

Nedbemanning

Finanskrisen fører til uro i arbeidsmarkedet, og det rammer dessverre også våre medlemmer. De siste par månedene har vi hatt flere henvendelser som gjelder nedbemanning og oppsigelser. I denne artikkelen ser vi nærmere på hvilket regelverk arbeidsgiver må ivareta dersom det blir aktuelt å foreta økonomiske innskjerpelser som i sin tur fører til oppsigelser.

TEKST:

Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT

Utgangspunktet er at det er arbeidsgiver som bestemmer hvordan en virksomhet skal drives og organiseres. Gjennom skiftende tider er det naturlig nok også skiftende behov for arbeidskraft. I kraft av sin styringsrett har arbeidsgiver også rett til å ansette og si opp arbeidstakere i takt med behovet, så lenge regelverket i arbeidsmiljøloven og ev. tariffavtaler følges. Fordi jobben betyr mye for folk flest, både økonomisk og sosialt, har vi strenge krav til saksbehandlingen ved oppsigelser som skal sikre at prosessen blir så ryddig som mulig og at de negative virkningene for den det gjelder ikke blir mer inngripende enn nødvendig.

SAKLIG OPPSIGELSESGRUNN

Det er et grunnkrav i norsk arbeidsrett at en oppsigelse må være saklig begrunnet. Arbeidsmiljøloven § 15-7 slår fast at driftsmessige disposisjoner som rasjonalisering, nedbemanning osv. vil være saklig oppsigelsesgrunn dersom arbeidsgiver ikke har annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstakeren.

INTERESSEAVVEIING

Ved oppsigelser begrunnet i rasjonalisering, nedbemanning osv. er det et krav at det skal foretas en avveining mellom virksomhetens behov, og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker. I denne avveiningen vil det også ha betydning hvilken situasjon bedriften står overfor. Når virksomheten er i en alvorlig økonomisk krise som nødvendiggjør en drastisk driftsinnskrenkning for å unngå nedleggelse, vil man normalt legge mindre vekt på arbeidstakers ulemper ved en oppsigelse, enn dersom situasjonen er at virksomheten går godt men arbeidsgiver ønsker å gjennomføre en rasjonaliseringsprosess for å øke inntjeningen ytterligere. Utgangspunktet er likevel at det er opp til arbeidsgiver å bestemme

hvor stor bemanning det er behov for til enhver tid, og domstolene blander seg sjeldent opp i den vurderingen.

UTVELGELSEN MÅ VÆRE SAKLIG

I nedbemanningssituasjoner må arbeidsgiver sørge for at utvelgelsen av de arbeidstakerne som berøres er saklig. Det må ikke skje en usaklig forskjellsbehandling, for eksempel pga. kjønn, alder, etnisitet mv. Det er vanlig at arbeidsgiver, gjerne i samråd med arbeidstakerne eller deres tillitsvalgte, lager en kriterieliste som utvelgelsen skal foregå etter. Et alminnelig utvelgelseskriterium er ansiennitet, eller fartstid i virksomheten. Dersom annet ikke er avtalt er det imidlertid ikke ulovlig å avvike ansiennitetsprinsippet til fordel for andre vektige momenter som for eksempel kvalifikasjoner, erfaring og anvendelighet generelt eller på spesielle områder dersom dette er tilstrekkelig begrunnet i virksomhetens forhold. Også klare sosiale eller menneskelige forhold (for eksempel forsørgelsesbyrde eller sykdom) kan tillegges vekt, og dermed tilside sette ansiennitetsprinsippet. Ansettelsestidens lengde er med andre ord et vesentlig hensyn ved utvelgelsen, men ikke et avgjørende prinsipp. Dette illustreres også av bestemmelser i Hovedavtalene, for eksempel mellom Spekter og SAN § 36 hvor det heter at: «Ved oppsigelse pga. innskrenking/omlegging kan ansiennitet fravikes når det foreligger saklig grunn.»

PLIKT TIL Å TILBY ANNET PASSENDE ARBEID

Hvis arbeidsgiver har annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstakeren vil en oppsigelse pga. driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak ikke være saklig. Av og til vil det kunne være vanskelig å vurdere hvorvidt annet arbeid som kan tilbys er passende for arbeidstakeren. Her må det bl.a. legges vekt på arbeidstakerens kvalifika-

sjoner og om det er nødvendig med noen form for opplæring. Er arbeidsgiver i tvil om arbeidet er «passende» er det mest hensiktsmessig å be arbeidstakeren selv om å ta stilling til dette, i form av et tilbud.

