

OPPSIGELSE, AVSKJED OG PERMITTERING

En brosjyre i arbeidsrett



Jussbuss

Forord

Denne brosjyra er laget av sosial- arbeids- og trygderettsgruppa i Jussbuss. Jussbuss er et gratis rettshjelptiltak drevet av jusstudenter. Jussbuss jobber også med husleierett, gjeldsrett, utlendingsrett (bortsett fra asyl), fengselsrett og miljørett.

Brosjyra er tilgjengelig i elektronisk form på Jussbuss.no. Du kan også ta kontakt med Jussbuss for å få tilsendt brosjyra i papirutgave.

Våren 2017 ble brosjyra revidert og oppdatert. Revisjonen bygger på vår kunnskap om arbeidsrett og vår praktiske erfaring fra å jobbe med konkrete saker. Hvis du finner feil eller mangler kan du ta kontakt med Jussbuss.

Vi håper brosjyra vil være til nytte!

Sosial-, arbeids- og trygderettsgruppa

Innhold

Forord	1
1. INNLEDNING: BEGREPER	5
1.1. Grunnlaget for arbeidsforholdet.....	5
1.2. Oppsigelse og avskjed.....	5
1.3. Permittering	5
2. FORMKRAV TIL OPPSIGELSE FRA ARBEIDSGIVER.....	5
3. OPPSIGELSESEFRISTER.....	6
3.1. Oversikt over oppsigelsesfristene i arbeidsmiljøloven	7
4. KRAVET OM SAKLIG GRUNN FOR OPPSIGELSE	7
4.1. Arbeidsgiver må ha saklig grunn for oppsigelse	7
4.1.1. Drøftingsmøte.....	8
4.2. Oppsigelse grunnet forhold på virksomhetens side	8
4.2.1. Annet passende arbeid.....	8
4.2.2. Bedriften må foreta en konkret og forsvarlig vurdering.....	8
4.2.3. Utvelgelsen	9
4.3. Oppsigelse i prøvetid	9
4.4. Masseoppsigelser.....	10
4.5. Oppsigelse grunnet forhold på arbeidstakers side	10
4.5.1. Skjønnsmessig vurdering	10
4.5.2. Bevisbyrde	10
4.5.3. Mangelfulle arbeidsprestasjoner	10
4.5.4. Fravær	11
4.5.5. Ordrenekt	12
4.5.6. Lojalitets- og taushetsplikt	12
4.5.7. Tjuveri eller nasking.....	12
4.5.8. Soning av fengselsstraff	13
4.5.9. Mobbing og sexpress	13
4.5.10. Rusmisbruk.....	13
4.5.11. Advarsler fra arbeidsgiver.....	13
4.6. Endringsoppsigelse	14
5. Vern mot oppsigelse i spesielle situasjoner.....	15
5.1. Sykdom.....	15
5.2. Svangerskap/fødsel.....	15

5.3.	Si opp selv eller bli sagt opp?	15
6.	AVSKJED.....	16
7.	FREMGANGSMÅTEN VED TVIST OM OPPSIGELSE OG AVSKJED	16
7.1.	Rett til å kreve forhandlinger	16
7.2.	Forhandlingsmøtet.....	17
7.3.	Frist for å gå til rettssak	18
7.4.	Rett til å fortsette i stillingen	18
7.5.	Rettssak om ugyldig oppsigelse eller avskjed.....	19
7.6.	Rettssak om erstatning	19
8.	FORTRINNSRETT TIL NY PASSENDE STILLING	20
9.	RETT TIL SLUTTATTEST.....	20
10.	PERMITTERING.....	21
10.1.	Før permittering.....	21
10.2.	"Saklig grunn"	21
10.3.	Oppsigelse i permitteringstiden	22
10.3.1.	Arbeidstaker sier opp selv	22
10.3.2.	Arbeidsgiver går til oppsigelse.....	22
10.4.	Permitteringslønn og arbeidsgivers lønnsplikt	23
10.5.	Permittering som "skjult oppsigelse"	23
	Eksempel på oppsigelse fra arbeidsgiver side:.....	24
	Eksempel på brev med krav om forhandlinger fra arbeidstakers side:	25
	Lovhenvisninger	26
	Nyttig kontaktinformasjon	27
	De studentdrevne rettshjelptiltakene	27
	Andre nyttige kontakter	27

1. INNLEDNING: BEGREPER

Arbeidsavtalen

1.1. Grunnlaget for arbeidsforholdet

Det er avtalen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og reglene i arbeidsmiljøloven (forkortet aml.), som blant annet regulerer adgangen til oppsigelse og avskjed. Mange arbeidsforhold er også omfattet av tariffavtaler, som kan være en kilde til informasjon om rettigheter og plikter i arbeidsforholdet. Tariffavtalen er en avtale mellom arbeidstakernes fagforening, og arbeidsgiveren eller en forening av arbeidsgivere. Reglene i tariffavtalen kan gi bedre vern enn reglene i loven.

Det er reglene i arbeidsmiljøloven som blir behandlet i denne brosjyra. Hvis du er ansatt i staten kan det gjelde andre regler. Du bør også undersøke om du er omfattet av tariffavtale som kan føre til at det er avtalt andre løsninger som gjelder i ditt arbeidsforhold. Du kan for eksempel spørre tillitsvalgte eller kollegaer om dette.

