

Uppsägning del 2, personliga skäl

Att tvingas säga upp en eller flera medarbetare i ditt företag är inte alltid roligt, i synnerhet när den bakomliggande orsaken är medarbetaren själv. Det kan exempelvis gälla arbetsvägran, olämpligt uppträdande, trakasserier eller olovlig frånvaro. Lagtexten betecknar detta som personliga skäl och kräver som vanligt en saklig grund för att uppsägningen ska vara giltig. Det är tillika din bedömning av dennes olämplighet som gäller samtidigt som det är du som ska bevisa detta. Det är vanligtvis ett besvärligt läge och en sista utväg för att din verksamhet ska återfå lugn och ro.

Personliga skäl

Som i alla andra orsaker till uppsägning (arbetsbrist och avsked) ställs det omfattande legala krav i LAS, kollektivavtalet, arbetsrätten osv. Till att börja med ska det alltid finnas saklig grund för uppsägning, men vad menas med det? Det räcker alltså inte med misstanke eller skvaller, utan en utredning måste vidtas angående beteendet. Personen ska dessutom få möjlighet till förbättring, men fortsätter det ska du vara tydlig med vad som gäller och att medarbetaren informeras. Samtidigt är enstaka fall av misskötsamhet inte tillräckliga för att säga upp en medarbetare. Dock vid upprepade gånger ska du skriva en erinran, eller skriftligen varna personen om att ett visst beteende är helt oacceptabelt. Saklig grund också innebär att en omplaceringsutredning genomförs i samband med inledningen av en uppsägningsprocess.

Därför rekommenderas att du har förebyggande arbete och policys för hur anställda förväntas uppträda och bete sig. Du kan t.ex. skriva allt detta i personalhandboken.

Notera att om en arbetstagare riktar anspråk mot dig på grund av felaktig uppsägning brukar denna yrka på både allmänt och ekonomiskt skadestånd. Man har rätt att kräva upp till 32 månadslöner i ekonomiskt skadestånd och 100 000 – 170 000 kr i allmänt skadestånd. Var därför noggrann med din hantering av ärendet och se till att alla berörda, inte minst fackförbunden är involverade.

Ledningen har alltid ett ansvar

Dessvärre är det ofrånkomligt att det uppstår konflikter eller att det dyker upp olämpliga personer som inte passar in i ditt företag. Därför är det viktigt att du försöker förebygga potentiellt besvärliga uppsägningar bl.a. genom att tänka på ditt ledarskap. Har du anställt rätt medarbetare? Är arbetsrollerna klara och tydliga? Är du lyhörd och uppmärksam på vad dina medarbetare gör, tänker och känner? Hur bra har du hanterat utvecklingssamtalen? Vad anser de om din ledarstil? Har de haft möjlighet att utveckla sina kompetenser? Hur ofta gör du en personalenkät? mm. Många frågor som kräver ett metodiskt tillvägagångssätt för att ha ett stabilt lagarbete och att kunna leda ett framgångsrikt företag. Kom ihåg: *Ensam går du snabbt, tillsammans går ni längre.*

daniel.nakell@vdstodet.se