

OPPSIGELSE, AVSKJED OG PERMITTERING



JURK

juridisk rådgivning for kvinner

FORORD

Denne brosjyren er utgitt av Juridisk rådgivning for kvinner (JURK). JURK er et studentdrevet rettshjelptiltak som gir gratis juridisk rådgivning til alle som definerer seg som kvinner.

JURK tar forbehold om regelendringer i tiden etter publisering.

Vi takker for gode innspill fra øvrige medarbeidere i JURK.

Oslo, juni 2019

Liv Gramer
Kristine Bråten
Johanne Pedersen
Helena Aanstad

Brosjyren er revidert juni 2019 av arbeid-, trygd og diskrimineringsgruppa på JURK.

JURK (Juridisk rådgivning for kvinner) gir gratis juridisk rådgivning til alle som definerer seg som kvinner. Du kan finne informasjon om oss på internettsiden: www.jurk.no

Du kan også ringe oss på 22 84 29 50 eller komme til oss i Skippergata 23, 0154 Oslo.

Du kan alltid sende inn saken din til oss elektronisk! Det kan du gjøre på www.jurk.no → «Send oss din sak!»

INNHOLDSFORTEGNELSE

1. INNLEDNING, BEGREPER.....	4
1.1 Oppsigelse og avskjed	4
1.2 Permittering	5
1.3 Kilder på arbeidsrettens område	5
2. FORMKRAV	6
2.1 Stille sin arbeidskraft til disposisjon	9
3. OPPSIGELSESTID.....	10
4. KRAVET TIL SAKLIG OPPSIGELSE	12
4.1 Innledning	12
4.2 Drøftelsesmøte	13
4.3 Oppsigelse grunnet forhold på virksomhetens side	14
4.3.1 Annet passende arbeid.....	15
4.3.2 Bedriften må foreta en konkret og forsvarlig vurdering	16
4.3.3 Utvelgelsen	16
4.4 Oppsigelse grunnet forhold på arbeidstakers side.....	18
4.4.1 Mangelfulle arbeidsprestasjoner.....	18
4.4.2 Ulovlig fravær.....	20
4.4.3 Ordrenekt.....	20
4.4.4 Lojalitetsplikt, tyveri og naskeri	21
4.4.5 Soning av fengselsdom	21
4.4.6 Mobbing og sexpress	22
4.4.7 Rusmisbruk	22
4.4.8 Nærmere om advarsler	23
4.5 Skjønnsmessig vurdering.....	23
4.5.1 Bevisbyrde.....	23
4.6 Endringsoppsigelse	24
5. SÆRSKILT OPPSIGELSESVERN.....	25
5.2 Svangerskap/fødsel	26
5.3 Si opp selv eller bli sagt opp?	27
6. FREMGANGSMÅTEN VED TVIST OM OPPSIGELSE	28
6.1 Rett til forhandlinger	28
6.2 Forhandlingsmøtet	30
6.3 Søksmål for domstolene	30
6.4 Frist for å reise sak.....	31
6.4.1 Når formkravene er oppfylt	31
6.4.2 Når formkravene ikke er oppfylt.....	32

6.5 Retten til å bli stående i stillingen	33
6.6 Hva som kan kreves under en rettssak	34
6.6.1 Oppsigelsen kjent ugyldig.....	34
6.6.2 Erstatning	34
7. FREMGANGSMÅTEN VED TVIST OM OPPSIGELSE	36
8. FORTRINNSRETT TIL NY PASSENDE STILLING	37
9. RETT TIL SLUTTATTEST	39
9.1 Ved oppsigelse.....	39
9.2 Ved avskjed	39
10. SLUTTAVTALE.....	40
10.1 Innledning	40
10.2 Sluttavtalens innhold	41
10.3 Særlig om ugyldige sluttavtaler.....	42
10.4 Forlenget ventetid	43
11. PERMITTERING.....	45
11.1 Innledning	45
11.2 Før permittering	45
11.3 «Saklig grunn».....	46
11.4 Oppsigelse og permittering.....	48
11.4.1 Arbeidstaker sier opp	48
11.4.2 Oppsigelse under permittering	48
11.5 Permitteringslønn.....	48
10.6 Permittering som skjult oppsigelse.....	49
12 HVOR DU KAN FÅ HJELP	50
12.1 JURK	50
12.2 Andre rettshjelpstiltak og offentlige kontorer	51

1. INNLEDNING. BEGREPER

1.1 Oppsigelse og avskjed

Arbeidsforholdets opphør

Et fast arbeidsforhold opphører ved at arbeidstaker selv sier opp sitt arbeid, eller ved at vedkommende blir oppsagt av sin arbeidsgiver. Det medfører at arbeidsforholdet avsluttes og arbeidstaker må slutte når oppsigelsestiden er over. Et arbeidsforhold kan også opphøre ved at arbeidsgiver avskjediger arbeidstakeren.

Aml. § 15-7

Det stilles krav til hvilke grunner en *arbeidsgiver* kan ha for å si opp sine ansatte og til hvordan oppsigelsen gjøres. Dette vil bli behandlet nærmere i denne brosjyren.

En *arbeidstaker* kan derimot si opp sin stilling når som helst, og det kreves ingen begrunnelse for oppsigelsen.

Aml. § 15-14

Avskjed er en mer alvorlig form for opphør av arbeidsavtalen. Ved avskjed heves arbeidsavtalen og arbeidstaker må *slutte på dagen*. Arbeidsgiver kan kun avskjedige arbeidstaker hvis vedkommende har begått et grovt pliktbrudd eller på annen måte vesentlig har brutt med sine plikter etter arbeidsavtalen. Det skal derfor mye til før en arbeidstaker kan bli avskjediget.

1.2 Permittering

Midlertidig opphør av arbeidsforholdet

Under permittering opphører arbeidsplikten og lønnsplikten midlertidig, mens arbeidsforholdet består. Arbeidstaker er fortsatt ansatt, og har rett og plikt til å vende tilbake til arbeidet når permitteringen opphører.

1.3 Kilder på arbeidsrettens område

Arbeidsavtale og arbeidsmiljø - loven

Når en person er i et arbeidsforhold, er det først og fremst arbeidsavtalen og arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 nr. 62 (forkortet aml.) som regulerer adgangen til oppsigelse og avskjed.

Tariffavtale

Også tariffavtaler er viktige kilder på arbeidsrettens område. Dette er avtaler mellom en arbeidstakerforening (fagforening) og en arbeidsgiverforening. Når arbeidsplassen har en tariffavtale, gjelder denne for deg selv om du ikke er medlem av en fagforening.

I denne brosjyren er det kun tatt utgangspunkt i de generelle reglene i arbeidsmiljøloven. Du bør derfor være oppmerksom på om det gjelder en tariffavtale i ditt arbeidsforhold. Dette kan ha betydning for dine arbeidsvilkår.

Vilkår

Aml. § 15-4

2. FORMKRAV

En oppsigelse fra *arbeidsgiver* må tilfredsstillende flere formkrav:

- Oppsigelsen skal være skriftlig.
- Oppsigelsen skal gis arbeidstaker personlig, eller sendes i rekommandert brev.
- Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om arbeidstakers rett til å kreve forhandlinger og til å reise søksmål og fristene som gjelder for dette.
- Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om retten til å stå i stillingen til saken er ferdigbehandlet ved domstolene, og fristen for å kreve dette.
- Oppsigelsen skal opplyse om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt ved eventuell tvist.
- Dersom oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold, skal den inneholde opplysninger om fortrinnsretten ved ny ansettelse.

Aml. § 15-14 (2) De samme formkravene gjelder ved avskjed fra arbeidsgiver.

Konsekvensen av formfeil i en oppsigelse eller avskjed er at fristen for å reise søksmål ikke løper.

Oppsigelse

Dersom arbeidstaker går til søksmål og hevder at oppsigelsen ikke er formriktig innen fire måneder etter oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen normalt kjennes ugyldig. Dette vil for eksempel være tilfellet dersom en arbeidstaker får en muntlig oppsigelse fra arbeidsgiver.

Avskjed

I motsetning til en oppsigelse kan en avskjed i enkelte tilfeller være gyldig selv formkravene ikke er oppfylt.

En formriktig oppsigelse kan se slik ut:

Lillevik, 21. juli 2019

Lillevik, 21. juli 2019

Lillevik Renhold AS Postboks 7

1234 Lillevik

Navn: Martine Vågenes

Adresse: Lillevikveien 7, 5678 Storevik

OPPSIGELSE

De sies herved opp fra Deres stilling som renholder i Lillevik Renhold A/S, med fratredelse den 1. september 2019.

Dersom De vil gjøre gjeldende at oppsigelsen ikke er saklig begrunnet, har De rett til å kreve forhandlinger etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 17-3.

Krav om forhandlinger må fremsettes skriftlig innen to uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Søksmål må reises innen åtte uker etter forhandlingenes avslutning. Dersom forhandlinger ikke er holdt, må søksmål reises innen åtte uker etter at oppsigelsen fant sted.

Hvis De krever erstatning, må søksmål reises innen seks måneder etter at oppsigelsen fant sted.