1.2. Oppsigelse og avskjed

Et arbeidsforhold avsluttes enten på initiativ fra arbeidstaker eller fra arbeidsgiver. Den vanligste måten dette skjer på kalles oppsigelse. Arbeidstakeren må slutte i jobben når oppsigelsesfristen er over, og da slutter vanligvis arbeidsgiverens plikt til å betale lønn. Arbeidstakeren kan i utgangspunktet si opp jobben sin når som helst, og trenger ikke å gi noen begrunnelse for å slutte. Når arbeidsgiver vil avslutte arbeidsforholdet stilles det krav både til hvordan det gjøres, og til begrunnelsen arbeidsgiver har for å si opp den ansatte. Du kan lese mer om dette i kapittel 4 og 7.

Hvis arbeidstakeren har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, kan arbeidsgiver gi avskjed. Avskjed er en mer alvorlig form for opphør av arbeidsavtalen, som fører til at arbeidsforholdet avsluttes med en gang. Siden dette får alvorlige konsekvenser for arbeidstakeren skal det mye til før arbeidsgiver kan avslutte arbeidsforholdet på denne måten.

1.3. Permittering

Permittering er en måte arbeidsgiver kan sette arbeidsforholdet midlertidig ut av funksjon. Arbeidsgiver kan gjøre dette hvis det i en periode ikke er bruk for arbeidskraften. Hvis du får varsel om permittering er du fortsatt ansatt, men så lenge du er permittert har du ikke rett til lønn fra arbeidsgiver. Du har heller ikke plikt til å jobbe mens du er permittert. Hvis permitteringen avsluttes fortsetter arbeidsforholdet og du må gå tilbake til jobben.

2. FORMKRAV TIL OPPSIGELSE FRA ARBEIDSGIVER

Arbeidsmiljøloven (aml.) § 15-4

For å ivareta rettighetene dine som arbeidstaker må en oppsigelse fra arbeidsgiver oppfylle noen formelle krav:

- Oppsigelsen skal alltid være skriftlig.
- Oppsigelsen skal leveres arbeidstaker personlig eller sendes i

rekommandert brev.

- Oppsigelsen skal inneholde informasjon om at arbeidstakeren har rett til å kreve forhandlinger med arbeidsgiver om oppsigelsen, og til å reise søksmål mot arbeidsgiver. Oppsigelsen må også informere om hvilke frister som gjelder for å kreve forhandlinger og gå til søksmål.
- Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om at arbeidstaker har rett til å stå i stillingen til saken er ferdigbehandlet ved domstolene, hvis hun velger å gå til sak. Det skal også være oppgitt hvilken frist som gjelder for å kreve å stå i stillingen.
- Hvis grunnen til oppsigelsen er at arbeidstaker ikke har nok arbeid til de ansatte, skal den inneholde informasjon om at arbeidstaker har fortrinnsrett ved nyansettelser i bedriften. Dette kan du lese mer om i kapittel 8.
- Oppsigelsen skal opplyse om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt ved eventuell tvist.

Aml. § 17-4 (3) Hvis oppsigelsen ikke oppfyller alle disse formkravene gjelder det i utgangspunktet ingen frister for reise søksmål, og kreve erstatning for urettmessig oppsigelse. Da begynner ikke fristen for å kreve forhandlinger med arbeidsgiver å løpe heller.

Aml. § 15-5 (1) Arbeidstaker kan også kreve at domstolen avgjør at oppsigelsen er ugyldig. Retten skal normalt følge opp et slikt krav hvis det settes fram innen fristen på fire måneder, regnet fra oppsigelsen fant sted. Muntlig oppsigelse fra arbeidsgiver er et eksempel på en oppsigelse som ikke følger formkravene. Hvis oppsigelsen ikke er skriftlig regnes den heller ikke som mottatt.

Arbeidstaker har også rett til å kreve en begrunnelse for oppsigelsen. Det står mer om dette i kapittel 7 om forhandlingsmøte med arbeidsgiver.

På side 23 kan du se et eksempel på en oppsigelse som oppfyller formkravene.

3. OPPSIGELSESFRISTER

Aml. § 15-3 For å sikre at både arbeidstaker og arbeidsgiver får tid til å tilpasse seg en ny situasjon inneholder arbeidsmiljøloven regler om oppsigelsesfrister. Oppsigelsesfristen er den tiden arbeidsforholdet fortsetter etter at oppsigelsen har funnet sted, og fram til siste arbeidsdag. Denne perioden kalles også oppsigelsestid. Hvor lang oppsigelsesfristen er, kan variere avhengig av hva som er avtalt med arbeidsgiver, hvor lenge du har vært ansatt, hvor gammel du er på oppsigelsestidspunktet, eller hva som står i tariffavtalen. Vanligvis er oppsigelsesfristen minst én måned.

Aml. § 15-3 (4) Oppsigelsesfristen begynner å løpe første dagen i måneden etter at oppsigelsen fant sted. Hvis du mottok oppsigelsen 28. desember, begynner oppsigelsesfristen å løpe 1. januar. Hvis oppsigelsesfristen er én måned blir siste arbeidsdag 31. januar.

Aml. § 15-4 (2) Oppsigelsen regnes som mottatt når den er kommet fram til arbeidsgiver eller arbeidstaker. Når oppsigelsen er levert personlig til arbeidsgiver eller arbeidstaker, eller når den ansatte eller arbeidsgiver får hentelappen for rekommandert brev i postkassa, regnes oppsigelsen som mottatt.

