

Spør advokaten

Tilbud om annet passende arbeid ved nedbemanning

✍ LIN MUUS BENDIKSEN, SPESIALRÅDGIVER I NTF

På klinikken jeg driver sammen med flere andre tannleger, ser det ut til at vi må foreta noen driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak. Hvis vi ikke klarer å ansette flere tannleger/ tannleger med rette kvalifikasjoner i løpet av kort tid vil vi antakelig måtte si opp hjelpepersonell. I dag mottok jeg oppsigelse fra resepsjonisten på klinikken som har fått seg annet arbeid. Vil dette kunne få betydning ved en eventuell nedbemanningsprosess hos oss?

Svar:

Det følger av arbeidsmiljøloven (aml) § 15-7 første ledd at ansatte ikke kan sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Sagt med andre ord: arbeidstakere har vern mot usaklig oppsigelse.

Av plasshensyn omtaler jeg ikke saklighetskravet generelt i dette svaret, og heller ikke arbeidsmiljølovens krav til saksbehandlingen. Jeg oppfordrer dere til å søke råd om dette hos oss i Avdeling for jus og arbeidsliv i NTFs sekretariat på et senere tidspunkt hvis oppsigelse fortsatt er aktuelt.

I aml § 15-7 annet ledd første punktum presiseres det at oppsigelser ikke er saklige:

«dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker.»

Hva som er passende arbeid vil bero på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. I denne vurderingen vil arbeidstakers egen oppfatning være et viktig moment. Arbeidstaker vil kunne foretrekke en «dårligere» jobb (mindre ansvar, dårligere betalt og så videre) dersom alternativet er å bli arbeidsledig.

En ledig stilling som resepsjonist i tannlegepraksisen bør følgelig tilbys en assistent eller tannhelsesekretær som blir overtallig. At flere tannhelsesekretærer/assistenter bytter på resepsjonsoppgavene gjennom jobbrotasjon kan også være et alternativ.

Hvordan arbeidstaker stiller seg til eventuelle andre stillinger bør avklares gjennom drøftingen som det er lovpålagt å gjennomføre før beslutning om oppsigelse

tas. Drøftingsplikten følger av arbeidsmiljøloven § 15-1.

Der arbeidsgiver tilbyr annet passende arbeid til en arbeidstaker, bør arbeidsgiver gi den ansatte rimelig tid til å tenke igjennom saken og svare på jobbtilbudet. Det anslås at rundt 14 dager er tilstrekkelig tid til å vurdere et slikt tilbud.

Arbeidstaker må være kvalifisert for den ledige stillingen. Arbeidsgiveren har imidlertid plikt til å tilby arbeidstakeren annet passende arbeid i virksomheten selv om arbeidsgiver muligens kunne fått tak i bedre kvalifiserte personer ved å utlyse stillingen.

Det forhold at arbeidstaker har behov for opplæring for å kunne fylle en ledig stilling er ikke nok til å konkludere med at arbeidstaker ikke er skikket til stillingen. Der opplæringen begrenser seg til kortvarige kurs og en periode med veiledning på arbeidsplassen, vil stillingen måtte sies å være passende. Arbeidsgiver vil likevel ikke være forpliktet til å omskolere arbeidstaker.

Vurderingen av hva arbeidsgiver vil være forpliktet til, vil kunne slå forskjellig ut i forhold til ulike arbeidstakere. Forpliktelsen vil for eksempel normalt være større i forhold til en arbeidstaker som har vært i bedriften i 25 år enn i forhold til en nyansatt.

Bestemmelsen pålegger ikke arbeidsgiver å konstruere en stilling som det ikke er behov for. Arbeidsgiver vil imidlertid være forpliktet til å tilby en ledig stilling som anses passende.

Som hovedregel kan det ikke kreves at den ansatte går gjennom ny prøvetid ved omplassering.