Er slikt søksmål reist innen åtte uker etter at forhandlingene er avsluttet eller fra oppsigelsen fant sted og innen utløpet av oppsigelsesfristen, har De rett til å stå i stillingen inntil saken er avgjort ved rettskraftig dom eller kjennelse. Det samme gjelder om De innen utløpet av oppsigelsesfristen skriftlig har underrettet arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtteukersfristen.

Arbeidsgiver og rett saksøkt er Lillevik Renhold AS, ved daglig leder Lars Holm.

(Dersom oppsigelsen er begrunnet i virksomhetsforhold skal også følgende opplyses:)

De har fortrinnsrett ved eventuell ny tilsetting i bedriften, med mindre det gjelder en stilling De ikke er skikket for. Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp.

Med vennlig hilsen,

Lars Holm, Lillevik Renhold A/S

2.1 Stille sin arbeidskraft til disposisjon

Utgangspunktet for et arbeidsforhold er prinsippet om ytelse mot ytelse. En arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon for sin arbeidsgiver mot at arbeidsgiver betaler lønn.

Dersom en arbeidstaker mener at hun ikke er oppsagt, er det viktig at hun stiller sin arbeidskraft til disposisjon. Det innebærer at en hun skal møte opp på jobb. Dersom arbeidsgiver nekter henne å arbeide, må hun stille seg tilgjengelig til å jobbe. Det bør skje skriftlig slik at arbeidstaker kan bevise at hun har stilt seg tilgjengelig.

En måte å gjøre dette på er å sende en tekstmelding eller mail til arbeidsgiver hver dag hun skulle ha jobbet. Slik stiller hun sin arbeidskraft til disposisjon, og viser at hun ikke anser seg selv som oppsagt.

Hvis hun ikke stiller sin arbeidskraft til disposisjon, kan dette være et brudd på arbeidsavtalen. Et slikt brudd kan være en selvstendig oppsigelsesgrunn. Dersom arbeidstaker ikke stiller sin arbeidskraft til disposisjon kan hun miste sin rett til lønn.

3. OPPSIGELSESTID

For å sikre partenes interesser har loven regler om oppsigelsestid. Oppsigelsestiden er den tiden arbeidsforholdet fortsetter etter oppsigelsen har skjedd og frem til arbeidstaker fratrer sin stilling.

Aml. § 15-3

Oppsigelsestidens lovbestemte lengde varierer med arbeidstakers ansiennitet og alder. Arbeidstaker er i visse tilfeller gitt lengre oppsigelsestid når oppsigelsen kommer fra arbeidsgiver. Nedenfor følger et skjema som illustrerer oppsigelsestiden:

Arbeidsforholdets lengde	Arbeidstaker sier opp	Arbeidsgiver sier opp
Ved skriftlig avtalt prøvetid	14 dager	14 dager aml. § 15-3 (7)
0-5 år	1 måned	1 måned aml. § 15-3 (1)
5-10 år	2 måneder	2 måneder aml. § 15-3 (2)
10 år og mer	3 måneder	3 måneder aml. § 15-3 (2)
Over 10 år <u>og</u> arbeidstaker har fylt:		
50 år	3 måneder	4 måneder aml. § 15-3 (3)
55 år	3 måneder	5 måneder aml. § 15-3 (3)
60 år	3 måneder	6 måneder aml. § 15-3 (3)

Avtalt oppsigelsestid	Lovens regler om oppsigelsestid er ikke til hinder for at din arbeidsavtale eller tariffavtale gir deg lengre oppsigelsestid.
Kortere oppsigelsestid Aml. § 15-3 (1)	Som utgangspunkt kan det ikke avtales kortere oppsigelsestid enn det som fremgår av loven. For virksomheter som er bundet av tariffavtaler, kan arbeidsgiveren og den tillitsvalgte i bedriften inngå avtale om kortere oppsigelsesfrist for de ansatte før oppsigelsen har funnet sted.
Når begynner oppsigelsestiden å løpe? Aml. § 15-3 (4)	Oppsigelsestiden løper fra første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted. Dersom arbeidstaker for eksempel leverer sin oppsigelse den 23. februar, begynner oppsigelsestiden å løpe den 1. mars. Er det tre måneders oppsigelsestid, skal arbeidstaker normalt ikke fratre sin stilling før 1. juni.
Når er en oppsigelse kommet frem? Aml. § 15-4 (2)	En oppsigelse har funnet sted når den er kommet frem til arbeidsgiver eller arbeidstaker. Dette kravet vil være oppfylt når oppsigelsen ligger i postkassen til arbeidsgiver eller arbeidstaker, når vedkommende får hentelapp for rekommandert brev på postkontoret.
Oppsigelse ved prøvetid Aml. § 15-3 (7)	14-dagersfristen ved prøvetid som står i skjemaet på forrige side gjelder bare hvis oppsigelsen gis innen utløpet av den avtalte prøvetiden. Ved oppsigelse i prøvetiden løper oppsigelsesfristen fra <i>den dagen</i> oppsigelsen fant sted, i motsetning til oppsigelse som er gitt utenfor prøvetid. Vær oppmerksom på at prøvetid må være skriftlig avtalt i arbeidsavtalen. Hvis det ikke står noe om prøvetid i arbeidsavtalen er du vanlig ansatt, og vanlig oppsigelsestid gjelder.

**Oppsigelse
ved
permittering**
Aml. § 15-3 (9)

Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gjøre gjeldende en ensidig oppsigelsestid på 14 dager. Dette gjelder uavhengig av hvilken oppsigelsesfrist som følger av lov eller avtale. Oppsigelsestiden løper da fra *den dag* oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver.

4. KRAVET TIL SAKLIG OPPSIGELSE

4.1 Innledning

Aml. § 15-4 (3)

Det stilles strenge krav til grunnlaget for oppsigelsen. Arbeidstaker kan kreve å få en skriftlig begrunnelse for oppsigelsen.

**Saklighets-
kravet**

En oppsigelse skal være saklig begrunnet. I dette kapitlet skal vi se nærmere på hva som ligger i kravet til saklig begrunnelse.

Aml. § 15-7 (1)

En oppsigelse må begrunnes enten med forhold på arbeidsgiversiden (driftsinnskrenkninger, rasjonalisering og lignende), eller forhold på arbeidstakers side (forsentkomming, dårlig utførelse av arbeid og lignende).

**Saklighets-
vurderingen**

Det sentrale ved saklighetsvurderingen er om det etter en samlet vurdering av arbeidsgivers og arbeidstakers behov anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet opphører.

4.2 Drøftelsesmøte

Aml. § 15-1

Før arbeidsgiver treffer beslutning om oppsigelse stilles det krav om at arbeidsgiver, så langt det er praktisk mulig, drøfter spørsmålet om oppsigelse med både arbeidstaker og tillitsvalgt i bedriften.

En arbeidstaker innkalles til et drøftelsesmøte når arbeidsgiver vurderer å si opp arbeidstakeren. Formålet med et drøftelsesmøte er at arbeidsgiver skal kunne foreta de nødvendige vurderinger med tanke på om oppsigelsen er saklig begrunnet. I et drøftelsesmøte skal arbeidstaker få anledning til å uttale seg om sin side av saken. Dersom du innkalles til et drøftelsesmøte og ønsker å beholde jobben, er det viktig at du forteller hvorfor du bør beholde jobben og hvilke konsekvenser det vil ha for deg å miste jobben. Viktige forhold å nevne i et drøftelsesmøte er for eksempel ansiennitet, kvalifikasjoner og sosiale forhold.

Arbeidstaker bør innkalles til drøftelsesmøte i god tid, slik at hun får anledning til å forberede seg. På møtet kan arbeidstaker ha med seg tillitsvalgt i bedriften eller annen rådgiver av eget ønske. Det bør skrives et referat fra drøftelsesmøtet. Dersom du er enig i referatet fra drøftelsesmøte bør du og din arbeidsgiver skrive under. JURK anbefaler deg å kun skrive under på dokumenter du forstår og er enig i.

Hvis det ikke er avholdt et drøftelsesmøte, fører ikke dette automatisk til at oppsigelsen anses ugyldig. Dette kan imidlertid tyde på at arbeidsgiver ikke har foretatt de nødvendige vurderingene av om oppsigelsen er saklig begrunnet. En usaklig oppsigelse kan bli kjent ugyldig av domstolene.

Kravet til at det skal avholdes drøftelsesmøte gjelder

kun hvis arbeidstaker selv ønsker det.

4.3 Oppsigelse grunnet forhold på virksomhetens side

Aml. § 15-7 (1) En oppsigelse kan begrunnes i driftsinnskrenkninger, rasjonaliserings- eller omleggingshensyn. Arbeidsgiver plikter ikke å opprettholde eller opprette en stilling når det ikke lenger er behov for den, men hun må sannsynliggjøre at oppsigelse er nødvendig på grunn av bedriftens økonomi. Det er ikke et vilkår for at oppsigelsen skal anses som saklig begrunnet, at virksomheten driver med tap eller har dårlig økonomi. Arbeidsgiver må imidlertid dokumentere det bedriftsmessige behovet.

Ytterligere krav til saklighet

Ved oppsigelser som skyldes driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, oppstilles det ytterligere krav til oppsigelsens saklighet:

- Aml. § 15-7 (2)
- at arbeidsgiver ikke har annet passende arbeid å tilby arbeidstaker.
 - at bedriften har vurdert virksomhetens behov opp mot de ulemper en oppsigelse medfører for arbeidstaker.

