

***JURK***

Juridisk rådgivning for kvinner

# **Oppsigelse, avskjed og permittering**

[www.jurk.no](http://www.jurk.no)

## 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 2023

Brosjyren er revidert våren 2023 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](http://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](http://www.jurk.no) → «Send oss din sak»

# INNHOLDSFORTEGNELSE

1. INNLEDNING - BEGREPER .....	4
1.1 Oppsigelse og avskjed .....	4
1.2 Permittering .....	4
1.3 Kilder på arbeidsrettens område .....	4
2. FORMKRAV .....	6
2.1 Stille sin arbeidskraft til disposisjon .....	8
3. OPPSIGELSESTID .....	9
4. KRAVET TIL SAKLIG OPPSIGELSE .....	11
4.1 Innledning .....	11
4.2 Drøftelsesmøte .....	12
4.3 Oppsigelse grunnet forhold på virksomhetens side .....	13
4.3.1 Annet passende arbeid .....	14
4.3.2 Bedriften må foreta en konkret og forsvarlig vurdering .....	14
4.3.3 Utvelgelsen .....	15
4.4 Oppsigelse grunnet forhold på arbeidstakers sides .....	17
4.4.1 Mangelfulle arbeidsprestasjoner .....	18
4.4.2 Ulovlig fravær .....	19
4.4.3 Ordrenekt .....	20
4.4.4 Lojalitetsplikt, tyveri og naskeri .....	20
4.4.5 Soning av fengselsdom .....	21
4.4.6 Mobbing og seksuell trakassering .....	21
4.4.7 Rusmisbruk .....	22
4.4.8 Nærmere om advarsler .....	22
4.5 En totalvurdering .....	23
4.5.1 Bevisbyrde .....	23
4.6 Endringsoppsigelse .....	23
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 .....	31

6.5 Retten til å bli stående i stillingen .....	32
6.6 Hva som kan kreves under en rettssak .....	33
6.6.1 Oppsigelsen kjent ugyldig.....	33
6.6.2 Erstatning .....	33
7. FREMGANGSMÅTEN VED TVIST OM AVSKJED .....	34
8. FORTRINNSRETT TIL NY PASSENDE STILLING .....	36
9. RETT TIL SLUTTATTEST .....	37
9.1 Ved oppsigelse.....	37
9.2 Ved avskjed .....	37
10. SLUTTAVTALE.....	38
10.1 Innledning .....	38
10.2 Sluttavtalens innhold .....	38
10.3 Særlig om ugyldige sluttavtaler.....	40
10.4 Forlenget ventetid .....	40
11. PERMITTERING.....	41
11.1 Innledning .....	41
11.2 Før permittering .....	42
11.3 «Saklig grunn».....	43
11.4 Oppsigelse og permittering.....	44
11.4.1 Arbeidstaker sier opp .....	44
11.4.2 Oppsigelse under permittering.....	45
11.5 Permitteringslønn.....	45
11.6 Permittering som skjult oppsigelse.....	46
12 HVOR DU KAN FÅ HJELP .....	46
12.1 JURK .....	46
12.2 Andre rettshjelpstiltak og offentlige kontorer .....	47

# 1. INNLEDNING - BEGREPER

## 1.1 Oppsigelse og avskjed

Arbeids-  
forholdets  
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 skal gjøres. Dette vil bli behandlet nærmere i denne brosjyren.

Aml. § 15-14

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 mye til før en arbeidstaker kan bli avskjediget.

## 1.2 Permittering

Midlertidig  
opphør av  
arbeids-  
forholdet

Permittering er når arbeidstakers arbeidsplikt og arbeidsgivers lønnsplikt opphører 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

**Arbeids-avtale  
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 eller en enkelt arbeidsgiver.

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.

