

Utgangspunktet er ansiennitet. Det er bedriften som eventuelt må begrunne hvorfor det er grunn for at de som har vært lengst ansatt ikke skal fortsette i bedriften

NEDBEMANNING

Av advokat Marius Træland

DRØFTELSE FØR NEDBEMANNING

Om bedriften vurderer nedbemanning skal dette drøftes med de tillitsvalgte. Så tidlig som mulig. I god tid før beslutningen tas. Tillitsvalgte skal få fremme sitt syn allerede på planleggingsstadiet. Det er viktig at tillitsvalgtes syn blir kjent før beslutningen blir tatt.

Bakgrunnen for at nedbemanning blir vurdert skal drøftes. Her kan tillitsvalgte komme med alternative forslag. Eksempelvis om en kan unngå oppsigelser ved permitteringer eller andre gode tiltak.

Om det blir nødvendig med oppsigelser er det en vurdering om hvem som får fortsette, og hvem som får oppsigelser. Før bedriften velger hvem som vurderes oppsagt skal prinsipper for utvelgelse diskuteres. Særlig to spørsmål skal diskuteres: utvelgelseskrets og utvelgelseskriterier.

Utvelgelseskrets

Om bedriften må si opp sjåførere, blant hvem skal en velge hvem som får oppsigelse? Skal en velge dem med kortest ansiennitet i hele selskapet? Eller skal en avgrense valget til en mindre del, for eksempel garasjen hvor det er behov for nedbemanning? Dette spørsmålet kalles utvelgelseskrets.

Om bedriften må si opp fem sjåførere kan det bli diskusjon om en skal velge blant de 10 sjåførene i garasje A, eller blant alle bedriftens 100 sjåførere.

Utgangspunktet er at en skal velge blant sjåførere i hele selskapet.

Om det er behov for færre sjåførere i garasje A, vil da sjåførene på denne garasjen ha krav på å bli vurdert for sjåførstillinger i andre garasjer. Har en lenger ansiennitet enn en sjåfør på garasje B, vil en kunne beholde jobben.

Å godta en slik kretsbegrensning vil derfor føre til at ansiennitetsprinsippet svekkes.

Husk at utgangspunktet er at en skal velge blant sjåførere i hele selskapet. Det er bedriften som må begrunne hvorfor de ønsker å gjøre kretsbegrensning.

Dersom tillitsvalgt ikke er enig i en kretsbegrensning er dette et svært viktig moment. Flere ganger har dette ført til at ansiennitetsprinsippet er fulgt, selv om bedriften ønsker å gjøre kretsbegrensning.

Utvelgelseskriterier

Bedriften og tillitsvalgte skal videre drøfte hvilke kriterier som bestemmer hvem som får oppsigelse, og hvem som får beholde jobben.

Utgangspunktet er ansiennitet. Det er bedriften som eventuelt må begrunne hvorfor det er grunn for at de som har vært lengst ansatt ikke skal fortsette i bedriften.

Om bedriften ønsker å fravike ansiennitetsprinsippet må de begrunne dette. Det kan for eksempel være at bedriften ønsker å beholde noen ansatte med en spesiell kompetanse. Om bedriften mener kompetanse kan fravike ansiennitet er det viktig å konkretisere hvilken kompetanse som vil være viktig. Om

bedriften ønsker å beholde sjåførar med fagbrev bør dette konkretiseres. Dess mer konkret en er, dess mindre tolkningstvil vil oppstå.

Også sosiale forhold kan være viktig. Et eksempel er ansatte som nærmer seg pensjonsalder. Høy alder kan gjøre det vanskelig å finne ny jobb. I tillegg kan en risikere å miste sine rettigheter til AFP. Det kan derfor være ønskelig å «frede» arbeidstakere over en viss alder ved utvelgelsen.

Også her er det viktig å være konkret. Om en mener en bør frede ansatte over 55 år bør en skrive dette i protokollen.

Det skal skrives protokoll fra drøftelsene. YTFs syn skal fremgå av protokollen. Det er YTFs tillitsvalgte som bestemmer hva YTFs syn er. Her står tillitsvalgt fritt til å skrive inn sine synspunkter i protokollen.

Etter protokollen er signert er det bedriften som må plukke ut hvem de mener skal motta oppsigelse. Dette skal gjøres etter de kriteriene som kommer frem av protokollen som er signert.

Når bedriften har gjort dette, skal de som vurderes oppsagt kalles inn til et drøftelsesmøte.

DRØFTELSESMØTE

Før en bedrift bestemmer seg for å gi en oppsigelse skal dette drøftes med den ansatte de vurderer å si opp og den ansattes tillitsvalgte. Arbeidstaker skal få fremmet sine synspunkter før beslutning tas.

I møtet vil bedriften forklare hvorfor de vurderer oppsigelse. Den ansatte skal så legge frem alle forhold som er til hennes eller hans fordel.

Utvelgelseskriterier skal være drøftet med tillitsvalgte før bedriften vurderer hvilke ansatte som blir rammet. Det er da naturlig å vurdere egne kriterier mot de kriteriene som ble drøftet med tillitsvalgte.

Om det var enighet i disse drøftelsene om at det ikke var grunnlag for å fravike ansiennitet ved utvelgelsen, må en se om ansiennitetsrekkefølgen er fulgt. Om en har lenger ansiennitet enn noen av dem som får fortsette bør en gjøre bedriften oppmerksom på dette.

Om det er forhold som gjør at en oppsigelse vil være ekstra vanskelig må en få frem dette. Et eksempel er ansatte som nærmer seg alder hvor de kan ta ut AFP. En oppsigelse kan da føre til at de mister sine rettigheter til AFP. Oppsigelsen vil da få store konsekvenser for den som blir sagt opp.

Husk at det skal skrives protokoll fra drøftelsene.