4.3.1 Annet passende arbeid

Dersom en arbeidstaker blir sagt opp, plikter arbeidsgiver å foreta interne undersøkelser for å se om det finnes alternative stillinger i virksomheten som arbeidstakeren er kompetent til. Det behøver ikke være en stilling med samme lønns- og ansvarsnivå, men arbeidet skal helst ligge nært opp til det arbeidstakeren har hatt i lønn og arbeidsoppgaver. Dersom arbeidstaker takker nei til et passende arbeid, vil hun ha vanskelig for å vinne frem med et ugyldighetssøksmål.

For at arbeidsgiver skal være pliktig å tilby stillingen til arbeidstakeren må arbeidstakeren være kvalifisert til arbeidet. Det kreves at arbeidsgiver gir arbeidstakeren en vanlig innføring i nye arbeidsoppgaver for at hun skal være i stand til å utføre arbeidet (slik tilfellet er ved de fleste nyansettelser). Arbeidsgiver behøver imidlertid ikke å gi arbeidstakeren en omfattende opplæring eller ny utdanning.

Dersom det er annet passende arbeid i virksomheten som arbeidstakeren er kvalifisert for, plikter arbeidsgiver å tilby dette arbeidet til arbeidstakeren. Dette gjelder også hvis arbeidstakeren kan bli kvalifisert til arbeidet gjennom vanlig opplæring. Hvis arbeidsgiver ikke gjør dette, vil oppsigelsen være usaklig.

4.3.2 Bedriften må foreta en konkret og forsvarlig vurdering

Interesse- avveining

Aml. § 15-7 (2)

Selv om oppsigelsen er saklig begrunnet i bedriftens forhold, må den også være saklig begrunnet ovenfor arbeidstakeren. Arbeidsgiver må foreta en vurdering hvor hun veier virksomhetens behov opp mot hva en oppsigelse medfører av ulemper for arbeidstaker. Dersom oppsigelsen har store konsekvenser for arbeidstakeren, og det har små konsekvenser for arbeidsgiveren at arbeidstakeren fortsetter i stillingen, kan oppsigelsen være usaklig.

Argumenter som taler for at oppsigelsen er saklig kan for eksempel være at bedriften går med underskudd, et ønske om å øke overskuddet eller at innskrenkninger er nødvendig for å sikre videre drift.

Argumenter som taler mot at oppsigelsen er saklig vil være hvilke muligheter arbeidstakeren har til å finne seg nytt arbeid innen rimelig tid, arbeidstakers alder, tjenestetid og hvilke sosiale utfordringer arbeidstakeren og hennes familie vil utsettes for ved en eventuell oppsigelse.

4.3.3 Utvelgelsen

Når oppsigelsen skjer på grunn av virksomhetens forhold vil arbeidsgiver som regel ha flere ansatte å velge mellom. Arbeidsgiver kan ikke si opp hvem som helst. Valget mellom hvem som skal sies opp må også være saklig begrunnet.

Arbeidsgiver må ha valgt retningslinjer for utvelgelsen av hvem som skal bli sagt opp og må ha fulgt disse. Disse retningslinjene må være saklige. Eksempler på usaklige hensyn som arbeidsgiver ikke kan legge vekt på i en utvelgelsesprosess er arbeidstakers politiske

syn, medlemskap i fagforeninger og lignende. Det er også usaklig å legge vekt på for eksempel graviditet, kjønn, religion og etnisitet ved utvelgelsen.

Blant de momentene arbeidsgiver bør ta hensyn til og som er saklige i utvelgelsesprosessen, er ansiennitet, arbeidstakers egnethet og sosiale forhold. Arbeidsgiver må foreta en bred vurdering, hvor de ulike utvelgelseskriteriene må veies opp mot hverandre. Utvelgelseskriteriene kan ha ulik vekt i ulike situasjoner.

Ansiennitet

Ansiennitet er den tiden en arbeidstaker har vært ansatt i en bedrift. Dette er ofte et sentralt moment i utvelgelsesprosessen. Det skal en del til for at en bedrift kan la være å legge vekt på ansiennitet, dersom det er snakk om ansiennitetsforskjeller av betydelig størrelse. Dersom arbeidstakere ellers har like kvalifikasjoner, går ofte den ansatte med lengst ansiennitet foran. Strengere ansiennitetsregler kan følge av tariffavtaler.

Arbeidstakers egnethet

Arbeidsgiver kan også legge vekt på arbeidstakers egnethet. Dette kan være blant annet formell kompetanse, relevant yrkeserfaring, personlig egnethet, anvendelighet i stillingen og lønnsomhet for bedriften. Det kan være aktuelt å tillegge kvalifikasjoner større vekt enn ansiennitet i enkelte tilfeller. Eksempler på dette er der bedriften har et sterkt behov for medarbeidere med nyere og mer oppdatert kunnskap på de områder virksomheten driver innenfor.

Sosiale forhold

Arbeidsgiver kan også vektlegge sosiale forhold i utvelgelsesprosessen. Det vil si at det kan ha betydning hvilke konsekvenser det har for arbeidstaker å bli oppsagt. Det kan for eksempel tas hensyn til arbeidstakers ektefelle, forsørgelsesbyrde, sykdom, mobilitet, særlige gjeldsforhold og alternative jobbmuligheter.

Arbeidstakers sykefravær

Arbeidsgiver bør være forsiktig med å vektlegge sykefravær eller fremtidig forventet sykefravær i utvelgelsesprosessen. Interesseavveining kan medføre at en syk arbeidstaker bør vernes. På den annen side kan arbeidstakere som er borte fra arbeid på grunn av sykdom være kostbart og belastende for arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver har en vel begrunnet antagelse om fremtidig sykefravær, kan det i enkelte tilfeller likevel være saklig å vektlegge dette i utvelgelsesprosessen.

4.4 Oppsigelse grunnet forhold på arbeidstakers side

Aml. § 15-7

Dersom arbeidstaker har forsømt sine plikter eller opptrådt klanderverdig, kan dette resultere i oppsigelse. Nedenfor skal vi se på forhold på arbeidstakers side som kan gi grunn til oppsigelse.

4.4.1 Mangelfulle arbeidsprestasjoner

Det er arbeidsavtalen og stillingsinstruksen/ arbeidsreglementet som gir utgangspunktet for hva som er arbeidstakers arbeidsplikt- og oppgaver i bedriften.

Arbeidsgiver kan stille krav til kvaliteten på det arbeidet den ansatte utfører. Men det finnes grenser for hvor strenge krav som kan stilles. Selv om en arbeidsgiver er misfornøyd med arbeidstakers prestasjoner, gir ikke det automatisk saklig grunn til å si opp vedkommende. Arbeidsgiver kan ikke forvente "den perfekte arbeidstaker".

Momenter i vurderingen

Det er sterkt skjønnsmessig hva som blir å anse som mangelfulle arbeidsprestasjoner. Nivået vil variere i hvert enkelt tilfelle. Momenter av betydning for vurderingen er blant annet om prestasjonssvikten er av *betydelig karakter*, om det dreier seg om et *enkeltilfelle* eller om det har foregått over lengre tid og om det er sannsynlig at svikten er av *forbigående art*. Det vil også være av betydning om arbeidstakeren har en *ansvarsfull og selvstendig stilling*.

Dersom bedriften har forsøkt å gi arbeidstaker opplæring og instruksjon uten at vedkommende har forbedret seg, vil dette kunne gi arbeidsgiver grunn til oppsigelse. Merk at arbeidstakeren må ha fått anledning til å forbedre seg. Har vedkommende fått mulighet til å forbedre sine arbeidsprestasjoner uten å ha klart dette, kan det bety at oppsigelsen er saklig. I praksis vil det være av stor betydning om det har vært gitt en skriftlig advarsel uten at arbeidstaker har innrettet seg.

For en del stillinger vil det være nødvendig med opplæring eller innføring i stillingens arbeidsområde. Dersom arbeidsgiver ikke har gitt rimelig opplæring eller instruksjon, kan det bety at en eventuell oppsigelse begrunnet i mangelfulle arbeidsprestasjoner ikke er saklig.

4.4.2 Ulovlig fravær

Når det gjelder fravær fra arbeidsplassen, er det viktig å skille mellom *lovlig og ulovlig fravær*. Fraværet er lovlig dersom vedkommende er syk eller har avtalt fri. Fravær må varsles så snart som mulig.

For at fravær skal kunne vektlegges ved oppsigelse, må det dreie seg om ulovlig fravær av en viss varighet eller hyppighet. Om fraværet kan gi grunnlag for oppsigelse, avhenger av arbeidets karakter og forholdene på arbeidsplassen. På en arbeidsplass der det er vanlig at man kan komme litt sent på jobben, kan ikke det sene oppmøtet uten videre brukes som grunnlag for oppsigelse. Motsatt skal det mindre til før oppsigelsen anses saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har vært streng med presist fremmøte på arbeidsplassen. Også her vil det være av betydning om arbeidsgiveren har gitt skriftlig advarsel om fraværet og gitt arbeidstaker anledning til å forbedre seg.

