

STEENSTRUP  
STORDRANGE

# Beholde og sikre kompetanse - i et rettslig perspektiv

Partner | Advokat Per Ragnar Bronken

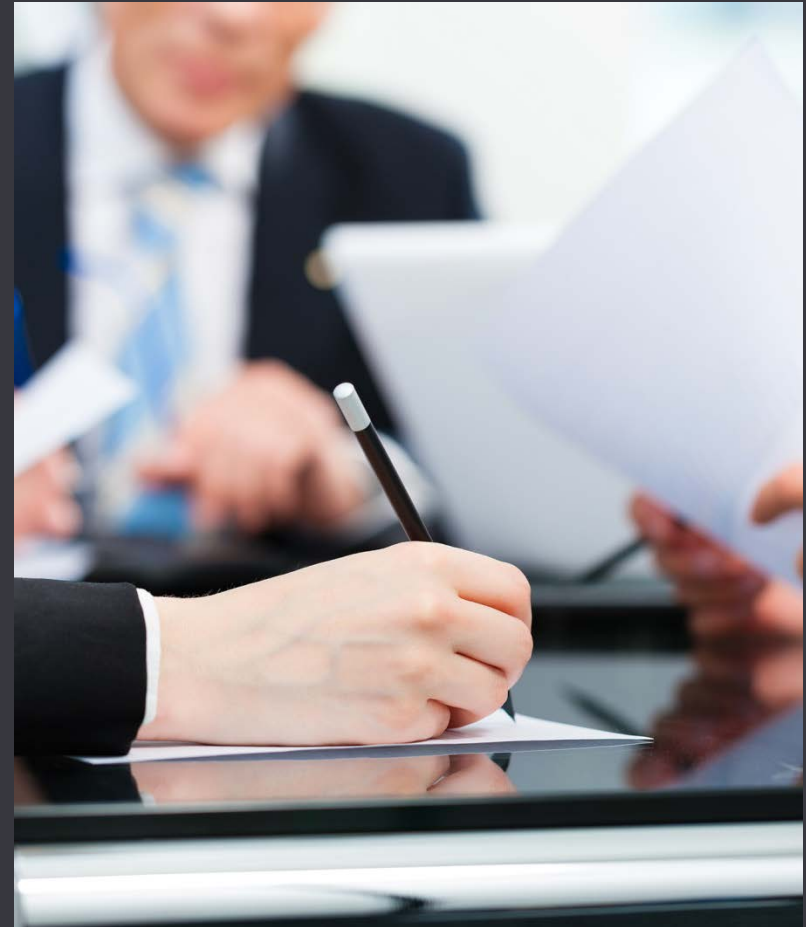


# Temaet

- Hvordan beholde rett kompetanse ved nedbemanning?
  - Utvalgskriter og utvalgskrets
- Hvordan sikre kompetanse fremover?
  - Incentivordninger
  - Konkurransesklausuler

# Nedbemanning

- Utvalgs-kriterier
  - Hvordan kan kompetanse brukes som utvalgs-kriterium i konkurranse med ansiennitet?
- Utvalgs-kretser
  - Nedbemanne på rett sted – altså innen for en krets (typisk en avdeling) og ikke i virksomheten som sådan



# Utvalgskrets

- Første steg for å beholde rett kompetanse er å nedbemanne på «rett» sted – altså avgrense nedbemanningen til en krets personer.
- Utgangspunktet for nedbemanningen er «virksomheten» jfr. aml. § 15-7
- Som et grovt utgangspunkt er dette «AS»-et
- Hverken lov eller hovedavtaler gir nærmere anvisning på hva som skal til for å avgrense utvelgelsen til en bestemt krets innen virksomheten



