

Hold på dialogen når det kommer til masseoppsigelser

Når man skal håndtere masseoppsigelser er det viktig å holde på den gode dialogen.

Ifølge arbeidsmiljøloven er det snakk om en masseoppsigelse når ti arbeidstakere mister jobben innenfor et tidsrom på 30 dager og oppsigelsene ikke er begrunnet i de enkelte arbeidstakere, men i stedet i selve virksomhetens forhold.

- Ved masseoppsigelser gjelder det skjerpede krav til saksbehandling, forteller Jens Kristian Johansen. Han er partner og arbeidsrettsadvokat i Grette, og har ofte blitt vitne til dårlige håndteringer. - Arbeidsgivere som vurderer å gå til masseoppsigelser må blant annet så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte, sier han.

- Men hva er egentlig "så tidlig som mulig"? - Her kan det ofte bli diskusjon, men poenget er at de ansatte skal ha en reell mulighet til å påvirke utfallet av forhandlingene. Det er dessuten personalpolitisk klokt å ta med de ansatte på råd. Varslingsplikten handler jo ikke minst om solidaritet, påpeker Johansen.

Velg talsperson

Er det ingen tillitsvalgte i bedriften, må de ansatte selv velge en talsperson som bedriften kan forholde seg til. - Blir ikke partene enige, er det

arbeidsgivers standpunkt som blir avgjørende. En god prosess kjenntegnes imidlertid av god dialog der de ansatte tidlig forstår hvorfor det må skjæres ned. Dessuten er det ikke slik at man skaffer seg godt omdømme ved å vinne i en eventuell rettsak; viktigere er det med ambassadører av tidligere ansatte som snakker pent om bedriften din.

- Arbeidsgiver bør også vurdere å tilby sluttpakker der den ansatte kompenseres mot at arbeidsforholdet avsluttes, sier Johansen.

- Som regel blir ansiennitetsprinsippet håndhevet ved oppsigelser, ikke minst fordi det er enklest å praktisere og samtidig vanskeligst for domstolene å sette til side. Det er likevel ikke det eneste utvelgelseskriteriet, forklarer Johansen.

- I virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale, skal arbeidsgiver gjennomføre utvelgelsen av de som rammes ut fra saklige utvelgelseskriterier. Det er blitt stadig vanligere å kartlegge kompetansen og benytte det som kriterium.

Vektlegg egenskaper

Det er imidlertid også rom for å vektlegge personlige egenskaper som samarbeidsevne og sosiale hensyn som forsørgelsesbyrde. Ved driftsinnskrenkning er en oppsigelse ikke saklig hvis virksomheten har et annet passende arbeid å tilby. Før beslutning om oppsigelse tas, må det derfor vurderes om det er mulig å omplassere den ansatte.

- Dette gjelder selv om omplasseringen vil kreve noe omstilling eller opplæring, presiserer Johansen.



Jens Kristian Johansen
Partner og arbeidsrettsadvokat | Grette

4

JOHANSENS BESTE TIPS

- Der er lett å trå feil i arbeidsrettens minefelt, sier Jens Kristian Johansen. Han mener at særlig disse paragrafene i arbeidsmiljøloven er verdt å merke seg.

Fortrinnsrett til ny stilling (aml. § 14 - 2)

1 Arbeidstaker som er oppsagt på grunn av arbeidsmangel har fortrinnsrett i 1 år etter oppsigelsens utløp dersom arbeidsgiveren ansetter nye medarbeidere. Denne fortrinnsretten gjelder imidlertid bare til stillinger arbeidstakeren anses skikket til å ta.

Formelle krav til oppsigelsen (aml. § 15-4)

2 En skriftlig oppsigelse fra arbeidsgiverens side skal leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakerens oppgitte adresse. Oppsigelsen anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstakeren.

Oppsigelsesfrister (aml. § 15-3)

3 Oppsigelsesfristene avhenger av hvor lenge arbeidstaker har vært ansatt, og vedkommendes alder. Hovedregelen er en oppsigelsesfrist på 1 måned. For personer som har vært ansatt sammenhengende i mer enn 5 og 10 år, er oppsigelsesfristen som hovedregel 2 og 3 måneder.

Søk juridisk bistand!

4 Som det fremgår av det ovenstående, kan reglene være kompliserte, tildels skjønnsmessige og uklare. En bedrift som vurderer å gå til oppsigelse kan derfor gjøre lurt i å konsultere en arbeidsrettsadvokat.