4.4.3 Ordrenekt

Arbeidsgiver kan gi arbeidstaker ordre om ulike oppgaver som skal utføres. Dersom arbeidstaker ikke følger en slik ordre, vil arbeidsgiver kunne reagere med oppsigelse eller avskjed.

Eksempler på ordrenekt er at arbeidstaker nekter å utføre et spesielt arbeid, eller at vedkommende uten gyldig grunn nekter å arbeide overtid.

Saklig grunn for ordrenekt foreligger blant annet i de tilfeller der ordren som gis, er ulovlig. Videre vil det være av betydning hvor klar og tydelig ordren fra arbeidsgiver var, og om arbeidstaker fikk vite hvilke konsekvenser det ville få dersom vedkommende ikke utførte ordren.

4.4.4 Lojalitetsplikt, tyveri og naskeri

Lojalitetsplikt

Den ansatte plikter å ivareta bedriftens interesser. Dette kalles lojalitetsplikt. Brudd på lojalitetsplikten kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Et typisk eksempel på illojal opptreden fra arbeidstakers side er at arbeidstaker omtaler bedriften eller dens produkt på en nedsettende måte, eller at vedkommende gir sensitive opplysninger om bedriftshemmeligheter til konkurrenter.

Arbeidstaker har plikt til å ikke fortelle produksjonshemmeligheter videre. Brudd på denneplikten vil som oftest kunne resultere i avskjed. Det kreves ikke at arbeidsgiver har hatt et økonomisk tap som følge av arbeidstakers uttalelser. Det er nok at arbeidstaker har gitt opplysninger om bedriften som vedkommende ikke burde ha gitt.

Tyveri og nasking

Tyveri og nasking er straffbart og vil som oftest kunne føre til at en avskjed må anses lovlig. Arbeidsgiver må imidlertid kunne bevise at arbeidstaker har begått tyveri eller nasking.

4.4.5 Soning av fengselsdom

Rettspraksis

Hvis en arbeidstaker må være borte fra arbeidet på grunn av soning av straff, kan dette være en saklig grunn til oppsigelse. Om fraværet kan være grunn til oppsigelse må likevel vurderes i hver enkelt situasjon. Sonings lengde er av stor betydning. Utgangspunktet er at arbeidstakeren selv er ansvarlig for at hun ikke kan oppfylle arbeidsplikten sin på grunn av soning.

Ved vurderingen av om en arbeidsgiver kan si opp en arbeidstaker på grunn av soning, er det flere momenter som kan være av betydning. Dette kan blant annet

være: lengden på straffen, bedriftens økonomiske situasjon og hvor lenge arbeidstakeren har vært ansatt. Flere momenter er om arbeidstaker har prøvd å begrense ulemper for bedriften ved å si ifra så tidlig som mulig om dom og når man skal sone og muligheten for arbeidstakeren til å finne annet arbeid etter soningen.

Ved varetektsfengsling bør en arbeidsgiver være mer forsiktig med å si opp en arbeidstaker. I slike tilfeller er arbeidstakers eventuelle skyld for den straffbare handlingen ikke bevist og det er ikke like opplagt at arbeidstakeren må ha ansvar for fraværet.

4.4.6 Mobbing og sexpress

En arbeidstakers opptreden overfor kolleger kan også gjøre det nødvendig med sanksjoner fra arbeidsgiver. Eksempler på opptreden som kan føre til sanksjoner er dersom en arbeidstaker kommer med uønskede seksuelle tilnærmelser, utfrysning eller begår overgrep mot sine kolleger. Ved slik opptreden vil bedriftsledelsen kunne reagere med oppsigelse eller avskjed. Det er ikke noe vilkår at arbeidstakers oppførsel er straffbar.

4.4.7 Rusmisbruk

Dersom arbeidstaker ikke kommer på jobb på grunn av rusmisbruk, vil dette kunne gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Det samme gjelder dersom arbeidstaker møter på jobb i ruspåvirket tilstand. Graden av beruselse, hyppighet og arbeidstakers personlige og sosiale forhold er momenter av betydning i vurderingen av hvilke sanksjoner som er lovlige. Arbeidsgiver bør forsøke å løse saken i samarbeid med de tillitsvalgte. En del større bedrifter har innført AKAN (*Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og*

AKAN

avhengighetsproblematikk). AKAN er et tilbud til arbeidstakere med rusproblemer, og har som formål at slike arbeidstakere skal få hjelp slik at man unngår oppsigelse eller avskjed.

4.4.8 Nærmere om advarsler

Dersom arbeidstaker har fått en advarsel, kreves det at vedkommende har fått tilstrekkelig tid til å forbedre seg dersom advarselen skal få betydning ved oppsigelsen.

Advarselen vil bare kunne gjøres gjeldende overfor arbeidstakeren i begrenset tid etter at den er gitt. Det er ingen grunn til å legge overdreven vekt på advarsler ved vurderingen av om en oppsigelse er saklig. En oppsigelse kan være saklig uten at det er gitt advarsler overhodet, mens det i andre tilfeller kan være gitt flere advarsler uten at det av den grunn foreligger oppsigelsesgrunn.

4.5 Skjønnsmessig vurdering

Det er en *skjønnsmessig vurdering* som skal legges til grunn når bedriften ønsker å si opp arbeidstaker på grunn av klanderverdige forhold på arbeidstakers side. Selv om et klanderverdig forhold isolert sett ikke gjør en oppsigelse saklig, kan det hende at flere av de ovenfor nevnte momentene *totalt sett* gir saklig grunn til oppsigelse av arbeidstaker.

4.5.1 Bevisbyrde

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at oppsigelsen er saklig. Det betyr at det er arbeidsgiver som må sørge for å dokumentere saken så godt at domstolen kan ta stilling til om bedriften har foretatt en forsvarlig vurdering.

4.6 Endringsoppsigelse

Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgiver har rett til å lede, organisere og fordele arbeidet. Dette kalles arbeidsgivers styringsrett. Iblant kan arbeidsgiver ha behov for å omdisponere og omorganisere bedriften. Dette kan arbeidsgiver som regel gjøre i kraft av styringsretten.

Arbeidsgivers styringsrett begrenses blant annet av det som er avtalt og av loven. Dette betyr at arbeidsgiver må holde seg innenfor rammene av arbeidsavtalen, loven og eventuell tariffavtale. Dersom for eksempel arbeidsgiver omdisponerer daglig leder til kontorassistent, vil dette normalt stride mot arbeidsavtalen og dermed ligge utenfor arbeidsgivers styringsrett. Vurderingstemaet arbeidsgiver må forholde seg til er om omdisponeringen eller omorganiseringen er en endring som går utenfor arbeidsavtalen eller lov.

Dersom arbeidsgiver foretar en omdisponering eller omorganisering som ligger utenfor styringsretten, vil dette bli betraktet som en *endringsoppsigelse* fra arbeidsgivers side.

Regler for endringsoppsigelse

Ved en endringsoppsigelse må arbeidsgiver følge de samme reglene som gjelder ved oppsigelse. For eksempel vil reglene om drøftelsesmøte gjelde og arbeidsgiver må kunne vise til en saklig grunn for endringsoppsigelsen.

Hva kan arbeidstaker gjøre?

En arbeidstaker som mottar en endringsoppsigelse kan forholde seg til denne på to måter:

Godta

For det første kan arbeidstaker velge å godta den nye stillingen med de endringer som arbeidsgiver har gjort. Arbeidstaker har da krav på ny arbeidsavtale der den nye stillingen er beskrevet.

Bestride

For det andre kan arbeidstaker velge å bestride endringsoppsigelsen, for eksempel dersom arbeidstaker mener at arbeidsgiver ikke hadde en saklig grunn til å foreta endringen.

5. SÆRSKILT OPPSIGELSESVERN

5.1 Sykdom og tilrettelegging

Aml. § 15-8

Det finnes særlige regler om oppsigelse grunnet sykdom. Dersom en arbeidstaker er borte fra arbeidet på grunn av sykdom eller ulykke, kan arbeidsgiver ikke si opp vedkommende med dette som begrunnelse. Dette vernet mot å bli sagt opp på grunn av sykdom gjelder kun i 12 måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte (verneperioden). Etter denne perioden kan sykefraværet være saklig grunn for oppsigelse.

Aml. § 4-6 (1)

Når arbeidstaker returnerer til arbeidet etter å ha vært sykmeldt i en periode på inntil 12 måneder, skal arbeidstakeren som hovedregel få fortsette i sitt vanlige arbeid. Da kan det være nødvendig at arbeidsgiver og arbeidstaker sammen blir enige om å tilrettelegge for å gjøre det enklere for arbeidstaker å fortsette i sitt vanlige arbeid.

Tilrettelegging

Aml. § 4-6 (3)

Tilretteleggingen skal fremgå av en oppfølgingsplan som skal utarbeides av arbeidsgiver med hjelp fra arbeidstaker. Formålet med oppfølgingsplanen er å kartlegge hva arbeidstaker kan gjøre og ikke gjøre på arbeidsplassen.

