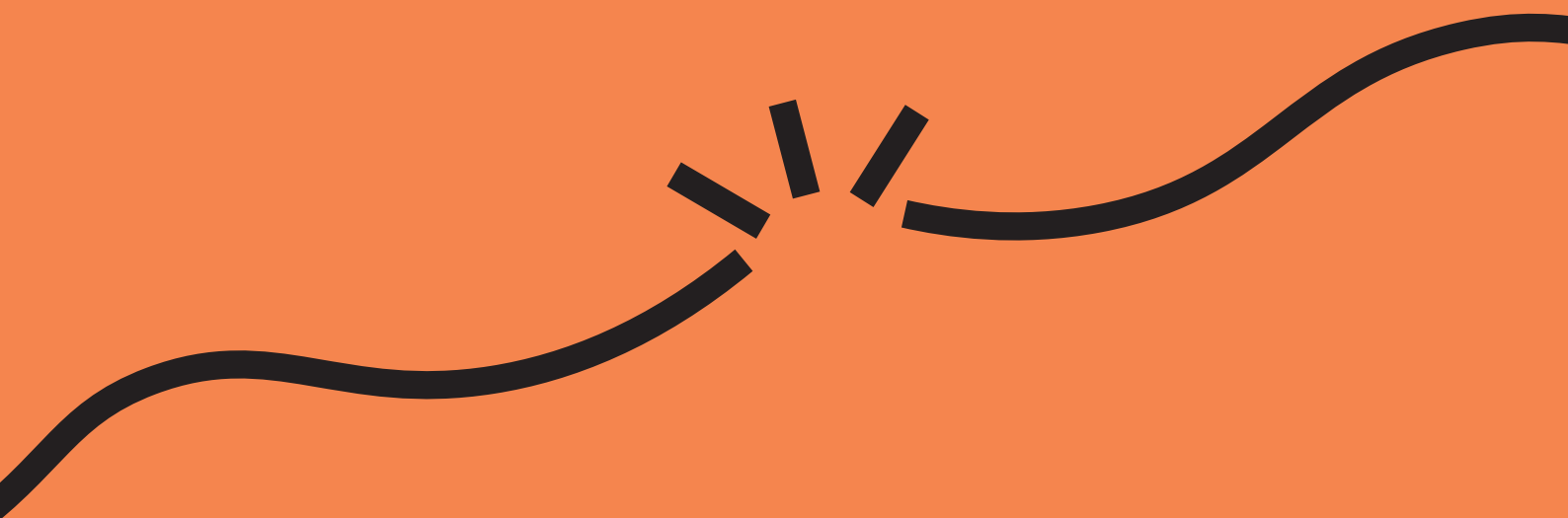


Det individuelle drøftingsmøte

- i forbindelse med nedbemanning



negotia

Sammen skaper vi morgendagens arbeidsliv.

Forberedelse og gjennomføring av det individuelle drøftingsmøtet i forbindelse med nedbemanning

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker.

Denne brosjyren gir råd til medlemmer og tillitsvalgte om forberedelser og gjennomføring av drøftingsmøtet i nedbemanningssituasjoner.

Arbeidsmiljøloven § 15-1 lyder:

Drøfting før beslutning om oppsigelse

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes.

Drøftingsregelen etter arbeidsmiljøloven § 15-1 skal sikre at en eventuell oppsigelse er veloverveid og truffet på et fullstendig og riktig grunnlag. Drøftingene gir arbeidstakeren en mulighet til å påvirke arbeidsgiveren før beslutning om oppsigelse fattes ved å komme med synspunkter på det faktum og de vurderinger arbeidsgiveren baserer seg på.

Arbeidsgivers drøftingsplikt er ikke oppfylt i de tilfeller beslutning om oppsigelse treffes før møtet er gjennomført. En slik saksbehandlingsfeil vil kunne tillegges vekt i en eventuell oppsigelsessak, dersom det er grunn til å regne med at feilen har fått betydning for innholdet i beslutningen.