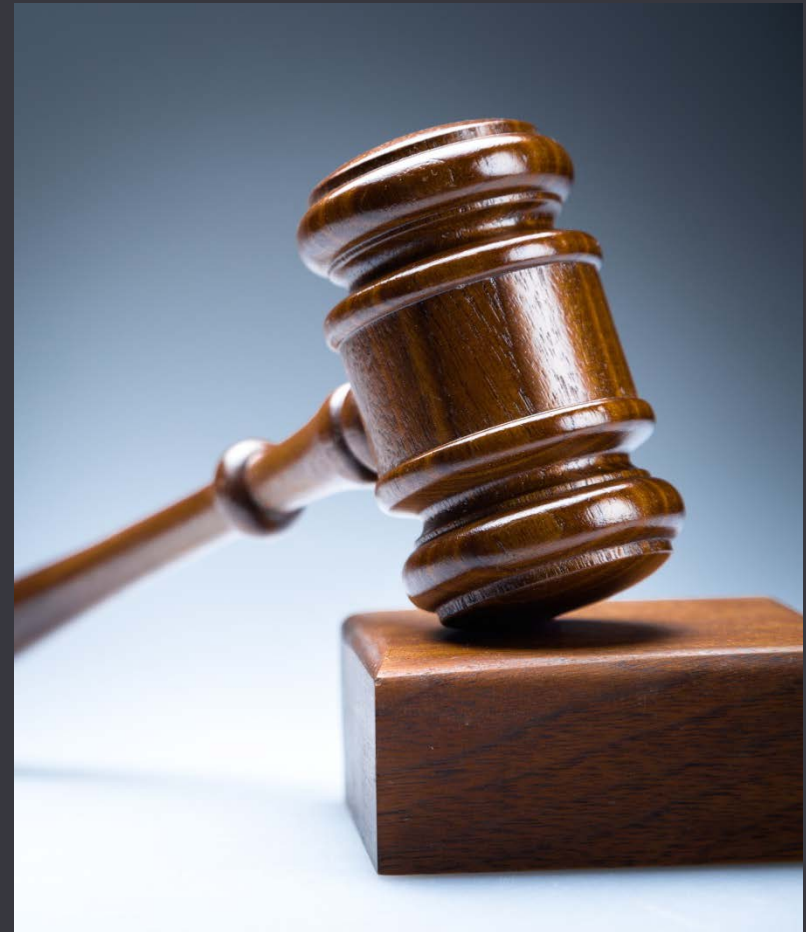
# Utvalgskrets - Momenter

- Drøftinger og eventuell enighet med tillitsvalgte
- Virksomhetens størrelse og økonomiske situasjon
- Geografi/avdelingsstruktur
- Utfordringer dersom det ikke etableres en utvalgskrets
  - Ressursbruk
  - Usikkerhet blant ansatte/behovet for stabilitet
  - Behov for å beholde kompetanse
- Ikke konstruer «unaturlige» kretser i anledning nedbemanningen



# Kompetanse – rettslige utgangspunkter

- ✓ Kan gi grunnlag for å fravike ansiennitet ved tariffavtale lik Hovedavtalen NHO – LO
- ✓ Utvilsomt saklig og det viktigste utvelgelseskriterium for ikke-tariffbundet virksomhet
- Hovedutfordringer:
  - Saksbehandlingen, kompetansekartlegging, etterprøvbarehet
  - Subjektive vs. Objektive vurderinger



# Kompetanse - oppsummering

---

## Momenter

- Drøftinger med tillitsvalgte:
  - i) det fremtidige kompetansebehovet
  - ii) innholdet i kompetansebegrepet,
  - iii) metoden for å kartlegge kompetansen
- Kompetansevurderingene: Etterprøvbarhet og dokumentasjon
- Subjektive vs. objektive vurderingskriterier
- Hvis vurderingene inneholder forholdsvis sterke negative karakteristikk – skjerpet dokumentasjonskrav
- Svakheter ved matematiske poengberegninger

# 5 råd til HR

1. Drøft behovet for utvalgskrets og innholdet i kompetansekriteriet med tillitsvalgte
2. Gi «kompetanse» et så objektivt innhold som mulig
3. Bruk tall/karakterer/score med forsiktighet – den reelle bakenforliggende vurdering er avgjørende
4. Ta kontroll over prosessen – ikke stol på ubetinget på den som evaluerer medarbeideren
5. Sørg for solid og etterprøvbar dokumentasjon – faktum er deres ansvar!