Eksempler på tilrettelegging etter oppfølgingsplanen kan være:

- Fysisk tilrettelegging
- Endring av arbeidstid, arbeidsoppgaver eller arbeidsfunksjoner
- Opplæring og omskolering

Aml. § 2-3 (2)
bokstav f

Etter loven plikter arbeidstaker å medvirke til utarbeidelse og gjennomføring av oppfølgingsplanen. Arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging begrenses i tilfeller der arbeidstaker ikke samarbeider om oppfølgingsplanen og den følgende tilretteleggingen.

Bevisbyrde
Aml. § 15-8 (2)

Dersom arbeidstaker blir sagt opp under sykdom, er det arbeidsgiver som må bevise at det foreligger en annen saklig grunn for oppsigelsen enn sykdom.

En arbeidstaker som mottar en oppsigelse i verneperioden på 12 måneder og som mener at oppsigelsen er begrunnet i sykdom kan bestride oppsigelsen.

5.2 Svangerskap/fødsel

Aml. § 15-9

Arbeidstaker som er gravid har et særskilt vern mot å bli sagt opp. Dette vernet innebærer at det ikke er lov for arbeidsgiver å si opp arbeidstaker med den begrunnelse at hun er gravid. Graviditet er ikke en saklig grunn for oppsigelse.

Bevisbyrde

Dersom arbeidstaker blir sagt opp mens hun er gravid er det arbeidsgiver som må bevise at oppsigelsen ikke skyldes graviditeten.

En arbeidstaker som mener at en oppsigelse er

begrunnet i graviditet kan bestride oppsigelsen.

5.3 Si opp selv eller bli sagt opp?

I et arbeidsforhold kan det oppstå situasjoner som gjør at en arbeidstaker blir stilt ovenfor valget om enten å si opp selv eller å bli sagt opp. Konsekvensene vil være forskjellige.

Ventetid

Ftrl. § 4-9

Dersom arbeidstaker blir sagt opp, har personen rett til dagpenger fra den tredje dagen personen er arbeidsledig. Vedkommende må melde seg som arbeidssøkende hos NAV for å få rett til dagpenger.

Forlenget ventetid

Ftrl. § 4-10

Dersom en arbeidstaker sier opp selv eller blir sagt opp på grunn av arbeidstakers forhold, får arbeidstaker en forlenget ventetid hos NAV. Det vil si at arbeidstaker ikke får dagpenger før etter tolv uker.

Det finnes enkelte unntak fra reglene om forlenget ventetid. Dersom du har spørsmål om forlenget ventetid kan du ta kontakt med NAV på telefonnummer er 55 55 33 33.

6. FREMGANGSMÅTEN VED TVIST OM OPPSIGELSE

6.1 Rett til forhandlinger

Aml. § 17-3

Blir en arbeidstaker sagt opp, har vedkommende rett til å kreve forhandlinger med arbeidsgiver.

Innen 14 dager

For å ha rett til å få avholdt forhandlingsmøte, må arbeidstaker skriftlig kreve forhandlingsmøte innen *14 dager* etter at oppsigelsen er mottatt.

Selv om arbeidstaker krever forhandlingsmøte etter denne fristen, *kan* arbeidsgiver akseptere forhandlinger. Arbeidsgiver plikter å avholde møtet snarest mulig, og senest innen 14 dager etter at kravet er mottatt. Hvis partene er enige om det, kan møtet avholdes senere. Til forhandlingsmøtet har arbeidstaker rett til å ha med seg tillitsvalgte fra arbeidsplassen eller andre rådgivere, for eksempel en rettshjelper.

Eksempel på brev med krav om forhandlinger fra arbeidstakers side:

Lillevik, 30. januar 2019

Arbeidsgiver: Lillevik Renhold AS

Adresse: Pb. 7, 1234 Lillevik

Vedr. oppsigelse av Marte Kirkerud den 20.januar 2019

Jeg, Marte Kirkerud, viser til oppsigelse fra dere datert 20. januar 2019.

Jeg bestrider oppsigelsen og mener den er usaklig. Jeg ber herved om et forhandlingsmøte, jf. arbeidsmiljøloven (aml.) § 17-3 nr 2.

Forhandlingsmøtet skal etter reglene i aml. § 17-3 nr 3 avholdes senest innen to uker etter at krav om dette er mottatt.

Jeg ber om en skriftlig redegjørelse for de forhold som ligger til grunn for oppsigelsen, jf. aml. § 15-4 nr. 3, jf. aml. § 15-7, og ber om at jeg mottar denne i god tid før møtet.

På forhandlingsmøtet vil jeg ha med meg advokat. Jeg kan kontaktes på telefon på tlf. 11 11 11 11, slik at tid og sted for møtet kan avtales nærmere.

Med hilsen

Marte Kirkerud

Arbeidsgiver kan kreve forhandlinger

Dersom arbeidstaker ikke fremsetter krav om forhandlingsmøte, men ønsker å gå til søksmål, kan *arbeidsgiver* kreve et forhandlingsmøte. Arbeidsgiver må fremsette kravet skriftlig og senest to uker etter at vedkommende er informert om at søksmål vil bli reist. Også her skal arbeidsgiver sørge for at møtet blir holdt, og arbeidstaker plikter å møte.

6.2 Forhandlingsmøtet

Aml. § 17-3

Hensikten med et forhandlingsmøte er at arbeidstaker skal få klarlagt om arbeidsgiver har en saklig grunn for oppsigelsen. Det skal settes opp protokoll (referat) eller avtale fra forhandlingsmøtet som skal underskrives av partene før møtet avsluttes. Protokollen skal normalt skrives av arbeidsgiver og skal nevne partenes standpunkter og/eller det partene har blitt enige om. Det som skrives i den skriftlige protokollen, kan brukes som bevis senere. Det er derfor viktig at man ikke skriver under på noe man ikke er enig i, eller ikke forstår.

Forhandlingene skal avsluttes senest to uker etter det første forhandlingsmøtet. Forhandlingene kan bli forlenget dersom begge parter er enige om det.

6.3 Søksmål for domstolene

Trekker ikke arbeidsgiver oppsigelsen tilbake i forhandlingsmøtet, må en arbeidstaker som fortsatt ønsker å bestride oppsigelsen reise sak for domstolene eller gi arbeidsgiver skriftlig melding om at vedkommende vil gå til sak innen

visse frister. Det er viktig å ta kontakt med advokat eller fagforening snarest mulig etter at oppsigelsen er mottatt. Fagforeningen kan gi hjelp og juridisk bistand mens saken pågår. Dette forutsetter som regel medlemskap i foreningen en viss tid før tvisten med arbeidsgiver oppstod.

Arbeidstilsynet kan gi gratis generell veiledning ved spørsmål om oppsigelse.

6.4 Frist for å reise sak

6.4.1 Når formkravene er oppfylt

Aml. § 17-4

Dersom arbeidsgiver har gitt en formriktig oppsigelse, og arbeidstaker vil ha stillingen tilbake, må arbeidstaker reise sak innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning. Hvis det ikke er holdt forhandlinger, er fristen åtte uker regnet fra det tidspunkt skriftlig oppsigelse kom frem til arbeidstaker.

Erstatning

Hvis arbeidstaker bare vil kreve erstatning, er søksmålsfristen seks måneder regnet fra oppsigelsen fant sted.

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale en lengre søksmålsfrist.

6.4.2 Når formkravene ikke er oppfylt

- Aml. § 17-4 Dersom oppsigelsen ikke tilfredsstiller formkravene, gjelder ingen søksmålsfrist.
- Tvisteloven § 1-3 Arbeidstaker bør likevel ikke vente for lenge, ettersom hun kan miste retten til å gjøre krav gjeldende hvis hun venter lengre enn hun burde med å si ifra.
- Aml. § 15-5 En oppsigelse som ikke tilfredsstiller formkravene og som bestrides innen fire måneder etter at arbeidstaker mottok oppsigelsen, vil som utgangspunkt bli kjent ugyldig av domstolene.
- Hvis dette vil være åpenbart urimelig, for eksempel hvis det har gått så lang tid at partene har tilpasset seg etter oppsigelsen, kan retten likevel bestemme at oppsigelsen ikke skal kjennes ugyldig.

6.5 Retten til å bli stående i stillingen

Aml. § 15-11

Hvis arbeidstaker har krevd forhandlinger med arbeidsgiver innen to uker etter mottatt oppsigelse, har arbeidstaker rett til å fortsette i jobben til forhandlingene er avsluttet.

Arbeidsplikt og lønnsplikt fortsetter

Aml. § 15-11 og § 17-4

Har arbeidstaker reist søksmål for domstolene innen åtte uker fra forhandlingene ble avsluttet og gitt skriftlig beskjed om dette innen oppsigelsestidens utløp, har vedkommende rett til å fortsette i stillingen mens tvisten pågår. Retten til å stå i stillingen innebærer at både arbeidstakers plikt og rett til å arbeide består, og det samme gjør arbeidsgivers plikt til å betale lønn. Denne retten består til saken er avgjort av domstolene ved endelig dom. Arbeidsgiver kan imidlertid gå til domstolene og kreve kjennelse for at arbeidstaker skal fratre stillingen.

Aml. § 15-11

I noen tilfeller blir arbeidstaker utestengt fra arbeidsplassen selv om hun har rett til å stå i stillingen. Dersom arbeidstaker er utestengt fra arbeidsplassen etter oppsigelsestidens utløp, må vedkommende kreve å få komme tilbake på jobb (gjeninntreden) innen fire uker fra utestengingen. Kravet må fremsettes for domstolene, og retten vil avsi kjennelse for gjeninntreden hvis den kommer til at utestengingen er urettmessig.

