

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, april 2017

Brosjyren er revidert våren 2018 av Kristine Bråten og Liv Gramer.

INNHOLDSFORTEGNELSE

1. INNLEDNING. BEGREPER.....	4
1.1 Oppsigelse og avskjed	4
1.2 Permittering	4
1.3 Kilder.....	5
2. FORMKRAV	5
3. OPPSIGELSESTID.....	9
4. KRAVET TIL SAKLIG OPPSIGELSE	11
4.1 Innledning.....	11
4.2 Oppsigelse grunnet forhold på virksomhetens side	12
4.2.1 Annet passende arbeid.....	12
4.2.2 Bedriften må foreta en konkret og forsvarlig vurdering.....	13
4.2.3 Utvelgelsen	14
4.3 Oppsigelse grunnet forhold på arbeidstakers side	15
4.3.1 Mangelfulle arbeidsprestasjoner	15
4.3.2 Fravær	17
4.3.3 Ordrenekt.....	17
4.3.4 Lojalitets- og taushetsplikt, tyveri og naskeri.....	18
4.3.5 Soning av fengselsdom	19
4.3.6 Mobbing og sexpress	19
4.3.7 Rusmisbruk	19
4.3.8 Nærmere om advarsler	20
4.4 Skjønsmessig vurdering.....	20
4.4.1 Bevisbyrde	21
4.5 Endringsoppsigelse.....	21
5. SÆRSKILTE OPPSIGELSESVERN	22
5.2 Svangerskap/fødsel.....	24
5.3 Si opp selv eller bli sagt opp?.....	24
6. FREMGANGSMÅTEN VED TVIST OM OPPSIGELSE OG AVSKJED...	25
6.1 Rett til forhandlinger	25
6.2 Forhandlingsmøtet.....	27
6.3 Søksmålsfrister	27
6.4 Frist for å reise sak	28
6.4.1 Når formkravene er oppfylt	28
6.4.2 Når formkravene ikke er oppfylt	28
6.5 Retten til å bli stående i stillingen	29
6.6 Hva som kan kreves under en rettssak.....	30

6.6.1 Oppsigelsen kjent ugyldig.....	30
6.6.2 Erstatning	30
7. AVSKJED	31
8. FORTRINNSRETT TIL NY PASSENDE STILLING	32
9. RETT TIL SLUTTATTEST	33
9.1 Ved oppsigelse.....	33
9.2 Ved avskjed	33
10. SLUTTAVTALE.....	33
10.1 Innledning.....	33
10.2 Sluttavtalens innhold	34
10.3 Særlig om ugyldige sluttavtaler	35
10.4 Forlenget ventetid.....	36
11. PERMITTERING.....	38
11.4 Oppsigelse og permittering.....	40
11.4.1 Arbeidstaker sier opp	40
Har permitteringen trådt i kraft slik at arbeidstaker er permittert, kan arbeidstaker velge å si opp med en 14 dagers oppsigelsestid dersom dette er mer gunstig for arbeidstaker enn den.....	41
11.5 Permitteringslønn	41
11.6 Permittering som «skjult oppsigelse»	42
12 HVOR DU KAN FÅ HJELP	43
12.1 JURK	43
12.2 Andre rettshjelpstiltak og offentlige kontorer.....	43

1. INNLEDNING. BEGREPER

1.1 Oppsigelse og avskjed

Arbeidsforholdets opphør

Et 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.

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.

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 en del 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

Når en person står 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.

Også tariffavtaler er viktige kilder på arbeidsrettens område. Dette er avtaler mellom den fagforening arbeidstaker er medlem av, og arbeidsgiver eller dennes forening.

I denne brosjyren er det bare tatt utgangspunkt i de generelle reglene i arbeidsmiljøloven, og du bør derfor være oppmerksom på at tariffavtale kan føre til andre løsninger på enkelte områder.

2. FORMKRAV

Vilkår En oppsigelse fra *arbeidsgiver* må tilfredsstillere flere formkrav:

- Aml. § 15-4 (1)
 - Oppsigelsen skal være skriftlig.
- Aml. § 15-4 (2) første punktum
 - Oppsigelsen skal gis arbeidstaker personlig, eller sendes i rekommandert brev.
- Aml. § 15-4 (2) a)
 - Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om arbeidstakers rett til å kreve forhandlinger og til å reise søksmål.
- Aml. § 15-4 (2) c)
 - Oppsigelsen skal også opplyse om fristene for å kreve forhandlinger og for å reise søksmål.

