

# Venter flere endrings-

**– Jeg tror vi kommer til å få en del flere endringsoppsigelser de kommende årene, spår arbeidsrettsadvokat og Kvale-partner Nicolay Skarning.**

**SILJE SUNDT KVADSHEIM**  
ssk@finansavisen.no

Norske bedrifter omstrukturerer i høyt tempo. Mange arbeidsoppgaver forsvinner når roboter kommer inn, og digitalisering er et hyppig brukt ord i mange styremøter. Andre bedrifter eller offentlige etater flytter fra en by til en annen. Det får også konsekvenser for de ansattes arbeidsoppgaver, og det er ikke alle like fornøyd med.

I forrige uke ble Operaen dømt til å betale erstatning etter at en mellomleder som da hun kom tilbake etter åtte måneders permisjon hadde fått helt nye arbeidsoppgaver, uten at dette var blitt drøftet med henne.

## Gjelder også eldre

– Jeg tror vi kommer til å få flere av disse endringsoppsigelsene i årene som kommer, og jeg mener også at noen eldre arbeidstagere, i spesielle stillinger og lederstillinger, i større grad må finne seg i endringsoppsigelser. I noen tilfeller trenger bedriften en yngre leder med en ny kompetanse og kurs. Da må kanskje eldre høytlønte direktører også finne seg i å få andre arbeidsoppgaver, som kanskje er mindre ansvarsfulle, og kanskje også litt lavere lønn. Problemet er at dette står opp mot stillingsvernet, og ikke nødvendigvis oppleves som kurant, sier han.

– Har bedriften en seniorpolitikk, kan det gjøre det enklere, for da er det forhåndsplanlagt og annonsert. Det kan hjelpe til å holde eldre i arbeid lengre. Målet er frivillige endringer, sier han.

Skarning mener at problemstillingen ble ytterligere aktualisert da arbeidslivets aldersgrense ble hevet til 72 år for et par år siden.

**– Uten at det egentlig er prøvd for Høyesterett, antar**

**vi at det er noe lettere å få gjennom en endringsoppsigelse enn en vanlig oppsigelse, da vedkommende tross alt får et tilbud om en jobb og er sikret lønn, sier han.**

## Vanskelig å få ny jobb

Omstillinger og endringsoppsigelser er også mye brukt i finansbransjen, forteller Skarning.

Han representerte i fjor Danske Bank, som ble saksøkt av sin 62 år gamle tidligere juridiske direktør, som mente seg oppsagt. Danske Bank hevdet på sin side at det var en endringsoppsigelse. Den tidligere juridiske direktøren tapte i tingretten, men saken ble anket og senere forlikt.

– Basert på min erfaring som arbeidsrettsadvokat, tror jeg det også er nødvendig at det er mulig med både omstillinger og endringsoppsigelse av eldre arbeidstakere for at de skal holdes lengre i arbeidsmarkedet. Hvis ikke vil det bare bli enda vanskeligere å ansette eldre. Og jeg ser det allerede; de

direktørene i 50- og 60-årene som jeg hjelper i en nedbemanningprosess får seg sjelden en ny direktørjobb etterpå, mens de som er i 40-årene som oftest gjør det. Å akseptere endringsoppsigelser er derfor en måte å sikre at du fortsatt har folk arbeid, men det må gjøres med skikkelig saksbehandling, og den ansatte må få medvirke i prosessen.

## Unngå krigshumør

For å hindre at en prosess som omfatter endring av arbeidsoppgaver ender i full konflikt, anbefaler

Skarning en grundig dialog med den ansatte først.

– Mange arbeidsgivere undervurderer det prestisjemessige nederlaget det kan være å miste direktørtittelen. Det kan være det som gjør at vedkommende kommer i krigshumør, sier han.

Skarning har også nylig gitt ut en bok, med tittelen «Permittering, nedbemanning og sluttpakker».

– Mitt råd er å ta et ordentlig møte med den ansatte og diskuterer mulige endringer først. Da kan man også høre hva som er viktig for den enkelte.

– Dersom vedkommende gir uttrykk for at han ikke vil akseptere noen endring, er det en indikasjon på at man bør gå mer formelt frem. Da må arbeidsgiver gjøre en ordentlig vurdering av hvorvidt man har en saklig grunn til oppsigelse, og kalle inn til et formelt drøftingsmøte. Arbeidsgiver må så vurdere den ansattes innsigelser, og eventuelt

**” Mange arbeidsgivere undervurderer det prestisjemessige nederlaget det kan være å miste direktørtittelen**

NICOLAY SKARNING, KVALE ADVOKATFIRMA

søksmål mot oppsigelsen.

**– Fordelen med en diskusjon med den ansatte først, er at man i større grad kan skreddersy en løsning. Da er risikoen for konflikt langt lavere.**

– Men hvis den ansatte ikke aksepterer endringene, er det viktig å levere et endringsoppsigelsesbrev. Gjør man ikke det, blir oppsigelsen av domstolen lett ansett som urettmessig. Alt for mange arbeidsgivere undervurderer betydningen av saksbehandlingen og den ansattes medvirkning, sier Skarning.



**– Også eldre arbeidstager**

## Arbeidsgiver kan endre mye

**En bedrift kan gjøre mange endringer i arbeidsoppgaver uten å gi den ansatte endringsoppsigelse, da arbeidsgiver har styringsrett.**

– For å si det litt enkelt, kan arbeidsgiver gjøre mindre endrin-

ger som ikke kan sies å være vesentlige i kraft av styringsretten.

Større eller vesentlige endringer kan arbeidsgiver ikke gjøre innenfor styringsretten, sier Nicolay Skarning.

**– Å flytte bedriftens kontorer fra en del av Oslo til en annen del av Oslo, ligger for**

**eksempel under styringsretten. Men skal bedriften flytte fra Oslo til Bergen, må man foreta endringsoppsigelser om ikke de ansatte aksepterer.**

– Og hva hvis bedriften skal

flytte til Kongsberg?

– Tja, man sier gjerne at flytting innenfor pendleravstand er mulig å gjøre innenfor styringsretten, så det er kanskje et tvilstilfelle.

# Endringsoppsigelser



## Endringene må finne seg i det

### Vesentlige endringer

Vel så vanlig er det å foreta endringer i den enkeltes arbeidsoppgaver, for eksempel i forbindelse med en omstrukturering av bedriften.

– Også her er det avgjørende

om endringene er vesentlige eller ikke. Har den ansatte noen få lederoppgaver, kan nok arbeidsgiver ta dem bort i kraft av styringsretten. Men der hvor lederoppgavene er en større del av stillingen, må arbeidsgiver

bruke endringsoppsigelsesbrev, hvis ikke arbeidstageren samtykker i at oppgavene blir borte.

– Hva med bonus og lønn?

– Står det i arbeidsavtalen at du har rett til bonus hvert år, må man nok gå til endringsopp-

sigelser dersom man velger å gå bort fra det. Har en bedrift en diskresjonær bonusordning, der de ansatte mottar bonus basert på skjønn dersom bedriften har hatt et godt år, kan dette endres gjennom styringsretten. En

ansatt kan også pålegges å jobbe overtid, eller nektes å jobbe overtid i kraft av styringsretten. Det er imidlertid ikke mulig å sette ned en ansatt i lønn i kraft av styringsretten, sier Nicolay Skarning.