Aml. § 15-11

Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved avskjed, for deltakere i arbeidsmarkedstiltak, for midlertidig ansatte eller dersom arbeidstaker er ansatt på prøvetid. For å ha rett til å stå i stillingen i disse tilfellene, må det foreligge en rettsavgjørelse, og det er arbeidstaker som må reise sak for domstolene.

6.6 Hva som kan kreves under en rettssak

6.6.1 Oppsigelsen kjent ugyldig

Aml. § 15-12

Retten skal vurdere om arbeidstaker er blitt usaklig oppsagt. Hvis dette er tilfellet, kan arbeidstaker ha rett til å beholde jobben. Det kan imidlertid være at forholdet mellom partene er så dårlig at domstolen bestemmer at arbeidstaker ikke skal få beholde jobben. Dette kan domstolen bestemme selv om oppsigelsen er usaklig.

6.6.2 Erstatning

Aml. § 15-12

Arbeidstaker kan kreve erstatning.

Erstatningsbeløpet kan deles inn i tre kategorier:

**Tapt
arbeids-
inntekt**

Har arbeidstaker lidt et økonomisk tap, kan det kreves erstatning for *tapt arbeidsinntekt*.

**Tap i
fremtidig
arbeids-
inntekt**

Dersom arbeidstaker ikke går tilbake til jobben, kan hun kreve erstatning for *tap i fremtidig arbeidsinntekt*. Om man har rett til en slik erstatning og hvor stor erstatningen eventuelt skal være, beror på en konkret vurdering av blant annet utsiktene til å få ny jobb i fremtiden.

Arbeidstaker bør forsøke å begrense sitt tap i fremtidig arbeidsinntekt ved å forsøke å skaffe seg nytt arbeid. **(alminnelige erstatningsrettslige betraktninger, tapsbegrensningsplikt)**

**Erstatning
for ikke-
økonomisk
tap**

Erstatning (oppreisning) for tort og svie kan arbeidstaker kreve uavhengig av om hun har hatt et økonomisk tap. Denne typen erstatning skal kompensere for en eventuell ulempe eller psykisk påkjenning som har blitt påført arbeidstaker.

7. FREMGANGSMÅTEN VED TVIST OM OPPSIGELSE

- Aml. § 15-14 Som nevnt innledningsvis avsluttes arbeidsforholdet umiddelbart ved avskjed. Det skal derfor langt mer til for at en arbeidstaker kan avskjediges enn sies opp. Konsekvensene er også ulike, idet avskjed medfører at arbeidstakeren må gå fra arbeidet med øyeblikkelig virkning, mens en arbeidstaker som blir sagt opp blir værende i stillingen ut oppsigelsestiden.
- Aml. § 15-11 Dersom det oppstår tvist om avskjeden var rettmessig, behandles denne tvisten på samme måte som ved oppsigelser. Arbeidstaker har imidlertid ikke rett til å bli stående i stillingen under tvisten med mindre domstolen bestemmer
- Aml. § 15-14 at vedkommende kan det. Dersom arbeidstaker mener avskjeden er urettmessig er det arbeidstakeren som må ta saken inn for domstolen.
- Aml. § 15-14 Domstolen kan kjenne avskjeden ugyldig dersom den ikke var rettmessig. Selv om avskjeden ikke var rettmessig, kan domstolen bestemme at arbeidsforholdet skal avsluttes. Dette kan skje dersom domstolen finner at vilkårene for *saklig oppsigelse* er til stede.
- Aml. § 15-14, § 17-3 og § 17-4 Hovedregelen om at en oppsigelse som ikke oppfyller formkravene skal kjennes ugyldig, gjelder *ikke* for avskjed. Er arbeidstaker avskjediget, må vedkommende anlegge sak innen åtte uker fra avskjeden ble gitt eller fra forhandlingene ble avsluttet. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale en lengre søksmålsfrist.

Hvis arbeidstaker bare vil kreve erstatning er søksmålsfristen seks måneder.

Aml. § 15-14

Også ved avskjedigelse som ikke er rettmessig, kan arbeidstaker kreve erstatning, se nærmere om dette ovenfor.

8. FORTRINNSRETT TIL NY PASSENDE STILLING

Fast ansatt

Aml. § 14-2

Dersom en arbeidstaker blir oppsagt på grunn av forhold på virksomhetens side, har vedkommende fortrinnsrett til ny passende stilling i bedriften. En forutsetning er at det gjelder en stilling arbeidstakeren er kvalifisert til. Det er også et vilkår for slik fortrinnsrett at arbeidstakeren har vært ansatt i bedriften i minst 12 måneder i løpet av de siste to årene. Retten til ny passende stilling gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsestidens utløp.

Midlertidig ansatt

En arbeidstaker som er ansatt for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt arbeid av forbigående art, har også fortrinnsrett. Fortrinnsretten gjelder imidlertid *ikke* for vikarer.

Aml. § 14-2

Dersom arbeidstaker får tilbud om en ny passende stilling, må hun takke ja til denne jobben innen 14 dager. Hvis ikke, faller retten bort. Dersom det er flere personer som har fortrinnsrett til samme stilling, skal arbeidsgivers utvelgelse være saklig. Arbeidsgiver skal da ta hensyn til de samme forhold som ved oppsigelse grunnet driftsinnskrenkninger, som blant annet ansiennitet, kvalifikasjoner og sosiale forhold.

Aml. § 17-3 og §
17-4

Dersom det oppstår tvist fordi arbeidstakeren hevder at arbeidsgiver ikke har ivaretatt fortrinnsretten, kan arbeidstakeren kreve forhandlinger og reise søksmål.

Fristen for å kreve forhandlinger er 14 dager, fristen for å reise søksmål for domstolene er åtte uker og dersom arbeidstaker bare vil kreve erstatning er fristen seks måneder. Fristene for å kreve forhandlinger eller reise søksmål løper fra det tidspunkt arbeidsgiveren har avslått et krav fra arbeidstakeren om fortrinnsrett til ny stilling. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale en lengre søksmålsfrist.

9. RETT TIL SLUTTATTEST

9.1 Ved oppsigelse

Aml. § 15-15

Ved arbeidsforholdets opphør har arbeidstaker krav på sluttattest. Vilkåret for å få sluttattest er at man har arbeidet ut oppsigelsestiden, med mindre det er enighet om at arbeidstaker ikke skal jobbe i denne tiden. Attesten skal inneholde opplysninger om navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i, samt arbeidsforholdets varighet. Dersom arbeidsgiver ønsker det, kan arbeidstaker gis en positiv og mer utførlig attest.

9.2 Ved avskjed

Arbeidstaker som blir avskjediget har også rett til attest, men arbeidsgiver kan uten å nevne grunnen, skrive på attesten at arbeidstaker er avskjediget.

10. SLUTTAVTALE

10.1 Innledning

Når et arbeidsforhold opphører kan arbeidsgiver og arbeidstaker inngå en sluttavtale. En slik avtale omtales også som en fratreddelsesavtale.

Det som kjennetegner en sluttavtale er at partene blir enige om et avslutningstidspunkt for arbeidsforholdet og for de nærmere betingelsene for dette. Formålet med en sluttavtale er at arbeidskonflikten mellom arbeidstaker og arbeidsgiver avsluttes.

En sluttavtale kan inngås både når arbeidstaker sier opp selv eller når hun mottar en oppsigelse eller en avskjed. En sluttavtale kan også inngås før en oppsigelse skjer, på et tidspunkt der det tas initiativ til å avvikle arbeidsforholdet.

I praksis vil en sluttavtale typisk bli et resultat av forhandlinger etter et forhandlingsmøte. I enkelte bransjer er det vanlig at arbeidstaker får en sluttpakke etter at arbeidsforholdet opphører. Dette vil variere. At arbeidsgiver og arbeidstaker inngår en sluttavtale, er ikke et lovfestet krav.

10.2 Sluttavtalens innhold

En sluttavtale forplikter arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er derfor viktig at ordlyden i avtalen er tydelig, og partene er enige om innholdet.

Hva en sluttavtale innebærer vil variere.

Eksempler på innhold

Eksempler på hva som kan avtales i en sluttavtale:

- Om arbeidstaker får en sluttpakke på et bestemt beløp
- Utbetalingstidspunkt for sluttpakken
- Fratredelsestidspunkt
- Retten til pensjons- og forsikringsrettigheter fra arbeidsgiver
- Oppreisning
- Om arbeidstaker er fritatt fra arbeidsplikten i oppsigelsestiden
- Om arbeidstaker frasier seg retten til å ta oppsigelsen til domstolen

Opp og avgjort-klausul

I de fleste tilfeller vil arbeidsgivers formål med en sluttavtale være å hindre at arbeidstaker tar saken videre til domstolene. For å sikre dette avtales det ofte en såkalt «Opp og avgjort-klausul» i sluttavtalen. Det er viktig å huske på at en absolutt fraskrivelse av retten til å saksøke den annen part kan være uheldig.

