OBS: Artiklen er skrevet på sag 9909



**ARTIKEL**

**Afskedigelse af medarbejdere - pas på at det bliver gjort rigtigt.**

Der er desværre flere og flere afskedigelsessager, som ender i en konflikt og med udbetaling af erstatning, fordi virksomheden ikke er opmærksom på de regler, der gælder ved afskedigelse.

Der er 2 hovedbegrundelser for afskedigelse af en medarbejder. Den ene skyldes virksomhedens forhold, og den anden skyldes medarbejderens forhold. Det er vigtigt at gøre sig klart fra starten – hvad der er årsagen til den konkrete afskedigelse.

Er det virksomhedens forhold, der begrunder afskedigelsen, så skal det reelt være virksomhedens forhold.

Hvis begrundelsen er manglende omsætning, omstrukturering eller andre virksomhedsforhold, så skal disse forhold ligge klart, inden der tages skridt til en afskedigelse. Det er meget svært efterfølgende at dokumentere en påstand, der ikke bygger på et reelt grundlag.

Hvis afskedigelsen er begrundet i medarbejderens forhold, vil det som udgangspunkt altid kræve en advarsel, således at medarbejderen har mulighed for at rette for sig, inden der skrides til afskedigelse. I modsat fald kan en sådan afskedigelse meget vel være uberettiget.

Når en afskedigelse skal begrundes overfor medarbejderen, er det vigtigt, at de relevante begrundelser kommer frem med det samme. Det er som hovedregel ikke muligt efterfølgende at reparere på situationen. Det gavner ikke sagen, at der kommer så mange begrundelser som muligt. Nogle af begrundelserne kan senere vise sig ikke at kunne holde. Derfor skal man tænke sig om, inden begrundelsen gives og hellere give en begrundelse mindre end en begrundelse mere.

De fleste afgørelser udspringer for tiden af Ligebehandlingsloven - det vil sige af forskelsbehandling på grund af f.eks. køn, alder, handicap, religion, etniske forhold m.v.

Et sådant eksempel er en sag, hvor en gravid chefsekretær blev afskediget. Afskedigelsen skyldtes nedskæringer fordi bevillingssummen til virksomheden blev reduceret. Da medarbejderen fik besked om den påtænkte afskedigelse, var virksomheden ikke bekendt med hendes graviditet. Virksomheden havde ved afskedigelsen lagt vægt på en række saglige grunde, der godtgjorde, at lige netop hun var den medarbejder, der bedst kunne undværes. Den afskedigelse var i orden. Havde virksomheden ikke kunnet godtgøre, at det var en række saglige grunde, der var årsagen, ville medarbejderen have kunnet kræve erstatning - som udgangspunkt svarende til mindst 9 måneders løn.

En anden problematik er alder. En nyere afgørelse omhandler dette spørgsmål.. En elektriker blev fyret fra sin stilling som reparatør i en teknisk afdeling hos en supermarkedskoncern. Afdelingen afskedigede i alt 63 medarbejdere. På afskedigelsestidspunktet var 1/5 af medarbejderne i afdelingen over 55 år. Af de afskedigede var 1/3 af medarbejderne over 55 år. Virksomheden anførte, at det var nødvendigt at sikre en ligelig aldersfordeling fremadrettet. Virksomheden havde ikke bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke var krænket Afgørelsen blev begrundet med, at der var formodning for, at klagerens alder indgik i virksomhedens beslutning om afskedigelse. Godtgørelsen blev fastsat til 9 måneders løn.

Pas også på ved opsigelse af handicappede medarbejdere. Der har været nogle afgørelser, hvor handicappede specielt i flexjob er blevet afskediget. Her skal virksomheden sandsynliggøre, at det ikke er handicappet, der har spillet ind. Virksomheden er også forpligtet til at foretage de hjælpeforanstaltninger, der overhovedet er mulige, for at den handicappede fortsat kan bestride stillingen. Først når alle hjælpeforanstaltninger er foretaget og andre overvejelser er gjort, kan medarbejderen afskediges uden at det koster erstatning.

Hvis medarbejderen har været ansat i en kortere periode - for funktionæransatte under 1 år - for medarbejdere, der er omfattet af hovedaftalen (LO-området) under 9 måneder - kan medarbejderen ikke kræve en skriftlig begrundelse for afskedigelsen. Afskedigelsen skal dog stadig være i orden i forhold til Ligebehandlingsloven og de andre særlove. Der kan tilkendes erstatning til en medarbejder, hvis virksomheden har overtrådt de regler. Hvis f.eks. en gravid medarbejder afskediges inden for prøvetiden, vil hun kunne få erstatning efter Ligebehandlingsloven, selv om hun i øvrigt kunne afskediges uden begrundelse.

Ved afskedigelse af en medarbejder er det derfor vigtigt at gennemtænke situationen grundigt og udarbejde en køreplan. Drøft også meget gerne sagen med professionelle samarbejdspartnere for at undgå ubehagelige overraskelser, som kan ende i en konflikt og med et efterfølgende erstatningskrav, som kunne have været undgået..