Den lokale tillitsvalgte bistår medlemmet i møtet, hvis medlemmet ønsker det. Medlemmet kan også velge å møte alene eller ha med seg andre i møtet, men Negotia anbefaler at tillitsvalgte brukes. Negotia sentralt stiller normalt ikke i drøftingsmøtene.

Hvem som møter fra arbeidsgivers side vil kunne variere fra bedrift til bedrift. Enkelte bedrifter får bistand og rådgivning fra advokat i drøftingsmøtet.

Det er anledning til å be om et særmøte/en pause underveis i drøftingsmøtet, dersom medlemmet og den tillitsvalgte har behov for en samtale på tomannshånd.

Det skal utarbeides et referat fra møtet hvor det viktigste av medlemmets og den tillitsvalgtes synspunkter fremkommer. Det er viktig at medlemmet leser nøye gjennom og sikrer at alle relevante opplysninger er inntatt i referatet før det signeres.

Temaer i drøftingsmøtet

Grunnlaget for en eventuell oppsigelse skal drøftes.

Tidligere i nedbemanningsprosessen skal ledelsen og de tillitsvalgte ha drøftet hvilke kriterier som skal legges til grunn ved utvelgelsen av hvem som skal sies opp. Utvelgelsen skal skje på bakgrunn av disse nedbe-

manningskriteriene og innenfor det utvalgskretsen som gjelder i virksomheten. Som et utgangspunkt skal hele virksomheten være utvalgskrets. I noen særtillfeller kan arbeidsgiver begrense utvalgskretsen til for eksempel en geografisk lokasjon. For at arbeidsgiver skal kunne foreta en fullstendig vurdering, er det viktig at drøftingsmøtet benyttes til å gi arbeidsgiver et riktig faktum til å fatte beslutning ut i fra.

Hvilke andre arbeidstakere medlemmet er vurdert opp mot og hvilken ansiennitet og kompetanse disse har, skal være et tema i drøftingsmøtet. Det bør føres inn i referatet at arbeidstaker har spurt om denne informasjonen.

Det skal foretas en avveining mellom bedriftens behov for å gå til oppsigelse og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker. Det er derfor viktig at medlemmet forbereder seg på å legge frem ulike sosiale forhold som kan påvirke beslutningen.

Før en eventuell oppsigelse besluttet, har arbeidsgiver plikt til å tilby annet passende arbeid i bedriften hvis det finnes. Spørsmål knyttet til annet passende arbeid, blir derfor ofte et tema i drøftingsmøtet.

Forberedelser til drøftingsmøtet

Medlemmet og/eller tillitsvalgte bør be om å få utlevert grunnlaget for en mulig oppsigelse i forkant av drøftingsmøtet, det gjelder både informasjon om bakgrunnen for nedbemanningen og dokumentasjon på vurderingene som bedriften har foretatt av medlemmet.

Tillitsvalgte bør avholde formøter med hvert enkelt medlem for å forberede selve drøftingsmøtet.

Vi anbefaler at medlemmet i samarbeid med tillitsvalgte utarbeider et kort notat/ark til eget bruk i drøftingsmøtet, hvor følgende punkter forberedes:

Ansiennitet

Ansienniteten angir hvor mange år en arbeidstaker har arbeidet fast og/eller midlertidig i en bedrift eller et konsern. Ved virksomhetsoverdragelser videreføres ansienniteten.

- Hvor lenge har du arbeidet i bedriften?

Kompetanse, formal- og realkompetanse

Realkompetanse er den kompetansen som er tilegnet gjennom erfaring og praksis, både i nåværende og tidligere arbeidsforhold eller på annen måte.

- Oppdaterer din egen CV når det gjelder formal- og realkompetanse. Hvilken utdanning og hvilke kurs har du? Hvilke arbeidsoppgaver har du i dag, og hvilke har du hatt både i nåværende og tidligere arbeidsforhold?
- Let frem tilbakemeldinger knyttet til din kompetanse, for eksempel fra medarbeidersamtaler

Subjektive utvelgelseskriterier

I flere nedbemanningsprosesser benyttes også subjektive eller skjønnsmessige kriterier som anvendelighet, egnethet, selvstendighet, kapasitet o.l. ved utvelgelsen. Felles for kriteriene er at de beskriver jobbførelsen på forskjellige måter.