- Aml. § 15-4 (2)
b) jf. c)
- Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om retten til å stå i stillingen til saken er ferdigbehandlet ved domstolene, og fristen for å kreve dette.
- Aml. § 15-4 (2)
siste punktum
- Dersom oppsigelsen er begrunnet i forhold ved virksomheten, skal den inneholde opplysninger om fortrinnsretten ved ny ansettelse.
- Aml. § 15-4 (2)
d)
- Oppsigelsen skal opplyse om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt ved eventuell tvist

Aml. § 17-4 (3) De samme formkravene gjelder for avskjed fra arbeidsgiver.

Aml. § 15-5 (1) Konsekvensen av formfeil i en oppsigelse eller avskjed er at fristen for å reise søksmål ikke løper. 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 eksempelvis være tilfellet dersom en arbeidstaker får en muntlig oppsigelse fra arbeidsgiver.

En avskjed blir derimot *ikke* nødvendigvis ugyldig dersom formkravene ikke er oppfylt.

En oppsigelse kan se slik ut, og må minst inneholde følgende for å være formriktig (se neste side):

Lillevik, 20. januar 2018

Lillevik, 20. januar 2018
Lillevik Renhold AS Postboks 7
1234 Lillevik

Navn: Peder Ås

Adresse: Lillevikveien 7, 5678 Storevik

OPPSIGELSE

De sies herved opp fra Deres stilling som renholder i Lillevik Renhold A/S, med fratredelse den 1. mars 2018.

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 arbeidsmangel 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 å stille sin arbeidskraft til disposisjon. Dette innebærer at en arbeidstaker i all hovedsak skal møte opp på jobb. Dersom arbeidsgiver nekter henne å arbeide, er det viktig at hun stiller seg tilgjengelig til å jobbe. Det er viktig at dette skjer 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 vedkommende skulle ha jobbet. På denne måten viser hun at hun er innstilt på å jobbe og er tilgjengelig, og ikke anser seg selv som oppsagt.

Hvis hun ikke stiller sin arbeidskraft til disposisjon er dette et brudd på arbeidsavtalen, og kan medføre at arbeidsgiver henne opp av denne grunn. Dersom arbeidstaker ikke stiller sin arbeidskraft til disposisjon kan hun miste sin rett på 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.

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. Det følger likevel av loven at for virksomheter som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og den tillitsvalgte i bedriften inngå avtale om kortere oppsigelsesfrist for de ansatte.

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 ikke oppsigelsestiden å løpe før 1. mars. Er det tre måneders oppsigelsestid, skal arbeidstaker normalt ikke fratrukke 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, eller 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 *den dagen* oppsigelsen fant sted.

Vær oppmerksom på at prøvetid må være skriftlig avtalt i arbeidsavtalen. Det vil si at dersom det ikke står noe om prøvetid i arbeidsavtalen er du vanlig ansatt, og vanlig oppsigelsestid gjelder.

Oppsigelse ved

Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gjøre gjeldende en ensidig oppsigelsestid på 14 dager. Dette

permittering gjelder uavhengig av hvilken oppsigelsesfrist som følger av lov eller avtale. Oppsigelsestiden løper da fra *den dag* oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver.

Aml. § 15-3
(9)

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 begrunnelse for oppsigelsen.

Saklighetskravet 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).

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

Drøftelsesplikten Før arbeidsgiver treffer beslutning om oppsigelse stilles det krav om at arbeidsgiver, så langt det er praktisk mulig, skal drøfte spørsmålet om oppsigelse med både arbeidstaker og tillitsvalgte i bedriften. Hvis det ikke er avholdt slike drøftelser, fører ikke dette automatisk til at oppsigelsen anses ugyldig, men det kan tyde på at arbeidsgiver ikke har foretatt de nødvendige vurderinger av om oppsigelsen er saklig

Aml. § 15-1

begrunnet. Kravet til at det skal avholdes drøftelser gjelder ikke hvis arbeidstaker selv ikke ønsker dette.

4.2 Oppsigelse grunnet forhold på virksomhetens side

Aml. § 15-7
(1) En oppsigelse kan begrunnes i driftsinnskrenkninger, rasjonaliserings- eller omleggingshensyn. Arbeidsgiver plikter ikke å opprettholde en stilling når det ikke lenger er behov for den, men han må sannsynliggjøre at oppsigelse er nødvendig på grunn av bedriftens økonomi. Det er ikke noe vilkår for at oppsigelsen skal anses som saklig begrunnet at virksomheten driver med tap eller har dårlig økonomi. For at oppsigelsen skal være saklig, må arbeidsgiver imidlertid kunne godtgjøre at oppsigelsen vil føre til en mer effektiv/rasjonell drift.

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.