## 2. FORMKRAV

Vilkår  
Aml. § 15-4

En oppsigelse fra *arbeidsgiver* må tilfredsstillere flere formkrav:

- Oppsigelsen skal være skriftlig.
- Oppsigelsen skal gis til arbeidstaker personlig, eller sendes i rekommandert brev. Når et brev sendes rekommandert, må mottaker hente brevet på postkontoret og tidspunktet for henting vil bli registrert.
- 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.

Hvis arbeidstaker krever det, skal arbeidsgiver gi begrunnelse for oppsigelsen.

Aml. § 15-14

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** Selv om arbeidstakeren mottar en uriktig utformet avskjed, kan avskjeden likevel være gyldig selv om arbeidstaker går til søksmål innen fire måneder etter avskjeden fant sted.

En formriktig oppsigelse kan se slik ut:

*Lillevik, 21. juli 2023*

*Lillevik, 21. juli 2023*

*Lillevik Renhold AS Postboks 7*

*1234 Lillevik*

*Navn: Martine Vågenes*

*Adresse: Lillevikveien 7, 5678 Storevik*

### **OPPSIGELSE**

*Du sies herved opp fra din stilling som renholder i Lillevik Renhold A/S, med fratredelse den 1. september 2023.*

*Dersom du vil gjøre gjeldende at oppsigelsen ikke er saklig begrunnet, har du 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 du 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 du rett til å stå i stillingen inntil saken er avgjort ved rettskraftig dom eller kjennelse. Det samme gjelder om du innen utløpet av oppsigelsesfristen skriftlig har underrettet arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtteukersfristen.*

*Arbeidsgiver og rett saksøkt er Lillevik Renhold A/S, ved daglig leder Kari Holm.*

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

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

*Med vennlig hilsen,*

*Kari Holm, Lillevik Renhold A/S*

## **2.1 Stille sin arbeidskraft til disposisjon**

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

Dersom en arbeidstaker mener at hun er ulovlig oppsagt og arbeidsgiver nekter henne å arbeide, er det viktig at hun fortsetter å stille sin arbeidskraft til disposisjon. En måte å gjøre dette på er å sende en tekstmelding eller mail til arbeidsgiver om at hun bestrider oppsigelsen og stiller sin arbeidskraft til disposisjon.

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:

<b>Arbeidsforholdets lengde</b>	<b>Arbeidstaker sier opp</b>	<b>Arbeidsgiver sier opp</b>
Ved skriftlig avtalt prøvetid	14 dager	14 dager aml. § 15-3
0-5 år	1 måned	1 måned aml. § 15-3

5-10 år	2 måneder	2 måneder aml. § 15-3
10 år og mer	3 måneder	3 måneder aml. § 15-3

Over 10 år og 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 oppsigelsestid 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 fra arbeidsgivers side har funnet sted når den er kommet frem til arbeidstaker. Dette kravet vil være oppfylt når oppsigelsen er personlig overlevert til arbeidstaker, eller når arbeidstaker henter oppsigelsen innen rimelig tid på postkontoret etter å ha mottatt hentelapp for rekommandert brev.

**Oppsigelse ved prøvetid**  
**Aml. § 15-3 (7)**

I prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsestid på 14 dager. Dette gjelder bare hvis oppsigelsen gis innen utløpet av den avtalte prøvetiden. Ved oppsigelse i prøvetiden løper oppsigelsesfristen fra *den dagen* 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, har du ikke prøvetid og de vanlige reglene om 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 dagen* oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver.

## **4. KRAVET TIL SAKLIG OPPSIGELSE**

### **4.1 Innledning**

**Aml. § 15-4 (3)**

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

**Saklighetskravet**

En oppsigelse skal være saklig begrunnet. I dette

**Aml. § 15-7 (1)** kapitlet skal vi se nærmere på hva som ligger i kravet til saklig begrunnelse.

En oppsigelse må begrunnes enten med forhold på arbeidsgiversiden (driftsinnskrenkninger, rasjonalisering og lignende), eller forhold på arbeidstakers side (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. Kravet om at drøftelsesmøte skal avholdes gjelder så langt arbeidstaker selv ønsker det.

