelseskriterie. Høyesterett ga også uttrykk for at også kompetanse og sosiale forhold skulle tas i betraktning ved utvelgelsen. Disse tre kriteriene synes i utgangspunktet å måtte anses som likeverdige. La oss se litt nærmere på innholdet i disse tre kriteriene.

Ansiennitet

Med «ansiennitet» menes den tid man har arbeidet i virksomheten. Har man vært tilsatt i virksomheten flere ganger, regnes ansienniteten fra siste ansettelse/tiltredelse i virksomheten. Det skal også nevnes at Høyesterett også har fastslått at mindre ansiennitetsforskjeller ikke skal tillegges vekt, med mindre to eller flere personer står likt mht. kompetanse og sosiale forhold.

Kompetanse

Med «kompetanse» menes så vel formell kompetanse som realkompetanse. Et spørsmål som ofte kommer opp når det gjelder kompetansebegrepet er om skikkethet går inn under dette begrepet. Svaret er at skikkethet går inn under begrepet, selv om det ofte kan være vanskelig både å vurdere og bevise skikkethetsforskjeller mellom forskjellige arbeidstakere. Det kan videre spørres om subjektive forhold som for eksempel at personen er vanskelig å samarbeide med, nekter å følge ordre e.l. skal telle med i vurderingen av hvem som får bli og hvem som må gå. Den store hovedregelen er at slike forhold ikke skal trekkes inn i vurderingen. Det nærmeste man kommer å kunne trekke subjektive forhold inn i vurderingene, er at en person kan sees på som en negativ arbeidsmiljøfaktor. Ut over dette må det altså utvises stor forsiktighet med å trekke inn subjektive forhold inn i vurderingen.

Sosiale forhold

Det tredje kriteriet, «sosiale forhold», dekker en rekke forhold som kan indikere at en oppsigelse kan ramme en arbeidstaker hardere enn en annen. Slike forhold kan eksempelvis være alder, funksjonshemninger, økonomi/forsørgelsesbyrde og muligheter til å få nytt arbeid. Dette kriteriet springer ut av den interesseavveining arbeidsmiljøloven forutsetter at vi skal gjøre ved rasjonalisering. Denne avveiningen går ikke bare på en avveining mellom arbeidsgivers behov for å rasjonalisere og ulempene for arbeidstakerne, men også på en avveining av hvilke arbeidstakere som får størst personlige ulemper ved en oppsigelse.

Når det så skal foretas en avveining mellom flere arbeidstakere, kan det hende at den arbeidstakeren som sitter i stillingen som inndras vil kunne fortsette i en annen stilling han er kompetent til i virksomheten. Dette skjer fordi vedkommende ut fra en samlet vurdering iht. til oven nevnte kriterier får beholde stillingen.

Konsekvensen er at en annen arbeidstaker blir valgt ut til oppsigelse. Dette blir en ny problemstilling, som vi ikke kommer inn på i denne artikkelen.