4.2.1 Annet passende arbeid

Dersom en arbeidstaker blir sagt opp, plikter bedriftsledelsen 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 vedkommende være kvalifisert til arbeidet. Det kreves at arbeidsgiver gir arbeidstakeren en vanlig innføring i nye arbeidsoppgaver for at han 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 arbeidsgiver ikke tilbyr vedkommende arbeidstaker en stilling vedkommende er kvalifisert til, eller kan bli kvalifisert til ved vanlig opplæring, vil oppsigelsen ikke være saklig begrunnet.

4.2.2 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 han veier virksomhetens behov for f. eks rasjonalisering eller omorganisering opp mot hva en oppsigelse medfører av ulemper for arbeidstaker. Dersom oppsigelsen er svært tyngende ovenfor arbeidstakeren, mens det ikke har så stor betydning for arbeidsgiver at arbeidstakeren får fortsette, vil oppsigelsen ikke være saklig begrunnet.

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 for eksempel ved økonomisk krise.

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 vanskeligheter arbeidstakeren og hans familie vil utsettes for ved en eventuell oppsigelse.

4.2.3 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.

Rettspraksis

Arbeidsgiver må ha valgt retningslinjer for utvelgelsen av hvem som skal bli sagt opp, og må ha holdt seg til disse. Eksempler på usaklige hensyn som arbeidsgiver ikke kan legge vekt på er der arbeidsgiver lar arbeidstakers religiøse eller politiske syn, medlemskap i fagforeninger og lignende bli avgjørende for hvem av de ansatte som skal sies opp. Blant de momentene arbeidsgiver bør ta hensyn til i utvelgelsesprosessen, er ansiennitet, arbeidstakers egnethet og sosiale forhold blant de viktigste.

Ansiennitet

Ansiennitet er den tiden en arbeidstaker har vært ansatt i en bedrift. Ansiennitetsprinsippet innebærer at ansienniteten skal vektlegges i utvelgelsen. Det skal derfor 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 den ansatte med lengst ansiennitet foran. Strengere ansiennitetsregler kan følge av tariffavtaler.

Arbeidstakers egnethet

Med kvalifikasjoner forstås en rekke egenskaper hos den enkelte arbeidstaker, blant annet formell kompetanse, relevant yrkeserfaring, personlig egnethet, anvendelighet i stillingen og lønnsomhet for bedriften. Det kan være aktuelt å fravike ansiennitetsprinsippet i tilfeller der bedriften har et sterkt behov for medarbeidere med nyere og mer oppdatert kunnskap på de områder virksomheten driver innenfor.

Sosiale forhold

Det er eksempler i praksis fra domstolene (rettspraksis) på at fravikelse av ansiennitetsprinsippet i noen grad har blitt godtatt når arbeidsgiver i stedet har vektlagt arbeidstakers sosiale forhold. Det kan eksempelvis tas hensyn til arbeidstakers ektefelle, forsørgelsesbyrde, sykdom, mobilitet, særlige gjeldsforhold samt alternative jobbmuligheter.

4.3 Oppsigelse grunnet forhold på arbeidstakers side

Aml. § 15-7 Dersom arbeidstaker har forsømt sine plikter eller opptrådt klanderverdig, kan dette resultere i oppsigelse eller avskjed. Nedenfor skal vi se på forhold på arbeidstakers side som kan gi grunn til oppsigelse.

4.3.1 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 vanligvis 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.

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.

4.3.2 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. Om fraværet er 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 til 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 anledning til å forbedre seg.

4.3.3 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.

Et praktisk råd er å ikke nekte og utføre arbeidet, men heller ta et forbehold om at du mener du ikke har plikt til å utføre arbeidet, og deretter kontakte fagorganisasjon eller tillitsvalgt.

4.3.4 Lojalitets- og taushetsplikt, 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. Det samme kan gjelde sterkt nedsettende omtale av bedriftens ledelse eller medansatte.

Taushetsplikt

Arbeidstaker har plikt til å ikke fortelle videre produksjonshemmeligheter. Brudd på denne plikten 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. Dersom naskingen gjelder ubetydelige verdier,

vil det heller kunne bli snakk om oppsigelse, ikke avskjed.

4.3.5 Soning av fengselsdom

Dersom en arbeidstaker må være borte fra arbeidet grunnet soning av fengselsstraff, regnes dette som ulovlig fravær og kan dermed resultere i saklig oppsigelse. Fravær grunnet soning av fengselsstraff på mer enn 2 måneder gir alltid saklig grunn til oppsigelse av den straffedømte.

4.3.6 Mobbing og sexpress

En arbeidstakers opptreden overfor kolleger kan også gjøre det nødvendig med sanksjoner fra arbeidsgiver. Dette gjelder selv om arbeidstaker ikke kan sies å ha opptrådt klanderverdig direkte overfor bedriften og dens ledelse. Eksempel på dette er dersom en arbeidstaker f.eks. kommer med uønskede seksuelle tilnærmelser, utfrysning eller begår overgrep mot sine medarbeidere. Ved slik opptreden vil bedriftsledelsen kunne reagere med oppsigelse eller avskjed. Det er ikke noe vilkår at arbeidstakers oppførsel er straffbar.