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 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, da dette kan være et viktig bevis i en eventuell konflikt senere. Dersom du er enig i referatet fra drøftelsesmøtet, bør alle som var tilstede på møtet skrive under. JURK anbefaler deg å kun skrive under på dokumenter du forstår innholdet av 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.

### **4.3 Oppsigelse grunnet forhold på virksomhetens side**

**Aml. § 15-7 (1)** En oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold, kan for eksempel skyldes driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak. Arbeidsgiver plikter ikke å opprettholde eller opprette en stilling når det ikke lenger er behov for den. Likevel må arbeidsgiver kunne sannsynliggjøre og dokumentere at oppsigelsen er nødvendig på grunn av bedriftens økonomi. Det er ikke et vilkår at virksomheten går konkurs eller har dårlig økonomi for at oppsigelsen skal anses som saklig begrunnet.

**Ytterligere krav til saklighet**  
**Aml. § 15-7 (2)** Ved oppsigelser som skyldes driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, oppstilles det ytterligere krav til oppsigelsens saklighet:

- 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 på grunn av virksomhetens forhold, plikter arbeidsgiver å undersøke om det finnes annet passende arbeid 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 det være vanskelig å vinne frem med et ugyldighetssøksmål.

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 i arbeidet (slik tilfellet er ved de fleste nyansettelser). Hvis arbeidsgiver ikke gjør dette, kan 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 overfor arbeidstakeren. Arbeidsgiver må foreta en vurdering hvor hun veier virksomhetens behov opp mot hva en

oppsigelse medfører av ulemper for arbeidstaker. Jo større belastning oppsigelsen innebærer for arbeidstaker, desto sterkere må bedriftens behov for oppsigelse være.

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 arbeidstakere å velge mellom. Arbeidsgiver kan ikke si opp hvem som helst. Valget mellom hvem som skal sies opp må også være saklig begrunnet.

#### **Saklige retningslinjer**

Arbeidsgiver må ha valgt retningslinjer for utvelgelsen av hvem som skal bli sagt opp og må ha fulgt disse. Disse retningslinjene må være saklige.



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 den enkelte arbeidstaker å bli oppsagt. Det kan for eksempel tas hensyn til arbeidstakers forsørgerbyrde, helse,

gjeldsbyrde, muligheter på arbeidsmarkedet og mobilitet.

### *Arbeidstakers sykefravær*

Arbeidsgiver bør være svært forsiktig med å vektlegge sykefravær eller fremtidig forventet sykefravær i utvelgelsesprosessen. Etter arbeidsmiljøloven har syke arbeidstakere et generelt vern. Samtidig kan arbeidstakers sykefravær være kostbart og belastende for arbeidsgiver. Dersom arbeidsgiver har en velbegrunnet antagelse om fremtidig sykefravær, kan det i særlige tilfeller likevel være saklig å vektlegge dette i utvelgelsesprosessen.

#### **Diskriminering i utvelgelsen**

I en utvelgelsesprosess kan ikke arbeidsgiver legge vekt på arbeidstakers politiske syn, medlemskap i fagforeninger eller alder. Det kan være diskriminering. Det kan også være diskriminering dersom arbeidsgiver legger vekt på for eksempel graviditet, kjønn, religion eller etnisitet ved utvelgelsen. Diskriminering er forbudt.

### **4.4 Oppsigelse grunnet forhold på arbeidstakers sides**

#### **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**

Hva som anses som mangelfulle arbeidsprestasjoner må vurderes konkret i hvert enkelt arbeidsforhold. Momenter av betydning for vurderingen er blant annet om prestasjonssvikten er av betydelig karakter, om det dreier seg om et enkelttilfelle eller om det har foregått over lengre tid, og om det er sannsynlig at svikten er av forbigående art.

##### **Mangelfull opplæring**

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.

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. Arbeidsgiver har også en

plikt til å følge opp vedkommende og tilrettelegge for at arbeidet lettere kan utføres på en tilfredsstillende måte.

