

Undgå de dyre fejltagelser ved afskedigelser

Under krisen har mange beslutningstagere i virksomheder siddet med udfordringen at skulle opsiges en medarbejder. Det er typisk en trist og ubekvem opgave, som de fleste helst er foruden og gerne vil have hurtigt overstået. Måske af denne grund ser vi hos Selandia Advokater ofte, at virksomhederne får grebet afskedigelsen forkert og mangelfuldt an. Det medfører for virksomhederne både ærgrelser og omkostninger at føre de sager om krav, som lønmodtagere og deres faglige organisationer efterfølgende rejser.

For de fleste lønmodtagere vil det ofte være risikofrit at føre en sag mod en tidligere arbejdsgiver, fordi lønmodtageren via medlemskab af en faglig organisation helt uden omkostninger kan få ført sin sag mod en tidligere arbejdsgiver. Det er et led i den medlemsservice, som den faglige organisation yder i form af gratis juridisk assistance.

Derimod må de fleste virksomheder selv betale for den advokatrådgivning, som er nødvendig for at kunne varetage deres interesser.

Kravene handler ofte om godtgørelse for usaglig opsigelse. I mange tilfælde kan det for virksomheden være et valg mellem pest og kolera at afgøre, hvorvidt en sag med et urimeligt krav skal løses ved at indgå forlig, der indebærer betaling til den opsagte medarbejder, eller om virksomheden i stedet skal påtage sig de udgifter, der følger med en retssag. Mange afskedigelsessager ender med et forlig, hvor virksomheden kommer til at betale den afskedigede medarbejder en godtgørelse, der er meget mindre end det krav, som oprindeligt blev rejst.

Nogle virksomheder, som selv har håndteret afskedigelsen og de efterfølgende krav, vælger at betale det beløb, der kræves, uden forinden at søge juridisk assistance. Det kan bestemt ikke anbefales, da kravets berettigelse altid bør vurderes af en erfaren specialist i ansættelsesret.

Bedst er det helt at undgå, at en opsigelse medfører krav og retssager. Det vil derfor ofte være en fordel for virksomhederne at anvende flere ressourcer på selve opsigelsen. Mange sager kan undgås, hvis opsigelserne formuleres præcist og korrekt.

Virksomheden bør altid redegøre præcist for, hvorfor den pågældende medarbejder opsiges blandt flere mulige medarbejdere, som virksomheden i stedet havde kunnet vælge. Derved kan man fra en start udelukke spekulationer om usaglighed, som ellers kan opstå, f.eks. indsigelser om, hvorvidt opsigelsen reelt skyldes alder, netop overstået barselsorlov, religiøs overbevisning eller andre usaglige bevæggrunde.

Her kan virksomhedens advokat med sin erfaring fra ansættelsesretten være en rigtig god sparringspartner, der sikrer, at opsigelsen formuleres korrekt. Så senere tvistigheder undgås. I tvivlstilfælde vil den gode advokat på forhånd søge at indgå en fratrædelsesaftale, hvor vilkårene for fratrædelsen aftales med medarbejderen og senere krav fraskrives.

Særligt i de sager, hvor opsigelsen er en følge af, at medarbejderen har udvist kritisabelt forhold eller har forsømt sine opgaver, er det vigtigt at holde tungen lige i munden. Man skal huske, at en arbejdsgiver for de fleste mindre forsømmelser skal give en skriftlig advarsel til medarbejderen, før der kan skrives til opsigelse.

"En advarsel skal for det første være sagligt begrundet i en kvalificeret kritisabel handling eller undladelse, og skal for det næste være ansættelsesretlig relevant: Det betyder, at modtageren af advarslen skal kunne læse, hvad præcist som udløser opsigelsen, og for det næste skal det i advarslen stå med flammeskrift, at hvis det forhold, der har udløst advarslen, gentages, så vil gentagelsen kunne resultere i opsigelse eller bortvisning alt efter grovhed."

I andre tilfælde må det helt frarådes at skride til opsigelse uden forinden at have søgt specifik rådgivning hos en advokat, da der gælder særlige regler, hvor det er pålagt arbejdsgiver at bevise, at opsigelsen ikke er usagligt begrundet, hvilket eksempelvis kan være tilfældet ved:

- 1) Opsigelse af en medarbejder, der er gravid eller står foran at skulle afholde barselsorlov eller forældreorlov
- 2) Opsigelse af en medarbejder, der i virksomheden er tillids- eller sikkerhedsrepræsentant
- 3) Opsigelse af en medarbejder grundet alder