

Nedbemanning

Negotia har den siste tiden fått merke effekten av krisen i finansmarkedet. Det er nå stor pågang av henvedelser omkring temaet nedbemanning. I det følgende vil jeg behandle oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak.

Det er en rekke regler arbeidsgiver skal forholde seg til i en nedbemanningsfase. Disse følger av arbeidsmiljøloven (aml.) og eventuell tariffavtale. Reglene skal sikre en grundig vurdering og betryggende behandling av saken. Du finner aml. på www.lovdata.no. Jeg vil her gjøre rede for de viktigste reglene:

Drøfting – hovedavtalen

Der det er inngått tariffavtale, skal arbeidsgiver så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte forhold vedrørende driften, herunder om det kan bli aktuelt med nedbemanning. Tillitsvalgte og arbeidsgiver kan avtale kriterier som skal følges ved en nedbemanning. Kriteriene skal da legges til grunn ved utvelgelsen av hvem som skal sies opp og sikre en forsvarlig saksbehandling. Dersom stillingen din blir borte, er det ikke sikkert at det er du som må gå. Det skal foretas en helhetsvurdering, der du skal vurderes opp mot andre ansatte basert på gitte kriterier. Der det er tariffavtale foreligger det et skjerpet ansiennitetsprinsipp som skal legges til grunn.

Det er arbeidsgiver som tar beslutning om oppsigelse, og tillitsvalgte skal ikke delta i utvelgelsen av overtallige.

Drøfting – aml. § 15-1

Før beslutning om oppsigelse er fattet, skal arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig ha et drøftingsmøte med arbeidstaker. Dette er lovfestet og følger av

aml. § 15-1. Dette gjelder dersom arbeidstaker ønsker et slikt møte. Det er svært viktig at du som arbeidstaker kommer med informasjon du mener er viktig i drøftelsesmøtet og som gjør at en oppsigelse vil kunne ramme deg spesielt hardt. Dette kan være forhold som at du er aleneforsørger, har særlig høy gjeldsbyrde, sykdom med mer. Du er ikke pliktig til å gi slike opplysninger, men dersom du vil at arbeidsgiver skal ta hensyn til dette, er det svært viktig at dette kommer frem i drøftelsesmøtet. Det er også viktig at du kommer med synspunkter på arbeidsgivers vurdering og faktum som legges frem i møtet. Du kan la deg bistå av tillitsvalgt i drøftelsesmøtet. Der det ikke er tillitsvalgt, vil du kunne spørre arbeidsgiver om å la deg bistå av en annen person i møtet, eksempelvis advokat. Det skal skrives referat fra møtet. Dersom du er uenig i referatet, er det viktig at du ber om å få tilføyet det i referatet, alternativt lar være å undertegne dette.

Formkrav oppsigelse

– aml. § 15-4

For å sikre at arbeidstaker gjøres kjent med sine rettigheter etter loven, er det visse formkrav til en oppsigelse. Oppsigelsen skal være skriftlig, leveres personlig til arbeidstaker eller sendes rekommandert, opplyse om retten til og fristene for å kreve forhandlinger og reise søksmål, retten til å stå i stilling og de frister som gjelder med mer. Dette følger av aml. § 15-4. Dersom disse formkravene ikke er oppfylt, vil domstolen kunne kjenne oppsigelsen ugyldig.

Oppsigelsesfrister – aml. § 15-3, arbeidsavtalen

Hvis ikke annet er skriftlig avtalt eller er fastsatt i tariffavtale, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på en måned. Annen oppsigel-

sesfrist vil med andre ord kunne følge av din arbeidsavtale, eller aml.s regler om lengre oppsigelsesfrister ved høy alder og lang ansettelsestid, se aml. § 15-3.

Saklig grunn – aml. § 15-7

Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig grunn for det. Kravet om saklig grunn innebærer at det i den enkelte sak skal foretas en konkret vurdering av dine behov som arbeidstaker og arbeidsgivers behov for å nedbemanne.

Ved oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, er oppsigelsen ikke saklig dersom arbeidsgiver har annet passende arbeid å tilby deg. Det betyr at arbeidsgiver har en plikt til å tilby deg ledige arbeidsoppgaver eller udekket arbeidsbehov som du er kvalifisert for. Det må kunne påregnes en viss opplæring fra arbeidsgivers side. Arbeidsgiver er derimot ikke pliktig til å opprette en ny stilling som det ikke er behov for.

Ved avveiningen av om en slik oppsigelse er saklig, skal det foretas en avveining mellom bedriftens behov, og de ulemper oppsigelsen påfører deg som arbeidstaker. Forhold som lang ansiennitet, høy alder, sosiale forhold med mer, skal tillegges vekt.

Forhandlinger – aml. § 17-3

Etter at du har mottatt oppsigelsen, har du en frist på 14 dager for å kreve et forhandlingsmøte. I dette møtet kan du la deg bistå av rådgiver fra Negotia. Dersom du ønsker å kreve forhandlinger, ta kontakt med Negotias rådgivere så snart som mulig etter at du har mottatt oppsigelsen og innen fristen på 14 dager.

*Kathrine Hansen
advokat i Negotia*