Aml. §§ 15-3 (7) jf. (4) motsetningsvis

Hvis det er avtalt prøvetid, og oppsigelsen blir mottatt i prøvetiden begynner oppsigelsesfristen den dagen oppsigelsen fant sted. I kapittel 4.3 kan du lese mer om reglene ved oppsigelse i prøvetid.

Aml. § 15-3 (9)

Hvis du er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, og sier opp jobben din, kan du velge om oppsigelsesfristen skal være 14 dager regnet fra den dagen arbeidsgiver mottar oppsigelsen, eller følge de vanlige reglene. Hvis arbeidsgiver ønsker å si deg opp i permitteringsperioden vil oppsigelsesfristens lengde følge de vanlige reglene.

Aml. § 15-3 (1)

Selv om det er regler om oppsigelsesfrist i arbeidsmiljøloven er det mulig å avtale bedre vilkår for arbeidstaker. Det er derfor ikke uvanlig at oppsigelsesfristen er lengre enn lovens regler. Dette kan følge av arbeidsavtalen eller tariffavtale.

3.1. Oversikt over oppsigelsesfristene i arbeidsmiljøloven

Arbeidsforholdets lengde	Arbeidstaker sier opp	Arbeidsgiver sier opp
Ved skriftlig avtalt prøvetid	14 dager (fra dato til dato)	14 dager - § 15-3 (7)
0-5 år	1 måned	1 måned - § 15-3 (1)
5-10 år	2 måneder	2 måneder - § 15-3 (2)
> 10 år	3 måneder	3 måneder - § 15-3 (2)
> 10 år, og hvis arbeidstakers alder er:		
50-54 år	3 måneder	4 måneder - § 15-3 (3)
55-59 år	3 måneder	5 måneder - § 15-3 (3)
> 60 år	3 måneder	6 måneder - § 15-3 (3)

4. KRAVET OM SAKLIG GRUNN FOR OPPSIGELSE

4.1. Arbeidsgiver må ha saklig grunn for oppsigelse

I forrige kapittel tok vi for oss hvilke formelle krav som stilles til en oppsigelse fra arbeidsgiver. I dette kapitlet går vi gjennom hvilke andre krav som stilles til oppsigelse fra arbeidsgiver.

Aml. § 15-7 (1)

En oppsigelse fra arbeidsgiver skal være saklig begrunnet. Bakgrunnen for dette kravet er at en oppsigelse vanligvis vil ha store konsekvenser for en arbeidstaker som blir sagt opp. Det er grunnen til at det stilles krav til begrunnelsen.

Oppsigelse fra arbeidsgiver må være saklig begrunnet, enten med forhold på virksomhetens side, arbeidsgivers side, eller arbeidstakers side. Typiske forhold på virksomhetens side er nedbemanning på grunn av mangel på oppdrag, rasjonalisering av driften eller lignende. Forhold på arbeidsgivers side kan være at arbeidsgiver er syk og ikke kan videreføre driften av virksomheten. Forhold på arbeidstakers side kan være at arbeidstakeren ofte kommer for sent på jobb, over tid gjør en dårlig jobb, opptrer illojalt overfor arbeidsgiver eller

lignende.

Før arbeidsgiver kan gå til oppsigelse må han foreta en konkret vurdering av om grunnlaget for å si opp arbeidstakeren er godt nok. Arbeidsgiver skal også ta opp spørsmålet om oppsigelse i et drøftingsmøte med arbeidstakeren eller tillitsvalgte på forhånd, hvis det er mulig.

4.1.1. Drøftingsmøte

Aml. § 15-1

Hvis det ikke er gjennomført drøfting på forhånd kan det tyde på at arbeidsgiver ikke har vurdert grunnlaget for oppsigelse grundig nok. Hvis det blir rettssak om oppsigelsen kan det bety at det blir vanskeligere for arbeidsgiver å bevise at han har saklig grunn til oppsigelse. Arbeidstaker kan si nei til drøftingsmøte. I så fall gjelder det ikke noe krav om at arbeidsgiver skal gjennomføre drøfting. Hvis du blir innkalt til drøftingsmøte, og ikke ønsker å ha med tillitsvalgt, kan du ta med deg en annen person du stoler på.

4.2. Oppsigelse grunnet forhold på virksomhetens side

Aml. § 15-7 (1)

Hvis oppsigelsen er begrunnet med driftsinnskrenkninger, behov for rasjonalisering av driften eller lignende, kan det være en saklig grunn for oppsigelse. Det er ikke et krav om at virksomheten driver med tap eller har dårlig økonomi i slike tilfeller. Arbeidsgiver trenger ikke å opprettholde en stilling det ikke lenger er behov for. I slike tilfeller må arbeidsgiver likevel kunne sannsynliggjøre at oppsigelsen vil føre til en mer effektiv og rasjonell drift.

Aml. §15-7 (2)

Når oppsigelsen er begrunnet med driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, stilles det også krav om at:

- Arbeidsgiver ikke har annet passende arbeid å tilby arbeidstaker, og at
- Bedriften har vurdert om virksomhetens behov for å rasjonalisere er større enn de ulemper en oppsigelsen fører til for arbeidstaker.

Hvis arbeidsgiver ikke har vurdert dette grundig nok kan det føre til at oppsigelsen ikke er saklig.

