



# Skanskasaken - Ikke bare et spørsmål om ansiennitetens betydning



Per Benonisen  
Partner, Faggruppeleder  
arbeidsrett



Kaja Kaarby  
Lead Lawyer

## Riktig saksbehandling og dokumentasjon er avgjørende.

Høyesterett avsa før helgen dom i «Skanska-saken», hvor hovedspørsmålet var betydningen av ansiennitet ved nedbemanning. Høyesterett kom til at ansiennitet ikke er hovedregelen ved nedbemanning og uttalte at utvelgelsen av overtallige må bero på en totalvurdering av ansiennitet og de andre kriteriene arbeidsgiver ellers påberoper seg. Videre uttalte Høyesterett at vekten av de øvrige utvelgelseskriteriene vil kunne variere etter bedriftens situasjon og behov samt at arbeidstakerens individuelle forhold alltid må hensyntas.

Selv om arbeidsgiversiden fikk medhold i at ansiennitetsprinsippet ikke er hovedregelen ved nedbemanning, kom Høyesterett til at oppsigelsene likevel var ugyldige som følge av mangelfull saksbehandling. Dommen gir en god gjennomgang av hvilke krav som stilles til arbeidsgivers saksbehandling i nedbemanningsprosesser. Det er ikke tvilsomt at arbeidsgiver må gjennomføre en forsvarlig, og for domstolene etterprøvbart, saksbehandling som grunnlag for utvelgelse til oppsigelse ved nedbemanning. Domstolen kan prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag, om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfatter de rimelighets hensyn som gjør seg gjeldende med hensyn til arbeidstakerene. Dess mer skjønsmessige og subjektive kriteriene da er, dess bedre dokumentasjon må kreves.

DLA Piper har omfattende erfaring med å bistå arbeidsgivere i forbindelse med gjennomføring av utvelgelse av overtallige ved nedbemanning. Vår anbefaling er å ta kontakt med advokat så tidlig som mulig i prosessen, slik at det kan legges til rette for at bedriften blir sittende igjen med den kompetansen bedriften trenger for videre drift.

**Du kan lese dommen i sin helhet her**

---

Services

Arbeidsrett

---