SAKSBEHANDLINGEN

Arbeidsmiljøloven oppstiller strenge krav til saksbehandlingen ved oppsigelser. Før en eventuell beslutning om oppsigelse skal arbeidsgiver innkalle arbeidstaker til et såkalt drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1. Temaet på drøftelsesmøtet er spørsmålet om oppsigelse, ev. alternativer til dette. Innkallingen skal være skriftlig og arbeidstaker skal gis tilstrekkelig tid i forkant av møtet til å forberede seg. Arbeidstaker har rett til å ha med seg tillitsvalgte eller en rådgiver eller advokat på drøftelsesmøtet, og for at dette skal være gjennomførbart må vedkommende ha tid for å organisere dette. Det vil si at det minimum bør være fire-fem dager mellom mottakelsen av innkallingen til drøftelsesmøtet skal avholdes. Under drøftelsesmøtet skal arbeidsgiver redegjøre for situasjonen som har foranlediget møtet, og arbeidstaker skal gis mulighet til å legge frem sitt syn på saken og informere arbeidsgiver om eventuelle sosiale forhold som bør være kjent før arbeidsgiver treffer sitt endelige standpunkt. Det kan være at arbeidstaker for eksempel sliter med sykdom i familien, har forsørgerbyrde som arbeidsgiver ikke kjenner til osv. som gjør at en oppsigelse vil ramme denne arbeidstakeren særlig hardt. Det skal skrives et referat fra drøftelsesmøtet som bør godkjennes av begge parter før møtet avsluttes. I etterkant skal arbeidsgiver fatte en beslutning om oppsigelse eller ikke på bakgrunn av de opplysninger som fremkom under drøftelsesmøtet.

MASSEOPPSIGELSER

Hvis virksomheten planlegger å nedbemanne med ti eller flere stillinger innenfor

en periode på 30 dager, snakker vi om masseoppsigelser i arbeidsmiljølovens forstand. I slike tilfeller gjelder det enda strengere krav til saksbehandlingen. Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme frem til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskoleing av de oppsagte. De tillitsvalgte kan la seg bistå av sakkyndige under drøftingene, f.eks. en økonom eller revisor, slik at de lettere kan bedømme situasjonen. Loven gir ikke rett til å kreve utgifter til sakkyndige dekket av arbeidsgiver, men det er ikke uvanlig at dette avtales mellom partene.

Virksomheten plikter videre å gi omfattende informasjon til de tillitsvalgte og til Nav, herunder skal det gis skriftlig informasjon om:

- begrunnelsene for de eventuelle oppsigelsene
- antallet som vil bli sagt opp og hvilke arbeidsgrupper de tilhører
- antall arbeidstakere som normalt er sysselsatt og hvilke arbeidsgrupper de tilhører
- over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt
- forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp
- forslag til beregninger av ekstraordinære sluttvederlag, typisk sluttavtaler.

Denne informasjonen skal også sendes som en melding til Nav, og oppsigelsene er tidligst gyldig 30 dager etter at meldingen er sendt. Informasjon og drøftelse skal skje så tidlig at arbeidstakerne, via sine tillitsvalgte, skal få en reell mulighet til å påvirke prosessen.

RETT TIL INFORMASJON OG

DRØFTINGER ETTER HOVEDAVTALENE

De fleste hovedavtalene mellom arbeidslivets parter har bestemmelser om informasjon, drøfting og samarbeid som supplerer arbeidsmiljølovens regler. Disse gir vanligvis de tillitsvalgte i virksomheten sterkere rettigheter til informasjons og drøftingsrett enn det som følger av lovverket. I forbindelse med nedbemanning har de tillitsvalgte i virksomheten krav på informasjon om planene og årsakene til det, uavhengig om nedbemanningen kvalifiserer til masseoppsigelse etter arbeidsmiljøloven eller ikke. De skal dessuten ha informasjon om eventuelle alternativer til oppsigelse, og ikke minst informasjon om hvorvidt virksomheten har ledige stillinger som kan passe for de arbeidstakerne som blir over-