4.3.7 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. Hvor beruset, hva slags rus og hvor ofte, er momenter av betydning i vurderingen av hvilke sanksjoner som er lovlige. Arbeidsgiver bør forsøke å løse saken i samarbeid med de tillitsvalgte.

AKAN

En del større bedrifter har innført AKAN, som står for Arbeidslivets Komité mot Alkoholisme og Narkomani. 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. Ordningen bygger på at arbeidstakeren innrømmer sitt rusmisbruk og er villig til å gå inn i et behandlingsopplegg som bedriftslegen tilrettelegger.

4.3.8 Nærmere om advarsler

Dersom arbeidstaker har fått en advarsel, må det kreves 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.

4.4 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.

4.4.1 Bevisbyrde

Det er viktig å være klar over at det er *arbeidsgiver som har bevisbyrden* for at oppsigelsen er saklig. Det betyr at arbeidsgiver som må sørge for å dokumentere saken så godt at domstolen kan ta stilling til om bedriften har foretatt en forsvarlig vurdering. Dersom bedriften ikke i tilstrekkelige grad har godtgjort at det foreligger klanderverdige forhold hos arbeidstakeren, vil domstolene i de fleste tilfeller kjenne oppsigelsen usaklig.

4.5 Endringsoppsigelse

Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgiver har rett til å lede og organisere arbeidet og fordele arbeidsoppgaver. Dette kalles arbeidsgivers styringsrett.

Innimellom kan arbeidsgiver ha behov for å omdisponere og omorganisere bedriften. Dette kan være begrunnet i virksomhetens eller arbeidstakerens forhold. Dette kan arbeidsgiver gjøre i kraft av styringsretten.

Arbeidsgivers styringsrett begrenses blant annet av det som er avtalt mellom partene og av loven. Dette betyr at arbeidsgiver må holde seg innenfor rammene av arbeidsavtalen og lov. 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.

Regler for endringsoppsigelse

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

Hva kan arbeidstaker gjøre?

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. Se brosjyrens punkt 4 om saklig grunn for oppsigelse.

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. Se brosjyrens punkt 6 om fremgangsmåten ved tvist om oppsigelse.

5. SÆRSKILTE OPPSIGELSESVERN

Aml. § 15-8

Aml. § 15-8 (1)

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

Aml. § 15-7 etter at arbeidsuførheten inntrådte. Etter denne perioden må oppsigelsen være saklig begrunnet etter reglene i aml. § 15-7.

Aml. § 4-6 (1)

Tilrettelegging

Aml. § 4-6 (3)

Når arbeidstaker returnerer til arbeidet etter å ha vært sykmeldt i en periode 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.

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 til 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.

Dersom arbeidstaker blir sagt opp under sykdom er det arbeidsgiver som må bevise at det

foreligger en annen, saklig grunn.

Bevisbyrde

Aml. § 15-8 (2)

En arbeidstaker som mener at en oppsigelse er begrunnet i sykdom kan bestride oppsigelsen. Se mer om dette i brosjyrens punkt 6.

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. Se mer om dette i brosjyrens punkt 6.

5.3 Si opp selv eller bli sagt opp?

I 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. Følgene 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

Dersom en arbeidstaker sier opp selv, får arbeidstaker en forlenget ventetid hos NAV. Det vil si at arbeidstaker ikke får dagpenger før etter

tolv uker.

Dersom en arbeidstaker som sier opp selv kan fremvise en legeerklæring som viser at vedkommende av psykiske eller fysiske grunner bør bytte jobb, unngår arbeidstakeren karanteneperioden. Retten til dagpenger vil da oppstå etter tre ventedager.

6. FREMGANGSMÅTEN VED TVIST OM OPPSIGELSE OG AVSKJED

6.1 Rett til forhandlinger

Aml. § 17-3 (1)

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

Innen 14 dager

Aml. § 17-3 (2)

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

Aml. § 17-3 (3)

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. Imidlertid kan partene, dersom de er enige om det, avtale at møtet

Aml. § 17-3 (5)

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 (se neste side):

Lillevik, 30. januar 2018

Arbeidsgiver: Lillevik Renhold AS

Adresse: Pb. 7, 1234 Lillevik

Vedr. oppsigelse av Peder Ås den 20.januar 2018

Undertegnede, Peder Ås, viser til oppsigelse fra dere datert 20. januar 2018.