4.2.1. Annet passende arbeid

En virksomhet som har andre stillinger som passer for arbeidstakeren, kan ikke gå til oppsigelse begrunnet med rasjonaliseringstiltak. Ledelsen må undersøke om det finnes annet passende arbeid som arbeidstakeren er kvalifisert til. Selv om det vil være nødvendig med vanlig opplæring i nye arbeidsoppgaver, skal bedriften tilby arbeidstaker stillingen i stedet for å si henne opp. Oppsigelsen vil ikke være saklig begrunnet hvis bedriften ikke tilbyr slikt passende arbeid. Hvis bedriften må opprette en ny stilling vil det falle utenfor ansvaret om å tilby annet passende arbeid. Det gjelder heller ikke hvis arbeidstaker må ta etterutdanning, eller omfattende opplæring for å bli kvalifisert til nye arbeidsoppgaver.

4.2.2. Bedriften må foreta en konkret og forsvarlig vurdering

For å ivareta hensynet til arbeidstakeren må arbeidsgiver gjøre en helhetlig og konkret interesseavveining. Ledelsen i bedriften må foreta en vurdering av virksomhetens behov for rasjonalisering eller omorganisering, og sammenligne dette med ulempene en oppsigelse vil føre til for arbeidstakeren. På den ene

siden vil arbeidstakeren risikere å tape inntekt og andre velferdsgoder som følger med jobben, og kan komme i en vanskelig økonomisk og sosial situasjon. Hvis det er sannsynlig at arbeidstaker vil ha problemer med å få ny jobb, må arbeidsgiver ta dette i betraktning ved oppsigelsesvurderingen. På den andre siden må arbeidsgiver vurdere om rasjonalisering av driften kan sikre andre arbeidsplasser. Det kan være saklig grunn for oppsigelse.

4.2.3. Utvelgelsen

Selv om arbeidsgiver har saklig grunn til å si opp én eller flere ansatte, kan han ikke si opp hvem som helst. Utvelgelsen må også være saklig. Arbeidsgiver må velge retningslinjer som grunnlag for valget av hvem som skal sies opp. Det må også være klart at retningslinjene blir fulgt. Arbeidsgiver kan for eksempel ikke velge hvem som skal sies opp på bakgrunn av kjønn, religion, politisk tilhørighet, medlemskap i fagforening, etnisk opprinnelse eller seksualitet.

Ansiennitet

Ansiennitetsprinsippet bygger på en tanke om at arbeidsgiver skal ta hensyn til arbeidstakere som har vært ansatt lenge (har lang ansiennitet). Ansiennitet er likevel bare ett blant flere hensyn arbeidsgiver bør ta hensyn til. Andre forhold arbeidsgiver bør vurdere er arbeidstakers egnethet, faglig dyktighet og sosiale forhold. Det kan for eksempel være usaklig å velge en eldre familiefar med forsørgeransvar for barn og en syk ektefelle, som har liten mulighet til å finne annet arbeid. Da kan det være saklig å velge å si opp en yngre arbeidstaker med større mulighet for å finne ny jobb og mindre forsørgerbyrde, selv om hun har vært ansatt lenge.

Arbeidstakers egnethet

Hvis arbeidsgiver har behov for å redusere staben for å sikre driften vil han ha behov for å beholde viktig kompetanse i virksomheten. Kvalifikasjoner hos de ansatte kan være forskjellige egenskaper, for eksempel utdanning, relevant erfaring, personlige egenskaper, effektivitet og anvendelighet i stillingen. Hvis bedriften har et sterkt behov for medarbeidere med nyere og mer oppdatert kunnskap, kan det være aktuelt å fravike ansiennitetsprinsippet.

4.3. Oppsigelse i prøvetid

Aml. §§ 14-6 (1) f) og 15-6

For å gi arbeidsgiver mulighet til å finne ut om arbeidstakeren har de egenskapene som trengs kan det avtales prøvetid. For at prøvetid skal være gyldig må det avtales skriftlig i arbeidskontrakten. Prøvetiden kan ikke vare lengre enn seks måneder fra ansettelsen. Hvis arbeidsgiveren mener at arbeidstaker ikke gjør en god nok jobb i løpet av prøvetiden, kan han si opp arbeidstaker med en kortere frist enn ellers. Begrunnelsen for oppsigelsen må være «arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet».

Når arbeidsgiver vurderer arbeidstakers egenskaper i prøvetiden skal det ikke stilles idealkrav. Arbeidsgiver kan ikke kreve mer enn av en gjennomsnittlig ansatt. Arbeidsgiver må også ha gitt god nok opplæring, veiledning og oppfølging av arbeidstakeren.

Aml. § 15-3 (7) jf. (4) motsetningsvis

Oppsigelsesfristen er 14 dager så lenge prøvetiden varer, hvis det ikke er avtalt noe annet i kontrakten. Oppsigelsesfristen begynner den dagen du mottar oppsigelsen. Oppsigelse som mottas etter utløpet av prøvetiden følger de vanlige reglene for oppsigelsesfrist, se punkt 3.1.

Aml. § 15-7

Arbeidstakeren kan også sies opp etter de vanlige reglene for oppsigelse i prøvetiden. Da gjelder de vanlige oppsigelsesfristene.

4.4. Masseoppsigelser

Aml. § 15-2 (1) og (2)

Hvis arbeidsgiver sier opp ti eller flere arbeidstakere i løpet av 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i den enkelte arbeidstakers forhold, kalles det masseoppsigelse. Kravene til saksbehandlingen er strengere i slike tilfeller enn ellers.

