Før en opsigelse

Når I står over for at skulle opsige en medarbejder, er der en række juridiske, praktiske og menneskelige forhold, I skal være opmærksom på.

Her er en oversigt over de vigtigste punkter:

Juridiske forhold

Saglighedskrav (funktionærloven og overenskomster):
Opsigelsen skal være *sagligt begrundet* – enten i medarbejderens forhold (fx samarbejdsproblemer, manglende præstation) eller virksomhedens forhold (fx omstrukturering, nedskæringer).

Varsel:
Overhold opsigelsesvarslet ifølge funktionærloven, overenskomst eller kontrakt.

Skriftlig opsigelse:
Selv om det ikke altid er et krav, er det god praksis at give opsigelsen skriftligt for dokumentationens skyld.

Høring (ved fagforening eller tillidsrepræsentant):
Hvis medarbejderen er organiseret, eller der er en tillidsrepræsentant, kan det være nødvendigt at inddrage dem.

Dokumentation

Advarsler og samtaler:
Hvis opsigelsen skyldes medarbejderens forhold, skal man kunne dokumentere, at medarbejderen har fået en rimelig chance for at rette op. Det kan være:

- Skriftlige advarsler
- Samtalenotater
- Udviklingsplaner

Performance-dokumentation:
Vær konkret – fx KPI'er, opgaveudførelse, samarbejdsproblemer.

Menneskelige og praktiske hensyn

Forbered samtalen grundigt:
Vær konkret og respektfuld. Undgå personlige anklager og vær tydelig om årsagen.
Tilstedeværelse af en HR-person eller lederkollega:
Både for dokumentation og støtte.

Fratrædelsesaftale:
Overvej om det er hensigtsmæssigt at indgå en frivillig fratrædelsesaftale, særligt hvis man ønsker en smidig og konfliktfri proces.

Outplacement
Overvej om der skal tilbydes Outplacement, dette sender et positivt signal til de medarbejdere, der er tilbage, giver ro og hjælp til den opsagte samt fagforeningerne ser meget positivt på dette.

Afvikling og overlevering:
Planlæg hvordan opgaver skal overdrages, og hvordan den sidste arbejdsdag håndteres.

Særligt beskyttede medarbejdere

Visse medarbejdere har *særligt opsigelsesværn*, fx:

- Gravide og barslende
- Tillidsrepræsentanter
- Sygemeldte (opsigelse er mulig, men kræver ekstra dokumentation)

Til denne gruppe vil vi anbefale at I altid har en jurist med speciale i ansættelsesret ind over opsigelsen.