Jeg bestrider oppsigelsens saklighet og ber herved om et forhandlingsmøte, jf. arbeidsmiljøloven (aml.) § 17-3 nr 2.

Forhandlingsmøte skal etter reglene i aml. § 17-3 nr 3 avholdes av arbeidsgiver senest innen to uker etter kras 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 denne er meg i hende 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

Peder Ås

Arbeidsgiver kan kreve forhandlinger

Aml. § 17-3 (4)

Dersom arbeidstaker ikke fremsetter krav om forhandlingsmøte, men ønsker å gå til søksmål, kan *arbeidsgiver* kreve et forhandlingsmøte. Arbeidsgiver må da fremsette slikt krav skriftlig senest to uker etter at vedkommende er underrettet 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 (5)

Hensikten med forhandlingsmøte er at arbeidstaker skal få klarlagt om arbeidsgiver har en saklig grunn for oppsigelsen. Det skal settes opp protokoll eller avtale fra forhandlingsmøtene som skal underskrives av partene før møtet heves. Protokollen skal normalt skrives av arbeidsgiver og skal nevne partenes standpunkter og/eller det partene har blitt enige om. Det som kommer ned i den skriftlige protokollen, har en særlig bevisverdi. Det er viktig at det som står i protokollen dekker det som er sagt og avtalt i møtet.

Aml. § 17-3 (5)

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

6.3 Søksmålsfrister

Viktig at søksmålsfristene overholdes

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

Det er viktig å ta kontakt med advokat eller fagorganisasjon snarest mulig etter at oppsigelsen er mottatt. Fagorganisasjonen kan gi hjelp og juridisk bistand mens saken pågår. Dette forutsetter imidlertid medlemskap i organisasjonen en viss tid før tvisten med arbeidsgiver oppstod. I tillegg kan Arbeidstilsynet gi generell veiledning i oppsigelsesspørsmål.

6.4 Frist for å reise sak

6.4.1 Når formkravene er oppfylt

Aml. § 17-4 (1) og (2)

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 fra det tidspunkt skriftlig oppsigelse kom frem til arbeidstaker.

Erstatning
Aml. § 17-4 (1)

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

6.4.2 Når formkravene ikke er oppfylt

Aml. § 17-4 (3)

Dersom oppsigelsen ikke tilfredsstillter formkravene, se punkt 2, gjelder ingen søksmålsfrist. Likevel bør arbeidstaker 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 (1)

En oppsigelse som ikke tilfredsstillter formkravene og som bestrides innen fire måneder

etter at arbeidstaker mottok oppsigelsen, vil bli kjent ugyldig av domstolene med mindre det vil være «åpenbart urimelig».

6.5 Retten til å bli stående i stillingen

Aml. § 15-11 (1) Har arbeidstaker 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 (2) og § 17-4 (5) annet punktum

Har arbeidstaker reist sak 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 fratrukke stillingen.

Aml. § 15-11 (2)

Aml. § 15-11 (5)

Dersom arbeidstaker er utestengt fra arbeidsplassen, 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 (3)

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.

Arbeidstaker ansatt i prøvetid har likevel rett til å stå i stillingen dersom oppsigelsen ikke er begrunnet i manglende tilpasning til arbeidet.

6.6 Hva som kan kreves under en rettssak

6.6.1 Oppsigelsen kjent ugyldig

Aml. § 15-12 (1)
første punktum

Retten skal vurdere om arbeidstaker er blitt usaklig oppsagt. Hvis dette er tilfellet kan arbeidstaker få 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.

Aml. § 15-12 (1)
annet punktum

6.6.2 Erstatning

Aml. § 15-12 (2)

I tillegg til å kreve oppsigelsen kjent ugyldig kan arbeidstaker 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 vedkommende kreve erstatning for *tap i fremtidig arbeidsinntekt*. Hvor stor en slik erstatning skal være, beror på en konkret vurdering av blant annet utsiktene til å få ny jobb i fremtiden.

Arbeidstaker har en plikt til å forsøke å begrense sitt tap i fremtidig arbeidsinntekt ved å forsøke å skaffe seg nytt arbeid.

Erstatning for ikke-økonomisk tap

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

7. AVSKJED

Aml. § 15-14

Som nevnt innledningsvis heves arbeidsavtalen 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 (3)

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 at vedkommende kan det. Dersom arbeidstaker mener avskjeden er urettmessig er det arbeidstakeren som må ta saken inn for domstolen.

Aml. § 15-14 (3)

Aml. § 15-14 (3)
tredje punktum

Domstolen kan kjenne avskjeden ugyldig dersom den ikke var rettmessig. Domstolen kan bestemme at arbeidsforholdet skal avsluttes selv om avskjeden ikke var berettiget. Dette kan skje dersom domstolen finner at vilkårene for *oppsigelse* er til stede. Regelen om at en oppsigelse som ikke oppfyller formkravene automatisk er ugyldig, gjelder *ikke* for avskjed.