Før en masseoppsigelse har arbeidsgiver plikt til å møte de tillitsvalgte i virksomheten. Dette skal skje så tidlig som mulig, og skal gi mulighet til å drøfte om det finnes andre løsninger, for å unngå eller redusere negative konsekvenser av masseoppsigelse. Arbeidsgiver skal gi de tillitsvalgte all nødvendig informasjon for å kunne vurdere saken. Det er arbeidsgiver som beslutter om det er nødvendig med masseoppsigelser, selv om det er uenighet mellom ham og de tillitsvalgte.

Aml. §§ 15-2 (3) og 15-2 (5)

Arbeidsgiver skal sende melding til NAV om masseoppsigelser. Planlagte masseoppsigelser får ikke virkning før tidligst 30 dager etter at NAV har fått melding. Dette gjelder selv om de ansatte har kortere oppsigelsesfrister enn 30 dager.

4.5. Oppsigelse grunnet forhold på arbeidstakers side

Aml. § 15-7

Forhold på arbeidstakers side er forhold som arbeidstaker kan kontrollere eller påvirke. Det kan dreie seg om arbeidsprestasjoner, oppførsel, holdninger eller lignende. Typiske begrunnelser kan være at arbeidstaker har gjort en slurvete jobb, kommet for seint på jobben over tid, eller oppført seg ufint mot andre medarbeidere, kunder eller arbeidsgiver. Slike forhold kan føre til oppsigelse eller avskjed.

4.5.1. Skjønnsmessig vurdering

Når bedriften ønsker å si opp en arbeidstaker på grunn av forhold som hun selv kan bebreides for, skal dette gjøres på grunnlag av en skjønnsmessig vurdering. Det betyr at arbeidsgiver må vurdere alle relevante forhold for og imot oppsigelse. Oppsigelse kan bli resultatet hvis det totalt sett er rimelig å si opp den ansatte. Hvis hun for eksempel har lagt ut en oppdatering på sosiale media som er illojal overfor arbeidsgiver kan hun bebreides for det. Dette blir ett moment i den skjønnsmessige vurderingen. Hvis forholdet er svært alvorlig får det stor tyngde, og det skal mer til for å veie opp for det.

4.5.2. Bevisbyrde

Den som har bevisbyrden er den som må kunne dokumentere at det hun påstår er riktig. Hvis arbeidsgiver vil gå til oppsigelse på grunn av forhold på arbeidstakers side er det arbeidsgiver som har bevisbyrden. Arbeidsgiver må sørge for å dokumentere saken så godt at retten kan vurdere om bedriftens vurdering av oppsigelsen var forsvarlig. Hvis retten ikke synes arbeidsgiver har dokumentert grunnlaget for oppsigelsen godt nok, vil resultatet i de fleste tilfeller bli at oppsigelsen er ugyldig.

4.5.3. Mangelfulle arbeidsprestasjoner

Utgangspunktet for arbeidstakers plikter og oppgaver i bedriften er arbeidsavtalen, stillingsinstruksen, arbeidsreglementet og det som ellers er

avtalt.

Arbeidsgiver kan stille krav til kvaliteten på det arbeidet den ansatte utfører. Det er likevel grenser for hvor strenge krav som kan stilles. Arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker gjør en god jobb, men neppe at hun er "den perfekte arbeidstaker". Hvis kvaliteten på arbeidet ligger under det nivået arbeidsgiver med rimelighet kan forvente, kan det være grunnlag for oppsigelse.

4.5.3.1. Momenter i vurderingen

Arbeidsgiver må gjøre en skjønnsmessig vurdering i det enkelte tilfellet, for å avgjøre om arbeidsprestasjonene er mangelfulle. Hva som kan forventes av arbeidsprestasjoner vil variere. I vurderingen kan det være av betydning om svikten i arbeidsprestasjon er av betydelig karakter, om det dreier seg om et enkelttilfelle eller om det har foregått over tid, og om det er sannsynlig at svikten er av forbigående art. Hvis arbeidstakeren har en selvstendig stilling kan det også være av betydning.

Hvis bedriften har fulgt opp arbeidstakeren gjennom opplæring og instruksjon, uten at forholdet har bedret seg, kan dette gi arbeidsgiver saklig grunn til oppsigelse. Arbeidsgiver bør kunne dokumentere innsatsen. Det må ha vært en reell mulighet for arbeidstaker til å forbedre seg. Hvis arbeidstaker ikke har fulgt opp tilbakemeldinger om arbeidsprestasjoner gjennom å forbedre seg kan det gi arbeidsgiver saklig grunn for oppsigelse. Det er ikke et formelt krav at det er gitt advarsler, enten muntlig eller skriftlig, men i praksis vil det være av stor betydning. Skriftlige advarsler kan gjøre det mulig for arbeidsgiver å dokumentere forholdet, og vise at arbeidstakeren ikke har gjort nødvendige forbedringer.

Samtidig må arbeidsgiver gi nødvendig opplæring og instruksjon i jobben. Hvis ikke kan dette føre til at en oppsigelse begrunnet i mangelfulle arbeidsprestasjoner ikke er saklig. Særlig hvis arbeidstaker har etterspurt mer opplæring vil arbeidsgiver ha en dårlig sak.