Sluttavtalen kan ha betydning for arbeidstakers rett til trygdeytelser. Forhold som fratredelsestidspunkt, ytelser arbeidsgiver forplikter seg til å yte arbeidstaker og tidspunktet for utbetaling av disse, kan ha betydning for størrelsen på ytelser fra NAV og tidspunktet for utbetaling av ytelsene, slik som dagpenger.

JURK anbefaler deg å ta kontakt med NAV dersom du har inngått en sluttavtale eller har spørsmål om trygdeytelser i forbindelse med sluttavtaler.

10.3 Særlig om ugyldige sluttavtaler

Sluttavtaler er ikke regulert i arbeidsmiljøloven eller andre arbeidsrettslige lover, men av alminnelige avtalerettslige prinsipper. På samme måte som avtaler generelt kan anses ugyldige, kan det samme gjelde for sluttavtaler. Dette innebærer at den som har inngått avtalen ikke er bundet av den. Du kan ta kontakt med JURK hvis du har spørsmål om reglene for ugyldige avtaler.

En tidligere dom fra lagmannsretten viser hvordan omstendighetene rundt avtalen og innholdet i den medførte ugyldighet. I dommen ble resultatet at arbeidstaker ikke var bundet av en sluttavtale han mottok samtidig som han mottok oppsigelsen. Domstolen mente at avtalen var ugyldig blant annet fordi arbeidstakeren ikke var informert om sin rett til å kreve forhandlinger og at arbeidstakeren ikke hadde noe valg eller noen betenkningstid før han skrev under på sluttavtalen. I tillegg la domstolen vekt på at arbeidstakeren ikke fikk lov til å ha med seg en rådgiver til møtet hvor sluttavtalen ble undertegnet. Videre hadde det betydning at sluttavtalen stilte arbeidstakeren dårligere økonomisk enn om han ikke hadde inngått avtalen, blant annet fordi han frasa seg retten til bonus etter ansettelsesavtalen. Dommen viser at det skal mye til før en sluttavtale anses ugyldig.

10.4 Forlenget ventetid

Forlenget ventetid I utgangspunktet kan en arbeidstaker få dagpenger tre dager etter at hun ble arbeidsledig. Noen ganger må arbeidstakeren imidlertid vente lenger før hun mottar dagpenger. Dette kalles forlenget ventetid.

Ftrl. § 4-10 I tilfeller der en arbeidstaker har sagt opp eller sluttet uten rimelig grunn, vil det påløpe en forlenget ventetid fra tidspunktet det er søkt om stønad til arbeidstakeren kan få dagpenger. Det samme gjelder i tilfeller der arbeidstaker blir avskjediget eller oppsagt på grunn av forhold som skyldes arbeidstaker.

12 uker forlenget ventetid Forlenget ventetid løper fra det tidspunktet det er søkt om stønad, og fastsettes til 12 uker ved forhold som nevnt ovenfor.

Hvis en arbeidstaker har inngått en sluttavtale med lønnsrettigheter (sluttpakke) vil den forlengede ventetiden først begynne å løpe fra det tidspunktet sluttpakken ikke lenger erstatter hennes tapte arbeidsinntekt. Det er fordi arbeidstakeren i perioden hun mottar sluttutbetalingen ikke oppfyller vilkår om tapt arbeidsinntekt. JURK vil bemerke at også i tilfeller hvor arbeidstakeren ikke har forlenget ventetid etter loven, som for eksempel ved nedbemanning, ikke kan motta dagpenger før sluttpakken er ferdig utbetalt.

Det finnes unntak fra reglene om forlenget ventetid. Disse kan du lese om på NAV sine nettsider.

Eksempel:

Kari har jobbet i en jernvarehandel i fire år. Hun kommer ikke så godt overens med sin arbeidsgiver, Hanna, men synes det er helt greit å jobbe der. Dessverre er det dårlige tider for jernvarehandelen. Til Hannas store forargelse har en stor Clas Ohlson-butikk nettopp åpnet i nabolokalet, som gjør at salget i jernvarehandelen går dårlig. Hanna ser seg nødt til å nedbemanne. Ettersom Kari har jobbet der kortest, beslutter hun å si opp Kari 20. mars 2019. Kari tenker at hun kunne tenke seg å finne en annen jobb uansett, men ber likevel om et forhandlingsmøte. Forhandlingsmøtet finner sted 1. april 2019. I dette forhandlingsmøtet inngår Kari og Hanna en sluttavtale hvor de blir enige om at Kari skal si opp selv, mot at hun får en sluttpakke på to måneder uten arbeidsplikt.

Fratredelsestidspunktet blir fastsatt til dagen etter forhandlingsmøtet, 2. april 2019. Samme dag går Kari til det lokale NAV-kontoret og leverer en søknad om dagpenger. NAV-kontoret ser at Kari oppfyller vilkårene for å motta dagpenger. Siden Kari har sagt opp stillingen sin selv, og har inngått en sluttavtale som tilsvarer lønn for to måneder, legger saksbehandleren i NAV til en forlenget ventetid på 12 uker. Saksbehandleren mener at Kari ikke hadde en rimelig grunn til å slutte i jobben. Den forlengede ventetiden starter derfor når de to månedene som sluttpakken skal kompensere for er over. Dette betyr at Kari ikke mottar dagpenger før 25. august 2019.

11. PERMITTERING

11.1 Innledning

Reglene om
permittering er
ikke lovfestet, men
Hovedavtalen
mellom LO og
NHO gir delvis
uttrykk for
gjeldende rett.

Ved permittering fritas arbeidstaker for arbeidsplikt, enten helt eller ved redusert arbeidstid per dag eller uke. Arbeidsgiver kan permittere en arbeidstaker på grunn av forhold ved virksomheten. Arbeidsgiver på sin side fritas for plikten til å betale arbeidstaker lønn for den fritatte arbeidstiden.

Arbeidsplikt og lønnsplikt opphører midlertidig

Aml. § 15-3

Som permittert er en arbeidstaker fortsatt ansatt, med rett og plikt til å gå tilbake til arbeidet når permitteringen opphører. Det er viktig å huske på at partenenes gjensidige lojalitetsplikt består under permitteringen. Arbeidstaker står likevel fritt til å søke nytt arbeid og dermed si opp jobben sin. Ønsker arbeidstaker å si opp i permitteringstiden, er oppsigelsestiden 14 dager, uansett hvilken oppsigelsestid som er avtalt på forhånd.

Det kan skilles mellom hel permittering og delvis permittering. Hel permittering betyr at arbeidstaker er fullstendig fritatt fra arbeidsplikten. Delvis permittering betyr at arbeidstakeren får redusert arbeidstid, det vil si en kombinasjon av arbeid og permittering.

11.2 Før permittering

Det finnes ingen lov som regulerer adgangen til permittering. Hovedavtalen LO-NHO inneholder imidlertid regler om dette, men gjelder kun for de som er tilsluttet denne. Det antas likevel at alle arbeidsgivere som hovedregel *bør* følge

prinsippene etter hovedavtalen eller fremgangsmåten ved oppsigelse.

Skriftlig varsel

Ifølge Hovedavtalen skal det gis et skriftlig varsel 14 dager før permitteringen begynner.

I varselet skal det stå hvor lenge arbeidstakeren vil være permittert. Hvis arbeidsgiver ikke vet hvor lenge det vil være nødvendig med permitteringer, skal varselet inneholde et tidspunkt for når behovet for permittering skal vurderes på nytt. Dette tidspunktet må ikke settes til mer enn én måned etter at permitteringen starter.

Det skal holdes drøftelsesmøte med de tillitsvalgte før varsel utsendes. Ved permittering har arbeidstaker verken rett til å kreve forhandlingsmøte eller til å stå i stillingen mens tvisten pågår.

Dersom arbeidsgiver ikke avholder drøftelsesmøte eller oversitter varslingsfristen, blir ikke permitteringen automatisk ulovlig av den grunn. Dette vil imidlertid være kritikkverdig fordi det kan være tegn på et uforsvarlig skjønn. Det er derfor et moment i saklighetsvurderingen (se under) hvis arbeidsgiver ikke følger disse prinsippene.

11.3 «Saklig grunn»

Arbeidsgiver må ha en saklig grunn som gjør permittering nødvendig for at permitteringen skal være lovlig. En forutsetning for at permitteringen er saklig er at arbeidstaker vil bli gjeninntatt i arbeid, og arbeidsgivers vurdering må bygge på et forsvarlig skjønn.

Saklig grunn for permittering kan være hendelser som driftsinnskrenkninger, driftsstans, brann, flom og andre uforutsette hendelser på arbeidsplassen som umuliggjør drift for en midlertidig periode. Omsetningssvikt og rene økonomiske hensyn er ikke tilstrekkelig – grunnlaget for permittering må skyldes en arbeidsmangel som ikke arbeidsgiver selv har påvirket.

Mer usikker er situasjonen hvor større økonomiske vansker hos arbeidsgiver gjør permittering aktuelt. Her må arbeidsgiver foreta en konkret vurdering av om det er grunnlag for permittering, eller om man heller bør foreta oppsigelser. Fremstår det som sannsynlig at økonomien er dårlig kun for en kortere periode, vil løsningen være å permittere de ansatte. Derimot bør arbeidsgiver velge oppsigelse hvis den økonomisk dårlige situasjonen vurderes å være langvarig eller permanent. Permittering skal ikke brukes som noe alternativ til oppsigelse.