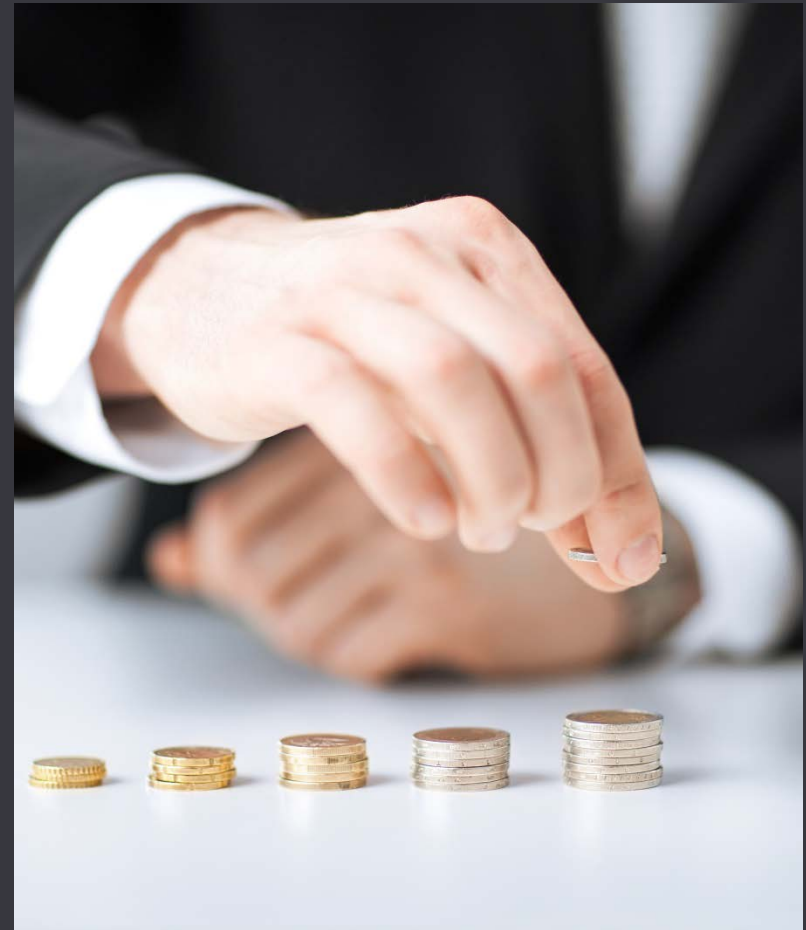
STEENSTRUP  
STORDRANGE

# Incentivordninger



# Kort om «insentivordninger»

- «Insentiv» - tilskyndelse til bestemt handlemåte, stimulans, oppmuntring til f.eks. større innsats
- «Incentivordningene» er en del av avlønningen, men ikke nødvendigvis del av lønnsbegrepet – det forutsetter å motivere ytterligere
- Ulike typer insentiver:
  - Bonus
  - Opsjoner
  - Eierskap (aksjekjøp)
  - Øvrig



# Rettslige utgangspunkter

- Utgangspunktet er avtalefrihet når det gjelder de økonomiske vilkårene i ansettelsesforhold
- Ordensregel i Arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) litra i
- Begrensninger:
  - Arbeidsmiljøloven § 4-1 (2)
  - Regulatoriske begrensninger
  - Diskrimineringslovgivningen
- Forholdet mellom arbeidsavtalen og insentivavtalen innebærer en kollisjon av «regelsett»:
  - Nesten full avtalefrihet ved insentivavtaler
  - Arbeidsavtalen er styrt av preseptorisk bakgrunnsrett

# Etablering – avtale eller ordning?

- Sentralt skille:
  - Inngåelse av gjensidig bebyrdende avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker (undertegnet av begge parter)
    - «Bonusavtale for 2012»
    - Integrrert i arbeidsavtalen
  - Deltagelse i eksisterende ordning/«company policy»
- Avtaler må respekteres av arbeidsgiver – ordninger kan ensidig endres



# Etablering – anbefaling om innholdet i avtalen/ordningen

- Formålet med incentivet bør fremgå
- Endringsadgang og endringskompetanse må avtales
- Forholdet til opphør av ansettelsesforholdet – alle typetilfeller *må* reguleres
  - arbeidstakers egen oppsigelse
  - oppsigelse fra arbeidsgiver begrunnet i arbeidstakers egne forhold
  - oppsigelse fra arbeidsgiver grunnet arbeidsgiver/virksomhetens forhold – typisk nedbemanning
  - avskjed
  - (Hva kan med *rimelighet* avtales?)
- Må inneholde en eller annen form for tidsbegrensning