4.5.4. Fravær

Det er viktig å skille mellom gyldig og ugyldig fravær fra arbeidet. For eksempel vil det som regel være gyldig fravær hvis du er sykmeldt eller har avtalt fridag. Fravær må alltid varsles så raskt som mulig, og på forhånd hvis det er mulig. De fleste arbeidsplasser har regler for hvordan fravær skal meldes, og hvilke frister som gjelder. Det kan for eksempel stå i arbeidsreglementet. Hvis du er syk er det egne regler som verner mot oppsigelse. Du kan lese mer om dette i kapittel 5.1.

For at ugyldig fravær skal kunne gi grunn til oppsigelse, må det være av et visst omfang. Om fraværet er stort nok til at arbeidsgiver kan ha saklig grunn for oppsigelse, avhenger blant annet av hvor mye du har vært borte, hvorfor du har hatt fravær, hva slags arbeid det dreier seg om, og de konkrete forholdene på arbeidsplassen. Noen arbeidsplasser har fleksible ordninger for når arbeidsdagen begynner. Da kan det ikke uten videre gi grunn for oppsigelse at den ansatte benytter seg av dette og kommer seint på jobben, hvis det er innenfor den fleksibiliteten som er avtalt. På den andre siden skal det lite til før oppsigelsen kan være saklig begrunnet hvis det er etablert at arbeidstaker må møte punktlig til avtalte tider. I slike tilfeller vil det også i praksis ha betydning om det er gitt skriftlig advarsel om fraværet, og om arbeidstaker har fått

mulighet til å forbedre seg.

Aml. § 14-15 (2) e)

Hvis en arbeidstaker bare forlater jobben, uten å si opp og jobbe ut oppsigelsesfristen, kalles det fantegang. Fantegang er brudd på arbeidsavtalen og ugyldig fravær. Ved fantegang kan arbeidsgiver ha grunnlag til å si seg fri fra arbeidsgiveransvaret, for eksempel ved at lønnsplikten faller bort. Det kan også føre til erstatningsansvar for arbeidstakeren.

4.5.5. Ordrenekt

En vanlig del av arbeidsforholdet er at arbeidsgiver har rett til å instruere eller beordre arbeidstaker til å gjøre arbeidsoppgaver som hører inn under stillingen. Arbeidstakere som ikke følger slik ordre eller instruks, vil kunne møte reaksjoner fra arbeidsgiver, for eksempel skriftlig advarsel eller oppsigelse. Ordrenekt kan for eksempel være at arbeidstaker nekter å utføre bestemte typer arbeidsoppgaver, eller nekter å jobbe overtid uten gyldig grunn. Det vil ha betydning hvor klar og tydelig ordren fra arbeidsgiver var, og om arbeidstaker ble gjort kjent med konsekvensene av ikke å utføre ordren. Det har også betydning om det har skjedd flere ganger eller dreier seg om et enkelttilfelle.

Et praktisk råd i en slik situasjon kan være at arbeidstaker gjør det hun får beskjed om, men sier klart ifra om at hun mener hun ikke har plikt til å utføre jobben. Arbeidstakeren kan også ta kontakt med tillitsvalgte eller verneombud og ta opp forholdet.

Det er klart at hvis arbeidstaker har saklig grunn for å nekte, for eksempel hvis det innebærer å bryte loven, vil det ikke gi arbeidsgiver saklig grunn for oppsigelse.

Arbeidsnedleggelse i forbindelse med lovlig arbeidskamp, som streik, ses ikke på som ordrenekt i denne sammenhengen.

4.5.6. Lojalitets- og taushetsplikt

Alle ansatte er omfattet av en lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. Det betyr at du har plikt til å være med på å ivareta bedriftens interesser. Brudd på lojalitetsplikten kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Typiske eksempler på illojal opptreden fra arbeidstakers side er å avsløre interne rutiner eller strategier, utlevering av bedriftshemmeligheter, eller sterkt nedsettende omtale av bedriftens ledelse eller kollegaer.

Alle arbeidstakere har taushetsplikt om produksjonshemmeligheter og andre forhold som har betydning for virksomheten som de får kunnskap om gjennom jobben. Brudd på taushetsplikten kan føre til oppsigelse eller avskjed. Det er ikke nødvendig at arbeidsgiver har tapt penger på grunn av bruddet. Hvis arbeidstaker faktisk har brutt taushetsplikten kan det være saklig grunn for oppsigelse.

4.5.7. Tjuveri eller nasking

Det er straffbart å stjele eller naske, og tjuveri fra arbeidsgiver vil kunne føre til at avskjed fra arbeidsgiver vurderes som rettmessig. Det er likevel klart at arbeidsgiver har bevisbyrden (se 4.5.2) for at det er den ansatte som har stjålet. Hvis det dreier seg om ubetydelige verdier, vil det i praksis kunne bli snakk om oppsigelse, ikke avskjed. Arbeidsgiver kan også anmelde tjuveriet til

politiet. Hvis du blir anklaget for tjuveri eller nasking, og mener at dette er feil anbefaler vi at du tar kontakt med tillitsvalgte eller et av de studentdrevne rettshjelptiltakene for å få hjelp med en eventuell oppsigelse eller avskjed.

4.5.8. Soning av fengselsstraff

Hvis en arbeidstaker må være borte fra jobben i forbindelse med soning av fengselsstraff, regnes dette som ulovlig fravær. Fravær grunnet soning av fengselsstraff på mer enn 2 måneder vil alltid vurderes som saklig grunn til oppsigelse fra arbeidsgivers side. Det gjelder likevel ikke hvis det bare dreier seg om varetektsfengsling. Innsatte på varetekt er ikke dømt, og har i utgangspunktet rett til å komme tilbake til jobben hvis de blir frikjent eller det ikke tas ut tiltale. Det henger sammen med prinsippet om at enhver ses på som uskyldig inntil hun blir dømt.