- Let frem medarbeidersamtaler og andre tilbakemeldinger
- Vis til oppnådde resultater, salgsmål, kundetilfredshet m.m.
- Månedens medarbeider e.l.?

Evalueringen av medlemmet i forbindelse med nedbemanningsprosessen bør være i samsvar med tidligere tilbakemeldinger, for eksempel i medarbeidersamtaler. Hvis arbeidsgiver hevder at jobbutførelsen til medlemmet har vært dårligere enn forventet, er det i alle tilfelle fornuftig å be om dokumentasjon for påstandene.

Dersom medlemmet ikke har vært involvert i evalueringen for å gi innspill og sikre en korrekt vurdering i forkant, bør det påpekes i referatet fra drøftingsmøtet.

Sosiale forhold

Medlemmet bør forberede seg på å legge frem ulike sosiale forhold som gjør at en eventuell oppsigelse vil medføre en ulempe. Sosiale forhold kan for eksempel være:

- Alder, eldre arbeidstakere kan ha vanskelighet med å få nytt arbeid
- Tap av AFP-rettigheter
- Forsørgelsesbyrde for barn eller eldre foreldre
- Egen sykdom som gjør det vanskelig å få annen fast jobb eller alvorlig sykdom hos noen i nær familie
- Ektefelle/samboer som er arbeidsledig/uten vesentlig inntekt
- Høy gjeldsbyrde som gjør det vanskelig/umulig å betjene lån uten fast inntekt

Medlemmet velger selv hvilke opplysninger som gis, men dersom arbeidsgiver ikke vet om medlemmets sosiale forhold vil disse naturlig nok ikke kunne tas med i vurderingen.

Nærmere om utvelgelsen

I drøftingsmøtet skal utvelgelsen mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp drøftes. Det betyr at arbeidsgiver må redegjøre for hvem medlemmet er vurdert opp mot og for hvorfor medlemmet er valgt ut. Arbeidsgiver er imidlertid ikke pliktig til å informere om personlige forhold som sykdom og familieforhold hos andre arbeidstakere som eventuelt har vært vektlagt ved utvelgelsen.

Dersom medlemmet har lengre ansiennitet eller er bedre kvalifisert enn andre arbeidstakere som ikke er valgt ut til eventuell oppsigelse, bør det påpekes i drøftingsmøtet og tas med i referatet.

Annet passende arbeid

Før en eventuell oppsigelse besluttet, har arbeidsgiver plikt til å tilby medlemmet annet passende arbeid dersom det finnes. Det vil si ledig stilling eller et udekket arbeidsbehov som medlemmet er kvalifisert for eller kan læres opp til innen rimelig tid. «Rimelig tid» vil i hvert fall være oppsigelsestiden (3-6 måneder) og etter en konkret vurdering gjerne lenger. Dersom oppsigelsen er gitt etter 1. januar 2024 skal arbeidsgiver se etter annet passende arbeid i konsernet dersom selskapet er en del av /organisert som et konsern. Medlemmet bør være åpen for andre arbeidsoppgaver, men vær forsiktig med å takke ja til et tilbud om

annet passende arbeid allerede i drøftingsmøtet. For det første kan det hende at medlemmet ikke burde vært utvalgt og har krav på å fortsette i sin nåværende stilling. Videre kan det hende at tilbudet er vesentlig dårligere enn nødvendig, for eksempel fordi det finnes andre arbeidsoppgaver som er mer passende.

Medlemmet og tillitsvalgte bør undersøke og vurdere om det finnes annet passende arbeid i bedriften i forkant av drøftingsmøtet.