Aml. § 17-4 (1) Er arbeidstaker avskjediget, må vedkommende anlegge sak innen åtte uker fra avskjeden ble gitt.

Aml. § 15-14 (4),
jf. Aml. § 15-12
(2) 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 arbeidsgivers side, har vedkommende fortrinnsrett til ny passende stilling i bedriften. En forutsetning er at det gjelder en stilling arbeidstakeren er skikket for. Det er også et vilkår for slik fortrinnsrett at arbeidstakeren har vært ansatt i bedriften i minst tolv 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 *ikke* for vikarer.

Aml. § 14-2 (5) Dersom arbeidstaker får tilbud om ny passende stilling, må vedkommende 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 arbeidsgiver utvelgelsen 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. § 14-2 (6)

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. Fristene for å kreve forhandlinger eller reise søksmål løper fra det tidspunkt arbeidsgiveren har avslått et krav fra arbeidstakeren om fortrinnsrett til ny stilling.

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 nærmere angivelse av 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 fratredelsesavtale.

En sluttavtale kan inngås både når arbeidstaker sier opp selv, 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.

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.

I praksis vil en sluttavtale typisk bli et resultat av forhandlinger etter et forhandlingsmøte. Se punkt 6.2 om forhandlingsmøtet. I enkelte bransjer er det vanlig at arbeidstaker får en sluttpakke etter arbeidsforholdet opphører. Dette vil variere. At arbeidsgiver og arbeidstaker inngår en sluttavtale er ikke et lovfestet krav.

10.2 Sluttavtalens innhold

En sluttavtale skal forplikte 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 hva som kan avtales i en sluttavtale:

- Om arbeidstaker får en sluttpakke på et bestemt beløp
- Utbetalingstidspunkt for sluttpakken
- Fratredelsestidspunkt
- Retten til pensjons- og forsikringrettigheter fra arbeidsgiver

- Oppreisningserstatning
- 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. Derfor vil det ofte være en såkalt «Opp og avgjort-klausul» i sluttavtalen. En absolutt fraskrivelse av retten til å saksøke den annen part vil kunne være uheldig. Det er også viktig å tenke på at hva man blir enige om i en sluttavtale kan ha betydning for andre forhold.

En rekke forhold ved sluttavtalen vil kunne 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. Se punkt 11.

10.3 Særlig om ugyldige sluttavtaler

Sluttavtaler er ikke regulert i arbeidsmiljøloven eller andre arbeidsrettslige lover, men av alminnelige avtalerettslige prinsipper. Du kan lese mer om avtalerett og ugyldighet i JURKs brosjyre «Avtalerett».

På samme måte som avtaler generelt kan anses ugyldige, kan det samme gjelder for sluttavtaler. Dette kan innebære at den som har inngått avtalen ikke er bundet av den.

I en dom fra lagmannsretten ble resultatet at arbeidstaker ikke var bundet av en sluttavtale. Domstolen mente at avtalen var ugyldig bl.a. 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 avskjærte arbeidstakeren rett både til bonus etter ansettelsesavtalen og til feriepenger.

10.4 Forlenget ventetid

I utgangspunktet kan du få dagpenger tre dager etter at du ble arbeidsledig.

Forlenget ventetid betyr at det vil ta lengre tid før en arbeidstaker mottar ytelsene fra NAV. I tilfeller der en arbeidstaker har sagt opp eller sluttet uten rimelig grunn, vil det påløpe en forlenget ventetid fra det tidspunkt det er søkt om stønad. Det samme gjelder i tilfeller der arbeidstaker blir avskjediget eller oppsagt på grunn av forhold som kan bebreides vedkommende.

Forlenget ventetid

Forlenget ventetid løper fra det tidspunktet det er søkt om stønad, og fastsettes til tolv uker ved forhold nevnt ovenfor. Dersom du har inngått en sluttavtale med lønnsrettigheter, løper ventetiden fra det tidspunkt din tidligere lønn ikke lenger er dekket av sluttpakken.

Det finnes unntak fra reglene om forlenget

ventetid. Disse kan du lese om på NAV sine nettsider.