Arbeidstaker har uansett plikt til å varsle arbeidsgiveren om fraværet.

Hvis arbeidsgiver går til oppsigelse gjelder formkravene som du kan lese om i kapittel 2.

4.5.9. Mobbing og sexpress

Hvis en ansatt behandler kollegaene på en uønsket måte kan det i noen tilfeller være grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Slik oppførsel kalles også klanderverdig opptreden.

Uønskede seksuelle tilnærminger, åpenbar mobbing, utfrysning eller overgrep mot en av kollega er typiske eksempler på dette. Arbeidsgiver har et ansvar for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for alle, og må reagere på denne typen atferd for å ivareta hensynet til de andre ansatte. I slike tilfeller er det ikke et vilkår at arbeidstakerens oppførsel er straffbar for å gå til oppsigelse eller avskjed.

4.5.10. Rusmisbruk

Ugyldig fravær fra arbeidsplassen som skyldes arbeidstakerens rusmisbruk, kan gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Det samme gjelder hvis arbeidstaker møter rusa på jobben. Hvordan arbeidsgiver kan reagere på forholdet avhenger blant annet av hvor beruset vedkommende var, hva slags rus, om det var et enkelttilfelle eller har skjedd flere ganger, og i så fall hvor ofte. Hvis arbeidstaker er ansatt i en stilling med sikkerhetsansvar kan det gjelde særskilte regler om pliktmessig avhold. Dette gjelder blant andre yrkessjåførere, førere av anleggsmaskiner og offshoreansatte.

Saker om ansattes rusmisbruk bør forsøkes løst i samarbeid med verneombud og tillitsvalgte.

Noen virksomheter er med i AKAN, som står for Arbeidslivets Komité mot Alkoholisme og Narkomani. Dette er et tilbud til arbeidstakere med rusproblemer. Formålet med AKAN er at arbeidstakere skal få nødvendig hjelp med rusproblemet sånn at det er mulig å unngå oppsigelse eller avskjed. AKAN-ordningen bygger på at den som er ansatt erkjenner sitt rusmisbruk og er villig til å starte i et tilrettelagt behandlingsopplegg.

4.5.11. Advarsler fra arbeidsgiver

Mange arbeidsgivere har praksis for å gi arbeidstakerne advarsler hvis det

skjer noe uønsket eller det er behov for forbedring. Advarsler kan være muntlig eller skriftlig, og arbeidsgivers praksis kan være skrevet opp i arbeidsreglementet eller lignende. Advarselen bidrar først og fremst til å dokumentere forholdet. En god rutine for å gi advarsel kan være at arbeidsgiver kaller inn arbeidstaker til et møte for å gå gjennom advarselen og bakgrunnen for den. Den ansatte bør få informasjon på forhånd om hva møtet gjelder, og om at hun kan ta med seg en tillitsvalgt i møtet. Det bør føres protokoll fra møtet hvor det går fram om den ansatte har fått uttale seg, og hvilke synspunkter som har kommet fram. Protokollen bør underskrives og både arbeidstaker og arbeidsgiver bør få en kopi.

For at en advarsel skal få betydning ved en oppsigelse, må den ansatte ha fått nok tid til å forbedre seg etter at advarselen ble gitt. Advarselen vil også bare ha betydning i enn viss periode etter at den ble gitt. Hvis det er to år siden en ansatt fikk en advarsel, og den samme ansatte så får en ny vil ikke arbeidsgiver kunne legge stor vekt på den første advarselen.

Arbeidsgiver trenger ikke å ha gitt noen advarsel for å gå til oppsigelse. Men hvis det er gitt advarsler kan de være en del av helhetsvurderingen arbeidsgiver må gjøre, og kan også brukes som bevis på at det er grunnlag for oppsigelse.

4.6. Endringsoppsigelse

I utgangspunktet har arbeidsgiver rett til å gjøre endringer i virksomheten. Det kan for eksempel være omorganisering for å få til en mer lønnsom drift. Retten til å gjøre slike endringer kalles ofte styringsretten. Styringsretten er ikke uten grenser. Arbeidsmiljøloven, tariffavtaler og arbeidsavtaler begrenser arbeidsgivers styringsrett.

Utgangspunktet er at arbeidsgiver kan endre arbeidsforhold uten å spørre arbeidstakerne så lenge det ikke endrer stillingens grunnpreg. Typiske eksempler på omorganisering og omdisponering er å endre arbeidsoppgaver, flytte arbeidssted, overflytte arbeidstakere til en annen avdeling, endre ansvarsområde, stillingstype eller arbeidstid. Når han vurderer å gjennomføre slike endringer må arbeidsgiver tenke gjennom om endringen fører til en endring i arbeidsforholdets grunnpreg.

Grunnpregene i stillingen er noen ganger lett å fastslå, men noen ganger er det nødvendig å tolke seg frem til det. Det er for eksempel ganske klart at grunnpreget i en kokkestilling gjelder å jobbe med mat på kjøkkenet. Det er kanskje ikke så klart at en som jobber i en hotellresepsjon også skal gjøre rent på rommene. For å finne fram til grunnpreget når det er tvil vil det være relevant å se på arbeidsavtalen, hva de andre som jobber i samme stilling i bedriften gjør, hva som er vanlig i bransjen osv. Hvis arbeidsgiver vil at kokken i stedet skal vaske biler er det som regel en endring som forandrer stillingens grunnpreg. Slike endringer ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett. Om endringen forandrer grunnpreget vil alltid avhenge av en helhetsvurdering. Konsekvensen av endringen må sammenlignes med det konkrete arbeidsforholdet før endringen.

