

Procedure i afskedigelsessager

Som minimum skal man i afskedigelsessager opfylde følgende:

- Partshøring. Der skal altid partshøres. I praksis udarbejdes et påtænkt opsigelsesbrev til medarbejderen, hvori årsagen til opsigelsen beskrives. Medarbejderen gives normalt 14 dage til at komme med indsigelser.
Der skal også høres, når opsigelse sker i prøvetiden, her er høringsfristen dog kortere.
- Opsigelse. Medarbejderen opsiges endeligt. Dette sker skriftligt. Såfremt medarbejderen er kommet med indsigelser, skal der tages stilling til disse i den endelige opsigelse.
- Medarbejderens faglige organisation SKAL informeres om opsigelsen. Brevet skal som hovedregel (afhængig af overenskomsten) sendes til hovedorganisationen og skal dateres/sendes samme dag, som opsigelsen sendes til medarbejderen.
Vær opmærksom på, at der grundet reglerne om tavshedspligt, IKKE må sendes en kopi af afskedigelsesbrevet til den faglige organisation, kun en kort meddelelse om, at medarbejderen er opsagt.

Dette er ikke en udtømmende oversigt, da hver afskedigelsessag skal behandles individuelt, men blot en kort huskeliste.

21. november 2011 Mette K. Millard