#### **Advarsel**

I praksis vil det være av stor betydning i vurderingen av om en oppsigelse er saklig at det har vært gitt skriftlig advarsel til arbeidstaker uten at vedkommende har forbedret seg.

#### **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 for eksempel er syk (og reglene for egenmelding og sykemelding følges). Fravær bør varsles så snart som mulig.

For at fravær skal kunne vektlegges ved oppsigelse, må det dreie seg om ulovlig fravær av en viss varighet og/eller hyppighet. Om fraværet kan gi grunnlag for oppsigelse, avhenger av arbeidets karakter og forholdene på arbeidsplassen.

#### **Forsentkommin g**

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 arbeidsgivers instruksjoner, kan dette utgjøre grunnlag for oppsigelse.

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 deler bedriftshemmeligheter med konkurrenter.

Arbeidstaker har plikt til å ikke fortelle produksjonshemmeligheter videre. Brudd på denneplikten kan resultere i avskjed. Det kan også være straffbart. 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**

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.

#### **Momenter i vurderingen**

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 størrelse økonomiske situasjon, arbeidstakers stilling og ansettelsestid. 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.

#### **Varetektsfengsling**

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 seksuell trakassering**

En arbeidstakers opptreden overfor kolleger kan også

gjøre det nødvendig med sanksjoner fra arbeidsgiver, som for eksempel oppsigelse eller avskjed.

Eksempler på opptreden som kan føre til sanksjoner er dersom en arbeidstaker fryser ut, trakasserer, kommer med uønskede seksuelle tilnærmelser, eller begår overgrep mot sine kolleger. Ved slik opptreden vil arbeidsgiver kunne reagere med oppsigelse eller avskjed. Det er ikke et 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 noen momenter av betydning i vurderingen av hvilke sanksjoner som er lovlige.

AKAN

Arbeidsgiver bør forsøke å løse saken i samarbeid med de tillitsvalgte. En del større bedrifter har forpliktet seg til AKAN-samarbeidet (*Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk*). AKAN er et tilbud til arbeidstakere med alkohol- og andre rusproblemer, og har som formål at slike arbeidstakere skal få hjelp slik at man unngår oppsigelse eller avskjed.

#### **4.4.8 Nærmere om advarsler**

Om advarsel er gitt eller ikke, kan ha betydning i vurderingen av om en oppsigelse er saklig. Dersom advarselen skal få betydning i vurderingen, må arbeidstaker ha fått forsvarlig mulighet til å forbedre seg. Det er uklart hvor lenge en advarsel skal følge

arbeidstakeren.

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 En totalvurdering

Det må gjøres en totalvurdering når bedriften ønsker å si opp arbeidstaker på grunn av klanderverdige forhold på arbeidstakers side.

Selv om ett 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

Det er arbeidsgiver som må bevise at oppsigelsen er saklig. Det er i utgangspunktet ikke slik at arbeidstaker må bevise at oppsigelsen er usaklig, selv om det er arbeidstaker som har bestridt den.

## 4.6 Endringsoppsigelse

### Arbeidsgivers styringsrett

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

### Arbeidsavtale, lov og tariffavtale

Arbeidsgivers styringsrett begrenses blant annet av arbeidsavtalen og loven. . Dette betyr at arbeidsgiver må holde seg innenfor rammene av arbeidsforholdet som fremgår 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 som arbeidsgiver må forholde seg til er om endringen går utenfor arbeidsavtalen, lov eller eventuell tariffavtale.

Dersom arbeidsgiver ønsker å gjøre endringer i arbeidsforholdet som ligger utenfor styringsretten, må arbeidsgiver enten få arbeidstakers samtykke eller gå veien om en *endringsoppsigelse*.