Eksempel:

Ftrl. § 4-10 (1)

12 uker forlenget
ventetid

Kari har jobbet i en jernvarehandel i 4 år. Hun kommer ikke så godt overens med sin arbeidsgiver, Jens, men synes det er helt greit å jobbe der. Dessverre er det dårlige tider for jernvarehandelen. Til Jens store forargelse har en stor Clas Ohlson-butikk nettopp åpnet i nabolokale, som gjør at salget i jernvarehandelen går dårlig. Jens ser seg nødt til å nedbemanne. Etersom at Kari har jobbet der kortest beslutter han å si opp Kari 20. mars 2018. Kari tenker at hun kunne tenke seg å finne en annen jobb uansett, men ber likevel om et forhandlingsmøte. Forhandlingsmøte finner sted 1. april 2018. I dette forhandlingsmøte inngår Kari og Jens en sluttavtale hvor de blir enige om at Kari skal si opp selv, mot at hun får en sluttpakke på 2 måneder uten arbeidspunkt.

Fratredelsestidspunktet blir fastsatt til dagen etter forhandlingsmøtet, 2. april 2018. 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 2 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 2018.

Eksempel

11. PERMITTERING

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

Arbeidsplikt og lønnsplikt opphører midlertidig

11.1 Innledning

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

Som permittert er en arbeidstaker fortsatt ansatt, med rett og plikt til å gå tilbake til arbeidet når permitteringen opphører. Under permitteringen står en arbeidstaker fritt til å ta arbeid hos andre, dersom ikke den «gamle» arbeidsgiveren trenger arbeidstaker til kortere oppdrag. Ønsker arbeidstaker å si opp i permitteringstiden, er oppsigelsestiden 14 dager, uansett hvilken oppsigelsestid som på forhånd er avtalt.

Under permittering er det vanlig med full permittering, men en kombinasjon av arbeid og permittering (delvis permittering) tillates også.

11.2 Før permittering

Det finnes ingen lovregler med krav om at det skal avholdes drøftelsesmøte før permittering, slik regelen er ved oppsigelse. Hovedavtalen 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 herfra eller den fremgangsmåten ved oppsigelse.

Ifølge Hovedavtalen LO-NHO skal det gis et skriftlig varsel 14 dager før permitteringen

begynner. Permitteringens antatte lengde skal angis hvis det er mulig. Det skal holdes drøftelsesmøte med den ansatte før varsel utsendes. Ved permittering har arbeidstaker verken rett til å kreve forhandlingsmøte eller til å stå i stillingen mens tvisten pågår.

11.3 «Saklig grunn»

Arbeidsgiver må ha en saklig grunn 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.

Arbeidsgiver har normalt saklig grunn for permittering ved hendelser som driftsinnskrenkninger, driftsstans, brann, flom og andre uforutsette hendelser på arbeidsplassen som umuliggjør drift for en midlertidig periode.

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. Urettmessig bruk av permittering kan gi arbeidstaker erstatningskrav mot arbeidsgiver.

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. Det antas også at kravet til saklighet skjerpes ved en lengre permittering enn ved en kortere.

Ifølge Hovedavtalen LO-NHO må permittering ut over seks måneder avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver for lovlig å kunne videreføres. En yttergrense for lovlig permittering på seks måneder kan være en veiledende norm.

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. Fører dette ikke frem, må arbeidstaker gå til namsretten. Namsretten kan ved midlertidig forføyning beslutte at arbeidstaker umiddelbart kan gjeninntre i stillingen. Arbeidstaker må deretter gå til søksmål, men kan fortsette i jobb inntil dom foreligger.

11.4 Oppsigelse og permittering

11.4.1 Arbeidstaker sier opp

Mottar arbeidstaker permitteringsvarsel og deretter sier opp selv, vil vedkommende kun

motta lønn i oppsigelsestiden frem til permitteringen iverksettes.

Har permitteringen trådt i kraft slik at arbeidstaker er permittert, kan arbeidstaker velge å si opp med en 14 dagers oppsigelsestid dersom dette er mer gunstig for arbeidstaker enn den avtalte oppsigelsestiden. Hvis arbeidsgiver ikke har arbeid å tilby, vil arbeidstaker verken ha krav på arbeid eller lønn i oppsigelsesperioden. Meningen med den korte oppsigelsestiden er at arbeidstaker skal ha mulighet til raskt å tiltre en ny jobb.

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.

Den forkortede oppsigelsestiden kan kun påberopes av arbeidstaker. Formålet med dette er at arbeidsgiver ikke skal kunne permittere ansatte for å omgå reglene om oppsigelsestid.

11.5 Permitteringslønn

Permitteringslønns
loven § 3 (1)

Som hovedregel skal arbeidsgiver betale lønn de første 10 arbeidsdagene i permitteringsperioden.

Ftrl. § 4-7

Etter perioden med lønn fra arbeidsgiver, kan arbeidstaker motta dagpenger fra NAV. Arbeidstaker bør derfor melde fra til NAV så fort som mulig etter at varsel om permittering er gitt.

Dersom du har spørsmål om dagpenger under permittering kan du ta kontakt med NAV. De kan kontaktes på telefonnummer 55 55 33 33.