Blir du sagt opp på grunnlag av virksomhetens forhold kan du også ha fortrinnsrett til stillinger dersom arbeidsgiver lyser ut nye stillinger. Fortrinnsretten gjelder i ett år etter at oppsigelsestiden er løpt ut. Fortrinnsretten gjelder fra 1. januar 2024 også i konsern.

Sluttpakke

En sluttpakkeløsning vil kunne komme opp som et alternativ i drøftingsmøtet. Medlemmet bør i forkant av møtet vurdere om det kan være aktuelt med en slik løsning.

Vær i alle tilfelle forsiktig med å takke ja til et sluttpaketilbud allerede i drøftingsmøtet. Beslutning om hvem som skal sies opp skal som nevnt først fattes etter at drøftingsmøtene er avholdt, og spørsmålet om en eventuell oppsigelse vil være saklig eller ikke er en sammensatt vurdering. Videre bør mulighetene for å få nytt arbeid i perioden sluttpakken løper, fare for å miste AFP-rettigheter m.m. tas med i vurderingen.

Be om betenkningstid dersom arbeidsgiver tilbyr en sluttpakkeløsning i drøftingsmøtet. Tilbudet om sluttpakke kan sendes inn til Negotia sentralt for en nærmere vurdering.

Eventuell oppsigelse og videre saksgang

Etter drøftingsmøtet er det arbeidsgiver som i kraft av sin styringsrett beslutter hvem som skal sies opp.

En eventuell oppsigelse skal sendes rekommandert eller overleveres personlig. Hvis den leveres personlig undertegner medlemmet på at den er mottatt.

Ta kontakt med tillitsvalgte og be om råd. Hvis det er ønskelig at Negotia sentralt skal vurdere sakligheten av oppsigelsen sendes en e-post til arbeidsliv@negotia.no med en kort beskrivelse av saken. Legg ved:

- Kopi av oppsigelsen
- Kopi av referatet fra drøftingsmøte med vedlegg
- Oppdatert CV
- Kopi av arbeidskontrakt
- Kopi av annen relevant dokumentasjon, for eksempel protokoller fra møtene mellom ledelsen og tillitsvalgte og medarbeidersamtaler

Dersom Negotia mener det er grunnlag for å forfølge oppsigelsen, vil Negotia sende et krav om forhandlingsmøte til arbeidsgiver. Et krav om forhandlingsmøte skal fremsettes innen to uker etter at oppsigelsen er mottatt. Det er derfor viktig at medlemmet raskt kontakter Negotia etter mottagelsen av oppsigelsen dersom det er ønskelig med en vurdering.

Huskeliste :

Utarbeid et kort notat/ark hvor du sammenfatter det viktigste når det gjelder ansiennitet, kompetanse, sosiale forhold, utvelgelsen og annet passende arbeid. Det er særlig viktig at all kompetanse blir gjennomgått med arbeidsgiver. Du skal selge inn hvorfor du er nyttig for bedriften.

Redegjør for din oppdaterte CV i drøftingsmøtet, klargjør ansienniteten og gi en beskrivelse av din real- og formalkompetanse.

Gi opplysninger i drøftingsmøte knyttet til nedbemanningskriteriene som benyttes. Opplys eventuelt arbeidsgiver om hvordan du kan skaffe deg den kompetansen som etterspørres innen rimelig tid.

Få frem hvilke ulemper/konsekvenser en eventuell oppsigelse vil ha for deg.

Be om en nærmere redegjørelse og dokumentasjon dersom bedriften benytter subjektive kriterier som «egnethet» e.l. for å begrunne at jobbutførelsen ikke har vært tilfredsstillende

Sjekk at du har gjennomgått alle punkter i selve møtet og at dine synspunkter kommer med i referatet. Be om at CV-en og eventuelt notatet/arket vedlegges referatet.

Ta kontakt med Negotia ved behov!

Sist oppdatert mars 2024

Negotia

Lakkegata 23, 0187 Oslo

Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Servicetelefon: 815 58 100

Sentralbord: 21 01 36 00

post@negotia.no

www.negotia.no



negotia