**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?**

Ved en endringsoppsigelse har arbeidstaker følgende muligheter:

1. Arbeidstaker godtar endringen, og trer umiddelbart inn i den endrede stillingen etter avtale med arbeidsgiver.
2. Arbeidstaker godtar endringen, men velger å gå ut oppsigelsestiden i sin gamle stilling.
3. Arbeidstaker godtar ikke endringen, og kan velge å gå til sak mot arbeidsgiver eller avslutte arbeidsforholdet etter endt oppsigelsestid.

## 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. 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 så lenge oppsigelsen er saklig begrunnet etter loven.

**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 eller passende 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**

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.

**Aml. § 4-6 (3)**

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** Dersom arbeidstaker blir sagt opp i verneperioden på 12 måneder antas det at sykdomsfraværet er grunnen til oppsigelsen. Da er det arbeidsgiver som må bevise at det foreligger en annen saklig grunn for oppsigelsen enn sykdom.

**Aml. § 15-8 (2)**

En arbeidstaker som mottar en oppsigelse i verneperioden 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 når hun er gravid antas det at graviditeten er grunnen til oppsigelsen. Da er det arbeidsgiver som må bevise at det foreligger en annen saklig grunn for oppsigelsen enn graviditeten.

Arbeidstaker som har fødsel- og foreldrepermisjon kan heller ikke bli sagt opp under permisjonen på grunn av fraværet.

En arbeidstaker som mener at en oppsigelse er begrunnet i graviditet eller fødsels- eller foreldrepermisjon, kan bestride oppsigelsen.

Dersom du er usikker på om du er blitt sagt opp fordi du er gravid eller er i fødsels- eller foreldrepermisjon, kan du lese mer i JURKs brosjyre «Diskriminering»

eller ta kontakt med JURK.

### **5.3 Si opp selv eller bli sagt opp?**

**Kort om  
dagpenger**

I et arbeidsforhold kan det oppstå situasjoner som gjør at en arbeidstaker blir stilt overfor 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, kan personen ha 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 arbeidstaker selv sier opp eller blir sagt opp på grunn av arbeidstakers forhold, risikerer hun en forlenget ventetid på normalt 18 uker for å motta dagpenger. Det er viktig at vedkommende melder seg som arbeidssøkende hos NAV med en gang arbeidsforholdet opphører, da ventetiden ikke begynner å løpe før dette gjøres.

Dersom du har spørsmål om dagpenger, kan du ta kontakt med NAV på telefonnummer 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 to uker**

For å ha rett til å få avholdt forhandlingsmøte, må arbeidstaker skriftlig kreve forhandlingsmøte innen *to uker* 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 to uker 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 2020*

*Arbeidsgiver: Lillevik Renhold AS*

*Adresse: Pb. 7, 1234 Lillevik*

*Vedr. oppsigelse av Marte Kirkerud den 20.januar 2020*

*Jeg, Marte Kirkerud, viser til oppsigelse fra dere datert 20. januar 2020.*

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

*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 og deres rådgivere før møtet avsluttes. 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. Du kan også ta med deg protokollen hjem og lese over før du skriver under.

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, kan arbeidstaker som fortsatt ønsker å bestride oppsigelsen, reise sak for domstolene. Da må hun gi arbeidsgiver skriftlig melding om at hun vil gå til domstolene innen visse frister.

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

Arbeidstilsynet kan svare på generelle spørsmål om oppsigelse gratis. Du kan ringe Arbeidstilsynet på 73 19 97 00.

## **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 lenger søksmålsfrist.

### **6.4.2 Når formkravene ikke er oppfylt**

Aml. § 17-4

Dersom oppsigelsen ikke tilfredsstillter formkravene, gjelder ingen søksmålsfrist. Det er likevel anbefalt å ikke vente for lenge med dette.



Aml. § 15-5

Hvis oppsigelsen ikke tilfredsstillter formkravene og arbeidstaker har gått til søksmål innen fire måneder etter at arbeidstaker mottok oppsigelsen, vil domstolen som utgangspunkt kjenne oppsigelsen ugyldig.