tallige. Arbeidsgiveren skal også gi informasjon om utvelgelsen, blant annet med tanke på hvordan ansiennitet, kvalifikasjoner og alder vektlegges, og i hvilken grad bedriften tar hensyn til at ansatte kan ha økonomiske eller sosiale problemer. Informasjon og drøfting skal foregå før det er fattet en beslutning om nedbemanning, og så tidlig at de tillitsvalgte har en reell mulighet til å påvirke prosessen. De tillitsvalgte skal trekkes inn på det nivået hvor beslutningen fattes, og ikke bare informeres av et underordnet nivå. Hvis det er hovedtillitsvalgte i virksomheten er det normalt disse som skal involveres i prosessen når beslutningen tas av overordnet ledelse.

FORMKRAV TIL OPPSIGELSESBREVET

Hvis arbeidsgiver kommer til at det foreligger saklig grunn til oppsigelse, må han sørge for at selve oppsigelsesbrevet utformes i samsvar med arbeidsmiljøloven § 15-4, og at oppsigelsen sendes rekommandert eller leveres til arbeidstakeren personlig. Arbeidsmiljøloven § 15-4 fastslår at oppsigelsen skal inneholde opplysninger om arbeidstakers rett til å kreve forhandlinger og til å reise søksmål, retten til å fortsette i stillingen inntil saken er avgjort i rettsapparatet, fristene som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen, og om fortrinnsrett til ny ansettelse i virksomheten etter arbeidsmiljøloven § 14-2, jf. nedenfor. Arbeidstakeren kan også kreve å få en skriftlig redegjørelse for de grunner arbeidsgiver påberoper seg som grunnlag for oppsigelsen. Dersom arbeidsgiver ikke har fulgt formreglene vil oppsigelsen være ugyldig og arbeidstaker kan kreve erstatning etter nærmere bestemte regler.

FORHANDLINGER ELLER RETTSLIGE SKRITT?

Når oppsigelsen er mottatt, kan man kreve forhandlinger innen en bestemt tidsfrist. Man beholder stillingen ut oppsigelsesfristen, eller enda lengre dersom forhandlingene fortsetter etter at oppsigelsesfristen er utløpt. Den som mener seg urettmessig oppsagt kan bringe saken inn for retten. Som hovedregel har arbeidstakeren krav på å fortsette i jobben mens saken behandles. Dette gjelder også under en eventuell ankebehandling. Hvis retten kommer til at oppsigelsen var usaklig, vil man også kunne kreve erstatning for økonomisk tap. Har man blitt behandlet på en krenkende eller belastende måte, kan man også kreve erstatning for tort og svie (ikke-økonomisk tap). Dersom begge parter er enige om det, er det mulig å forhandle også mens saken verserer for rettsapparatet. Domstolene tilbyr også rettsmekling. Dette

innebærer at en dommer leder forhandlingene. Om man får til en avtale gjennom en rettsmekling er dette ofte å foretrekke fremfor en dom.

FORTRINNSRETT TIL NY STILLING

Arbeidsmiljøloven § 14-2 gir arbeidstakere som er sagt opp som ledd i et rasjonaliseringsstiltak fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet i inntil ett år etter oppsigelsen. Fortrinnsretten gjelder naturlig nok bare stillinger vedkommende er kvalifisert for. Bestemmelsen skal forhindre at bedriften benytter seg av kortvarige driftsinnskrenkninger for å skifte ut arbeidstokken. Fortrinnsretten gjelder også arbeidstaker som er midlertidig ansatt og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt ansettelse. Dette gjelder likevel ikke de som er ansatt i vikariat. Fortrinnsretten gjelder dessuten for arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse. For at fortrinnsretten skal utløses er det et krav at vedkommende har vært ansatt i virksomheten i minimum 12 måneder i løpet av de to siste årene.

