

Uppsägning del 3, Avsked

När du läser att någon eller några har "fått sparken" är det ofta inte riktigt så. En uppsägning är ett lämpligare ord och innebär en steg-för-steg-process att säga upp anställda antingen p.g.a. arbetsbrist eller av personliga skäl. Emellertid finns det ett annat begrepp som kallas för avsked vilket betyder att personen omedelbart måste lämna sin anställning, har ingen uppsägningstid och har inte längre rätt till lön och andra anställningsförmåner.

Du som chef/företagsägare vet att det ibland är tufft att leda dina medarbetare, men om en anställd avsiktligt och grovt åsidosätter sina arbetsuppgifter mot dig som arbetsgivare kan det enda rätta vara att avskeda denne. T.ex. förskingring, misshandel, bedrägeri, sexuella trakasserier, illojal konkurrens, eller längre olovlig frånvaro från jobbet. Det är alltså en kraftig åtgärd att ta till och får vanligtvis stora konsekvenser för båda parter. Du ska dock vara medveten om hur du går till väga och vet vad som står i lagen.

Avskedande

Lagen (LAS 18§) definierar avskedande som *"ett omedelbart avslutande av ett arbetsavtal p.g.a. att arbetstagaren åsidosätter sina skyldigheter mot arbetsgivaren så grovt att det är fråga om avtalsbrott."* Här krävs m.a.o. det att arbetstagaren hade för avsikt att göra något olagligt, tillfoga skada osv mot dig (arbetsgivaren).

Du måste kunna bevisa att det inträffade är tillräckligt allvarligt och utgör en saklig grund; i princip om förlorat förtroende (s.k. skadekriteriet). Giltiga skäl eller skälen för avskedande kan ibland vara svåra att bedöma men liknar desamma som för personliga skäl, dock i en betydligt allvarligare grad. Orsaken, eller orsakerna till avskedandet dessutom måste ha inträffat under de senaste två månaderna (s.k. tvåmånadersregeln).

En arbetstagare har självklart rätt att ifrågasätta eller stämma dig vid avskedande, så det är viktigt att du kan styrka omständigheterna och utreda dessa innan du går vidare i processen. Kolla också noga vad som står i ditt kollektivavtal.

Du som chef/företagsägare har naturligtvis skyldigheter när det kommer till att verkställa avskedandet. Tänk bl.a. på:

- att varsla medarbetaren och dennes fackförbund minst en vecka i förväg
- att avvakta avskedandet ifall överläggningar begärs inom en vecka från ditt besked
- redogör skriftligt skälen för avskedandet om det efterfrågas
- att omplaceringsskyldighet finns i normala fall inte
- att det ställs inget krav på att medarbeten har varnats eller fått erinran

Avsked med god vilja

Du har makt och bestämmanderätt i ditt bolag, men se till att du samtidigt ha klara och tydliga regler om hur man förväntas vara i din verksamhet. Att behöva avskeda en medarbetare är inte alltid en trevlig process och under inga omständigheter ska det missbrukas. Det är självklart att man inte får försnilla eller bete sig kriminellt på en arbetsplats, men se till att du alltid är värdig med ditt agerande. I bästa fall så får du en f.d. arbetstagare som blir din otippade ambassadör.

daniel.nakell@vdstodet.se