Dersom du har spørsmål om hvilke dager og perioder arbeidsgiver skal betale lønn under permittering, kan du ta kontakt med Arbeidstilsynet på telefon 73 19 97 00 eller JURK.

11.6 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 kreve et forhandlingsmøte, se brosjyrens punkt 6.

12 HVOR DU KAN FÅ HJELP

12.1 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!»

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

Jushjelpa i Midt-Norge

Telefonnummer: 73 51 52 50

Hjemmeside: www.jushjelpa.no

Arbeidstilsynet

Telefonnummer: 73 19 97 00

Hjemmeside: www.arbeidstilsynet.no

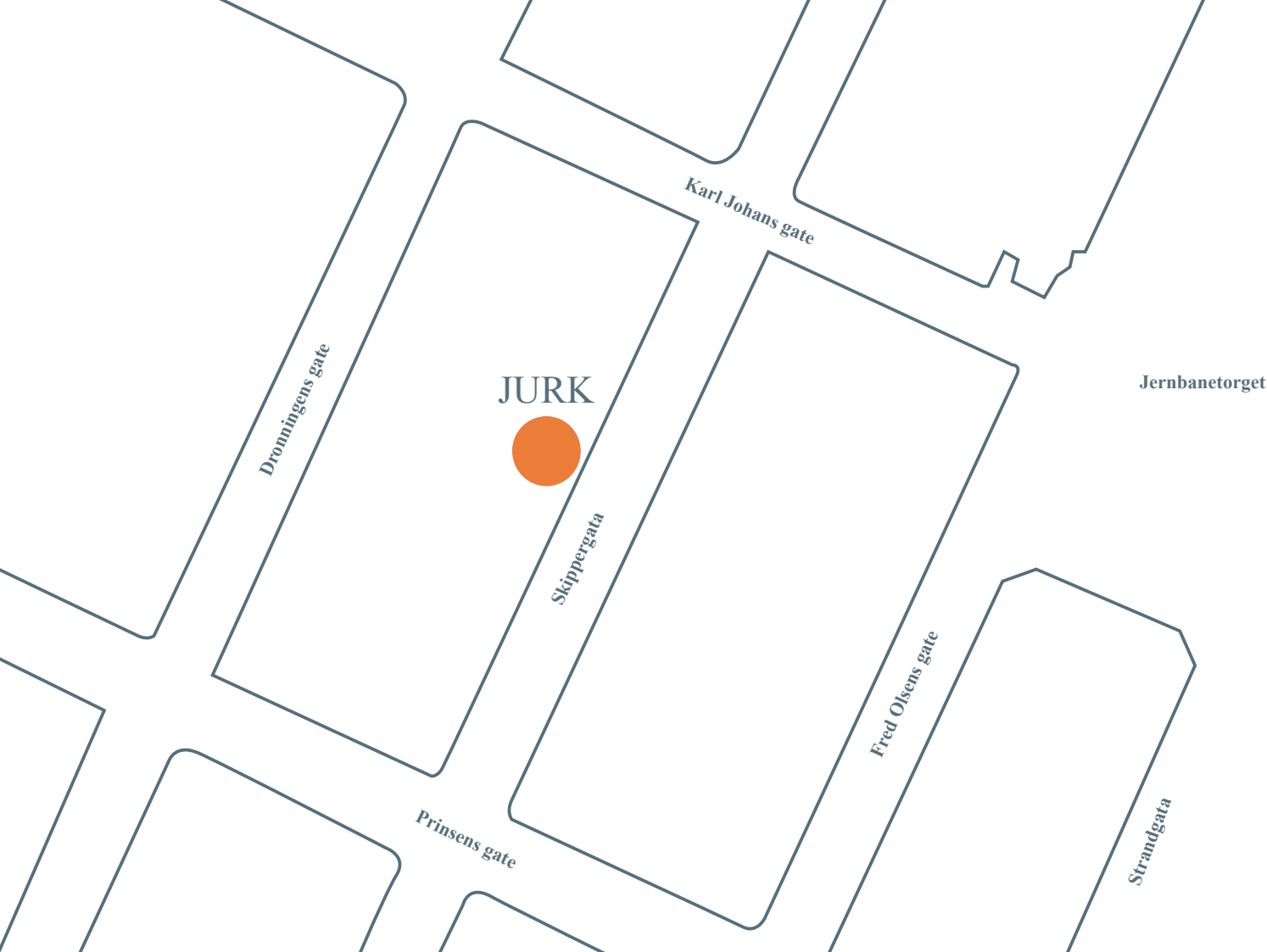
Retts hjelpssentralen

Telefonnummer: 22 69 86 10

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