PERMITTERING

Mangel på arbeidsoppdrag med svak likviditet som konsekvens kan gi arbeidsgiver grunnlag for å permittere ansatte istedenfor å gå til oppsigelse. Permittering innebærer et midlertidig opphør av arbeidsforholdet: Arbeidstakeren fritas midlertidig for sin arbeidsplikt, samtidig som bedriften fritas midlertidig for sin lønnsplikt i et nærmere angitt tidsrom. I permitteringsperioden vil arbeidsforholdet mellom partene fortsatt bestå. Permittering innebærer med andre ord en midlertidig suspensjon av hhv. arbeidstakerens arbeidsplikt og bedriftens lønnsplikt. Dersom det ikke er sannsynlig at forholdene bedrer seg og at arbeidsmengden tar seg opp, må arbeidsgiver isteden velge å gå veien om oppsigelse. Arbeidsmiljøloven regulerer ikke adgangen til permittering. Permitteringsadgangen bygger på ulovfestet rett, men kan også være hjemlet i avtale mellom virksomheten og den enkelte arbeidstaker eller i tariffavtaler. Som eksempel på det sistnevnte har vi blant annet hovedavtalen mellom HSH og NFF i § 11 «Bestemmelser om permittering». Her fremgår det at permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften. Permitteringen kan ikke vare utover seks måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn. Arbeidsgiver har plikt til å drøfte behovet for permittering med de tillitsvalgte før en eventuell beslutning om dette fattes. Dersom arbeidsgiver etter drøftingen kommer til at det er grunnlag for å permittere ansatte, skal de arbeidstakerne som blir berørt gis 14 dagers skriftlig varsel. Varselet skal angi

permitteringstidens sannsynlige lengde. På samme måte som ved oppsigelser kan ansiennitetsprinsippet fravikes når det foreligger saklig grunn ved utvelgelsen av hvem som skal permitteres. Når det gjelder lønn i permitteringsperioden, reguleres dette av lov om lønnsplikt under permittering. Arbeidsgiverperiodens lengde er ti arbeidsdager ved hel permittering og ved minst 40 % reduksjon av arbeidstiden og 15 arbeidsdager ved mindre enn 40 % reduksjon av arbeidstiden. Etter arbeidsgiverperioden har man som permittert normalt rett til dagpenger etter folketrygdløven dersom man er permittert i minst 50 % stilling. Retten til dagpenger er begrenset til 30 uker innenfor en 18 måneders periode. Ansatte som permitteres må derfor snarest mulig registrere seg som arbeidssøkende hos Nav.

SLUTTPAKKER

Som et alternativ til oppsigelse kan det være at arbeidsgiver ønsker å ta i bruk sluttpakker som virkemiddel i nedbemanningen. Ved sluttpakker eller fratredelsesavtaler får arbeidstaker normalt en fordel som man ikke har krav på etter ansettelsesavtalen, lokalavtaler, tariffavtaler eller lov. Det finnes ingen særskilte regler om slike avtaler i arbeidsmiljøloven eller andre lover. Utgangspunktet er at det gjelder avtalefrihet på området, dvs. at det er opp til partene selv å avtale det nærmere innholdet. Hva som er vanlig i bransjen eller i virksomheten, vil kunne være et moment, eller i alle

fall et utgangspunkt for forhandlingene. Men ofte er slike avtaler hemmelige. I tillegg til at sluttpakkeløsninger kan virke som en mer skånsom måte å nedbemanne på fordi det innebærer en slags frivillighet, tjener også sluttpakker som en forsikring mot søksmål fra arbeidstakere som mener seg urettmessig oppsagt. Som arbeidstaker skal man være klar over at man frasier seg retten til å kreve forhandlinger og bringe saken inn for domstolene dersom man tar imot et tilbud om sluttpakke. De fleste arbeidstakere har ikke kompetanse til selv å vurdere innholdet i, og alle konsekvenser av, en sluttpakke. Det kan derfor være lurt å konferere med en juridisk rådgiver i sekretariatet eller advokat før man takker ja til slike tilbud.

AVSLUTNING

Dersom virksomheten din står i fare for å rammes av nedbemanning, anbefaler vi at du tar kontrakt med den som er hovedtillitsvalgt i virksomheten eller med sekretariatet i NFF. Vi vil kunne bidra som rådgiver og støttespiller i denne prosessen. Det er mange ting som skal huskes på, og mange regler rundt saksbehandlingen som det er viktig å følge for at nedbemanningen skal skje på en ryddig og mest mulig skånsom måte. Til tross for at de økonomiske utsiktene for Norge i 2009 ser dystre ut, er det viktig å være positiv og tenke på at arbeidsmarkedet for farmasøyter fremdeles er godt!