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 forhandlingene er avsluttet eller saken er avgjort av domstolene ved endelig dom. Arbeidsgiver kan imidlertid gå til domstolene og kreve kjennelse for at arbeidstaker skal fratse 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 innleid arbeidstaker, 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 kreve dette.

## **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. Selv om domstolene kommer til at oppsigelsen er usaklig, kan domstolene likevel bestemme at arbeidsforholdet opphører fordi det er åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

### **6.6.2 Erstatning**

Aml. § 15-12

Arbeidstaker kan kreve erstatning ved brudd på reglene om oppsigelse.

Erstatningsbeløpet kan deles inn i tre kategorier:

#### **Tapt**

- Har arbeidstaker lidt et økonomisk tap, kan

**arbeids-  
inntekt**

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.

**Erstatning  
for ikke-  
økonomisk  
tap**

- Erstatning for tort og svie (oppreisning) 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.
- Arbeidstaker bør forsøke å begrense sitt tap i fremtidig arbeidsinntekt ved å forsøke å skaffe seg nytt arbeid.

## **7. FREMGANGSMÅTEN VED TVIST OM AVSKJED**

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 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. Hvis det ikke er holdt forhandlinger, er fristen åtte uker regnet fra det tidspunkt avskjeden fant sted. 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 er urettmessig, kan arbeidstaker kreve erstatning.

## 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**

Aml. § 14-2

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.

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. For å få sluttattest må arbeidstaker som regel ha 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.

I arbeidsforhold hvor det er vanlig praksis, kan arbeidstaker kreve en 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 fratredelsesavtale. Dette følger ikke av lovgivning, men er noe partene selv blir enige om.

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.

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.

### **10.2 Sluttavtalens innhold**

En sluttavtale binder arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er derfor viktig at avtalen er klar og tydelig, og at 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 og hva som er bakgrunnen for det beløpet
- 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

Ved inngåelse av en sluttavtale, kan arbeidsgiver ønske 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. Hva som er avtalt, herunder fratredelsestidspunkt og utbetaling av etterlønn, kan ha betydning for størrelsen og utbetaling av ytelser fra Nav, som for eksempel dagpenger.

JURK anbefaler deg å ta kontakt med Nav dersom du 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 følger av prinsipper i avtaleretten. En sluttavtale kan anses ugyldig, på samme måte som andre avtaler. Hvis en sluttavtale anses ugyldig, er partene som har inngått den ikke bundet av den.

Du kan ta kontakt med JURK hvis du har spørsmål om reglene for ugyldige sluttavtaler.

Det skal mye til for at en sluttavtale skal anses som ugyldig. Flere momenter vektlegges i vurderingen. For eksempel om arbeidstakeren får valg eller betenkningstid før avtalen blir signert, om hun er informert om sin rett til å kreve forhandlinger, om hun får ha med seg rådgiver i et møte og om man blir dårligere stilt økonomisk enn om man ikke hadde inngått avtalen.

### 10.4 Forlenget ventetid

Forlenget ventetid For å få rett til dagpenger må man melde seg som arbeidssøkende hos Nav. I utgangspunktet kan en arbeidstaker få dagpenger tre dager etter at hun meldte seg som arbeidssøkende. Dette kalles ventetid. 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.

18 uker forlenget  
ventetid

Forlenget ventetid løper fra det tidspunktet det er søkt om stønad, og fastsettes til 18 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.

## **11. PERMITTERING**

### **11.1 Innledning**

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, som for eksempel driftsinnskrenkninger. 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 partenes 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. Oppsigelsestiden regnes fra arbeidsgiver har mottatt oppsigelsen.

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 avtalen. 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. Varselet skal normalt gis 14 dager før permitteringen begynner. Arbeidsgiver skal drøfte med de tillitsvalgte før permitteringsvarsel gis.

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.

Lovgivningen inneholder ikke konkrete regler for fremgangsmåten før en permittering. En permittering er derfor ikke automatisk ulovlig hvis varslingsfristen oversittes eller drøftelsesmøte ikke avholdes. Disse reglene bør likevel følges av hensyn til arbeidstakeren så langt det lar seg gjøre.