Er en arbeidstaker permittert vil kravet til saklig grunn måtte foreligge i hele perioden. Dette innebærer at arbeidsgiver jevnlig må vurdere om det er grunnlag for fortsatt permittering og informere arbeidstaker underveis.

Hovedavtalen
§ 7-1

Ifølge Hovedavtalen må permittering ut over seks måneder *avtales* mellom arbeidstaker og arbeidsgiver for lovlig å kunne videreføres.

Dersom arbeidstaker mener at permitteringen etter en tid ikke lenger er saklig, vil det i første omgang være fornuftig å be om et møte med arbeidsgiver. Dette er derimot ikke en rett man

har som ved tvist om oppsigelse.

11.4 Oppsigelse og permittering

11.4.1 Arbeidstaker sier opp

En arbeidstaker som er permittert uten lønn kan si opp med en 14 dagers oppsigelsestid, uansett hvilken oppsigelsestid som følger av loven eller avtale.

Hvis du har spørsmål om arbeidsgivers eventuelle lønnsplikt ved oppsigelse under permittering kan du ta kontakt med Arbeidstilsynet.

11.4.2 Oppsigelse under permittering

Sier arbeidsgiver opp arbeidstaker under permittering, vil arbeidstaker som hovedregel ha rett til lønn i oppsigelsestiden, uavhengig av om arbeidsgiver har et arbeid å tilby eller ikke.

Oppsigelsestid på 14 dager kan kun påberopes av arbeidstaker. Dersom arbeidsgiver skal si opp arbeidstaker gjelder de vanlige reglene for oppsigelse. Formålet med dette er at arbeidsgiver ikke skal kunne permittere ansatte for å omgå reglene om oppsigelsestid.

11.5 Permitteringslønn

Permitteringslønns
loven § 3 (1)

Ftrl. 4-7

Som hovedregel skal arbeidsgiver betale lønn de første 15 arbeidsdagene i permitteringsperioden. Etter perioden med lønn fra arbeidsgiver, kan arbeidstaker motta dagpenger fra NAV. Hvis permitteringen skyldes brann, ulykker eller naturomstendigheter, gjelder likevel ikke dette.

Lønnsplikten går da direkte over på NAV.

Arbeidstaker bør melde fra til NAV så fort som mulig etter at varsel om permittering er gitt.

Ftrl § 4-7

Permitteringsperioden med dagpenger er begrenset til 26 uker innenfor en periode på 18 måneder.

10.6 Permittering som skjult oppsigelse

Permittering skal ikke brukes for å omgå reglene om oppsigelse. Erfaringsmessig velger arbeidsgivere å permittere i håp om at arbeidstaker innen utløpet av permitteringen skaffer seg en ny jobb. På denne måten unngår arbeidsgiver å betale den lønn som arbeidstaker ville hatt krav på i oppsigelsestiden. Dette betegnes som skjult oppsigelse.

Der arbeidsgiver vet at permitteringen vil være langvarig, må arbeidsgiver si opp arbeidstaker på grunn av virksomhetens forhold og betale lønn i oppsigelsestiden.

Mener arbeidstaker at oppsigelse burde vært gitt og ikke permittering, kan vedkommende be om et forhandlingsmøte eller ta kontakt med en advokat.

12 HVOR DU KAN FÅ HJELP

12.1 JURK

JURK er en gratis organisasjon hvor jusstudenter gir gratis hjelp i saker som gjelder lover og regler i Norge. Fordi alle svarene må kvalitetssikres, svarer JURK i brev. Vi har saksbehandlingstid på tre uker. JURK tilbyr tilpasset hjelp til selvhjelp for alle som definerer seg som kvinner.

JURK kan ikke ta saker til domstolene, fordi vi er studenter.

Brev sendes til: JURK, Skippergata 23, 0154 Oslo

Vi tar imot nye saker:

Telefonmottak på telefon 22 84 29 50
Mandag kl. 12.00 – 15.00
Onsdag kl. 09.00-12.00 og 17.00 – 20.00
Tel: 22 84 29 50 Fax: 22 84 29 51

Klientmottak ved personlig fremmøte

Skippergata 23, 4.etg
Mandag kl. 12.00 – 15.00
Onsdag kl. 17.00 – 20.00

JURK besvarer ikke juridiske henvendelser per e-post.

12.2 Andre rettshjelpstiltak og offentlige kontorer

Jussbuss

Telefonnummer: 22 84 29 00

Hjemmeside: www.jussbuss.no

Jussformidlingen

Telefonnummer: 55 58 96 00

Hjemmeside: www.jussformidlingen.no

Jusshjelpa i Nord-Norge

Telefonnummer: 77 64 45 59

Hjemmeside: www.jusshjelpa.no

Arbeidstilsynet

Telefonnummer: 73 19 97 00

Hjemmeside: www.arbeidstilsynet.no

Rettshjelpssentralen

Telefonnummer: 22 69 86 10

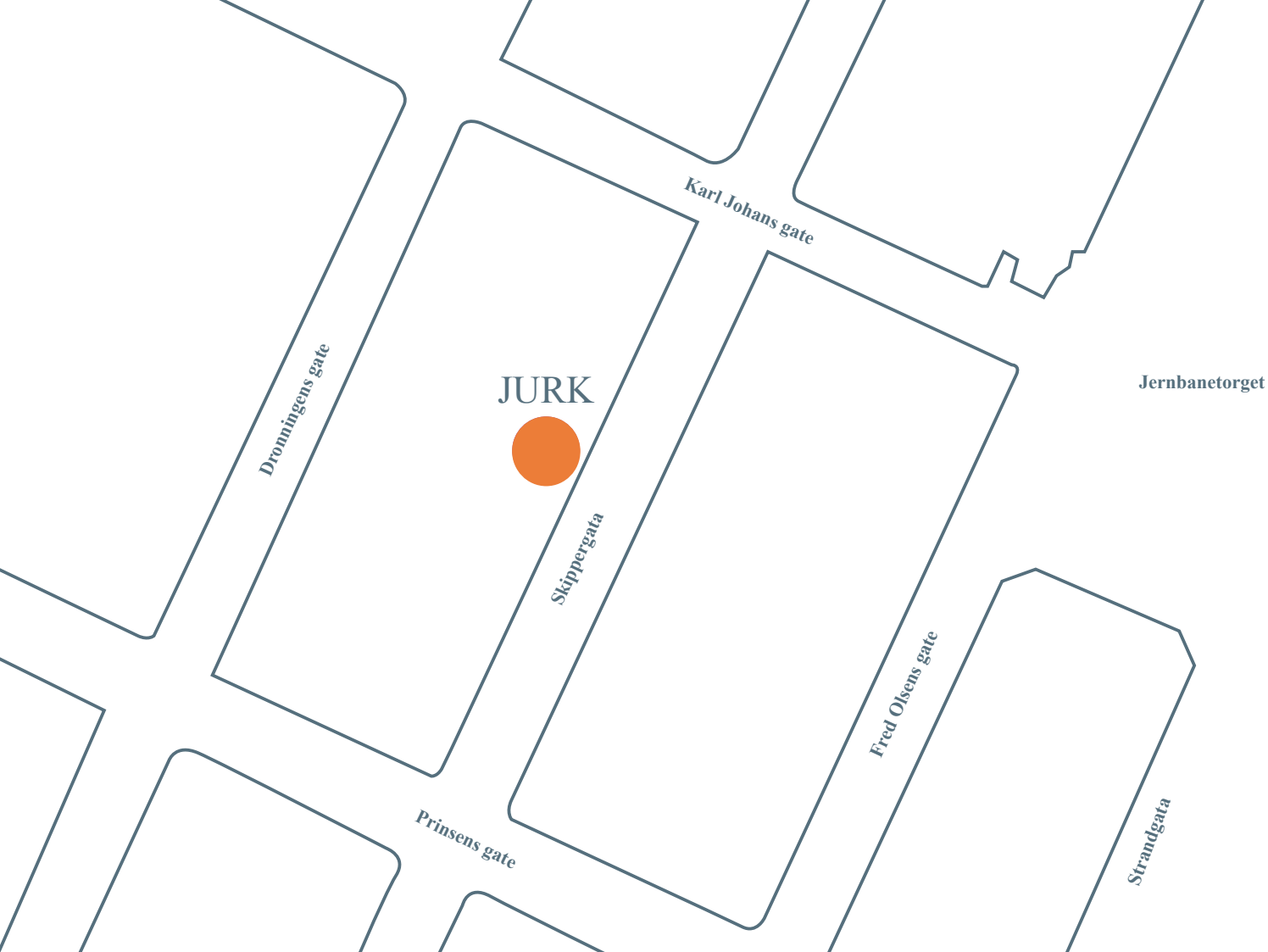
Hjemmeside:

www.kirkensbymisjon.no/rettshjelpssentralen

Advokatvakten

Hjemmeside:

www.advokatenhjelperdeg.no/advokatvakten/



KONTAKT OSS

Telefon:
22 84 29 50

Adresse:
Juridisk rådgivning for kvinner
Skippergata 23
0154 Oslo

www.jurk.no