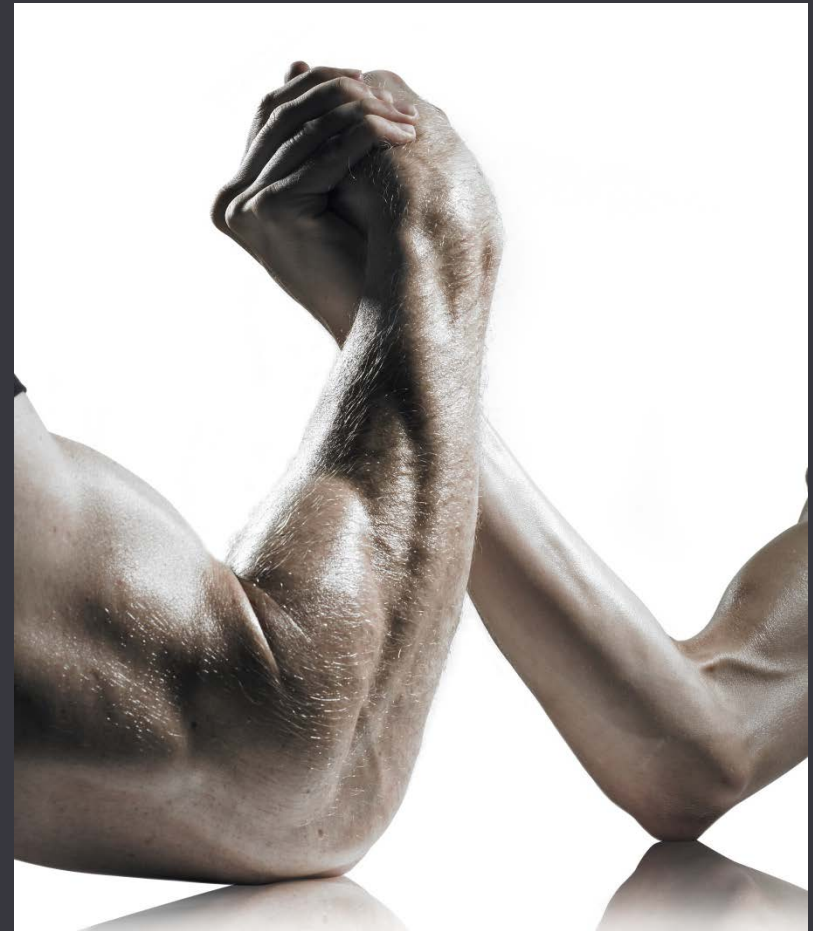
STEENSTRUP  
STORDRANGE

# Konkurransesklausuler



# Ny regulering av konkurranse-begrensninger for ansatte

- Nye regler i arbeidsmiljøloven trådte i kraft 1. januar 2016
- Konkurransereguleringer i arbeidsforhold tidligere regulert i avtaleloven
- Hensyn bak reglene



# Hovedområder for ny regulering

- Konkurransesklausuler
- Kundesklausuler
- Ikke-rekrutteringsklausuler (mellom to arbeidsgivere)





# Konkurransesklausuler

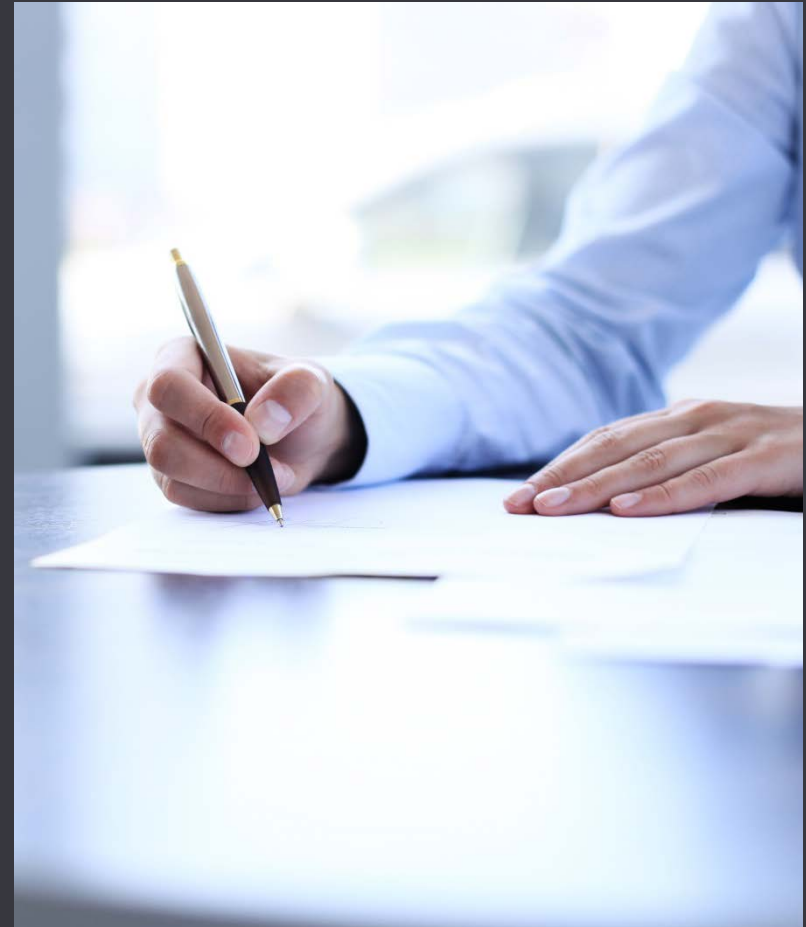
---

*«begrenser arbeidstakers adgang til å tiltre stilling hos en annen arbeidsgiver eller starte, drive eller delta i annen virksomhet etter arbeidsforholdets opphør»*

---

# Hovedelementer:

1. Krav om skriftlighet for å være gyldig
2. Nødvendig for å ivareta arbeidsgivers særlige behov
3. Redegjørelse innen frist – ellers bortfall
4. Kompensasjonsregler
5. Maksimalt 1 år fra opphør av arbeidsforholdet



# Kontaktperson

---