### **11.3 «Saklig grunn»**

For at permittering skal være lovlig, må arbeidsgiver ha en saklig grunn for permitteringen. Permitteringen er saklig når den er nødvendig for bedriften og den er av midlertidig karakter.

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.

Behovet for permittering må være av midlertidig art. I tillegg må arbeidsgiver ha rimelig grunn til å tro at forholdene vil bedre seg innen en viss tid.

Dersom det ikke foreligger reelle utsikter til bedring av situasjonen, vil en permittering ikke være saklig. I slike tilfeller vil arbeidsgivers eneste mulighet til å fri seg fra lønnsplikten være oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold. Permittering skal ikke brukes som noe alternativ til oppsigelse.

Kravet til saklig grunn gjelder i hele perioden arbeidstaker er permittert. Dette innebærer at arbeidsgiver jevnlig må vurdere om det er grunnlag for fortsatt permittering og informere arbeidstaker underveis.

Hovedavtalen LO  
– NHO § 7-1 annet  
ledd

Ifølge Hovedavtalen mellom LO og NHO må permittering ut over seks måneder *avtales* mellom arbeidstaker og arbeidsgiver for at den lovlig kan 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.

## **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. Oppsigelsestiden starter å løpe dagen oppsigelsen er mottatt av arbeidsgiver.

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 utgangspunkt ha plikt og rett til å arbeide ut oppsigelsestiden. Arbeidsgiver har da plikt til å betale lønn ut oppsigelsestiden. Dette gjelder selv om arbeidsgiver ikke har noen arbeidsoppgaver til arbeidstakeren.

Det er kun når arbeidstaker selv sier opp at det gjelder en oppsigelsestid på 14 dager. 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)

Som hovedregel skal arbeidsgiver betale lønn de første 15 arbeidsdagene i permitteringsperioden.

Folketrygdloven  
§4-7

Etter perioden med lønn fra arbeidsgiver, kan arbeidstaker motta dagpenger fra Nav.

Hvis permitteringen skyldes brann, ulykker eller naturomstendigheter, gjelder ingen arbeidsgiverperiode og du har rett til å motta dagpenger fra Nav fra første permitteringsdag.

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

Folketrygdloven §  
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 kan være 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 møte med arbeidsgiver eller ta kontakt med en advokat.

## **12 HVOR DU KAN FÅ HJELP**

### **12.1 JURK**

JURK er et uavhengig rettshjelptiltak 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.

Du kan lese mer om JURK på vår nettside  
[www.jurk.no](http://www.jurk.no).

**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

**Klientmottak ved personlig fremmøte**  
Skippergata 23, 4.etg  
Mandag kl. 12.00 – 15.00  
Onsdag kl. 17.00 – 20.00

Du kan også sende inn en sak via vår nettside  
[www.jurk.no](http://www.jurk.no).

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](http://www.jussbuss.no)

### **Jussformidlingen**

Telefonnummer: 55 58 96 00  
Hjemmeside: [www.jussformidlingen.no](http://www.jussformidlingen.no)

### **Jusshjelpa i Nord-Norge**



Telefonnummer: 77 64 45 59  
Hjemmeside: [www.jusshjelpe.no](http://www.jusshjelpe.no)

### **Arbeidstilsynet**

Telefonnummer: 73 19 97 00  
Hjemmeside: [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)

### **Retts hjelpssentralen**

Telefonnummer: 22 69 86 10  
Hjemmeside:  
[www.kirkensbymisjon.no/rettshjelpsentralen](http://www.kirkensbymisjon.no/rettshjelpsentralen)

### **Advokatvakten**

Hjemmeside:  
[www.advokatenhjelperdeg.no/advokatvakten/](http://www.advokatenhjelperdeg.no/advokatvakten/)

***JURK***



[www.jurk.no](http://www.jurk.no)

22 84 29 50  
Skippergata 23, 0154 Oslo