Det er endringer som ligger utenfor styringsretten vi sikter til når vi bruker begrepet endringsoppsigelse. Bakgrunnen for det er at arbeidsgiver må gjennomføre slike endringer ved å gi oppsigelse i den opprinnelige stillingen, og ansette på nytt i den nye stillingen. Ved en endringsoppsigelse gjelder de

vanlige reglene om oppsigelse, både når det gjelder saksbehandling og krav til saklighet. Hvis arbeidsgiver ikke følger disse reglene, og saken kommer opp for retten, kan resultatet bli at retten vurderer det som en oppsigelse som ikke følger formkravene (se kapittel 2).

5. Vern mot oppsigelse i spesielle situasjoner

5.1. Sykdom

Aml. § 15-8

Det finnes egne regler om oppsigelse i forbindelse med sykdom eller ulykke. Hvis du er borte fra jobben på grunn av sykdom, eller en ulykke, kan arbeidsgiver ikke si deg opp på grunn av dette fraværet de første tolv månedene etter at du ble arbeidsufør på grunn av sykdommen eller ulykken.

Aml. § 15-8 (1)

Dette spesielle vernet mot oppsigelse gjelder bare hvis fraværet er på grunn av sykdommen eller ulykken.

Aml. § 15-8 (2)

Hvis arbeidsgiver vil gi en annen grunn for oppsigelse i denne perioden er det arbeidsgiver som må bevise at oppsigelsen skyldes noe annet enn sykdommen. Hvis ikke arbeidsgiver har gode nok bevis gjelder det en antakelse om at oppsigelsen skyldes sykdommen, og dermed er ulovlig. Det er strenge krav til bevis i slike tilfeller.

Selv om en arbeidstaker er syk kan han sies opp på grunn av andre forhold, men da gjelder de vanlige oppsigelsesreglene i aml. § 15-7, se kapittel 4.

5.2. Svangerskap/fødsel

Aml. § 15-9

Arbeidstakere som er gravide, eller har permisjon i forbindelse med svangerskapet, fødselen, eller foreldrepermisjon har et lignende vern mot oppsigelse. Utgangspunktet er at arbeidsgiver ikke kan si deg opp fordi du er gravid, eller har permisjon i forbindelse med graviditet eller fødsel. Dette gjelder også for fedre som tar ut omsorgspermisjon eller foreldrepermisjon (pappaperm)

Hvis du har mottatt en oppsigelse som du mener er på grunn av graviditet eller permisjon i denne sammenhengen kan du ta kontakt med Jussbuss eller et av de andre studentdrevne rettshjelptiltakene.

5.3. Si opp selv eller bli sagt opp?

Det hender at arbeidstaker blir stilt overfor valget mellom å bli sagt opp av arbeidsgiver eller å si opp selv. Det er viktig å være klar over at virkningene av oppsigelsen vil være forskjellig avhengig om oppsigelsen kommer fra arbeidstaker eller arbeidsgiver. Hvis du sier opp selv mister du blant annet muligheten til å bestride oppsigelsen, og du vil få forlenget ventetid hvis du søker om dagpenger under arbeidsløshet.

Folketrygdloven (ftrl.) kap. 4

Hvis du blir sagt opp av arbeidsgiver vil du ha rett til dagpenger etter en ventetid, hvis du oppfyller de andre vilkårene for dagpenger. Det vanlige er at dagpenger kan utbetales fra fjerde dagen etter at du søkte om det. Lørdager og søndager regnes ikke med i ventetiden. Hvis du sier opp selv, eller kan bebreides for å bli sagt opp av arbeidsgiver blir ventetiden tre eller seks måneder. Du kan få mer informasjon om dagpenger hvis du tar kontakt med NAV.

6. AVSKJED

Aml. § 15-14 (1)

Hvis du har gjort deg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen kan du risikere å få avskjed. Ved avskjed avsluttes arbeidsavtalen med én gang, og du må gå fra jobben på dagen. Du har ikke rett til å jobbe eller få lønn i en oppsigelsestid. Avskjed er en svært alvorlig reaksjon fra arbeidsgiver, og det skal derfor mye mer til for å gi avskjed, enn for oppsigelse. Typiske eksempler på grunner for avskjed er blant annet vold eller truende oppførsel mot kollegaer eller andre, rusmisbruk, tjuveri eller seksuell trakassering eller seksuelle overgrep.

Hvis du har fått avskjed og er uenig i at det er grunnlag for det kan du gå til sak mot arbeidsgiver. Fristen for å gå til sak mot arbeidsgiver er åtte uker fra avskjeden ble mottatt.

Aml. § 15-11 (3)

Saker om avskjed behandles på samme måte som oppsigelsessaker. Det er likevel sånn at arbeidstakeren i utgangspunktet ikke har rett til å stå i jobben mens saken behandles. Det gjelder heller ingen regel om at retten automatisk kommer til at en avskjed som ikke oppfyller formkravene er ugyldig, sånn som i oppsigelsessaker

§ 15-14 (3)

Hvis retten mener at det ikke var grunn til avskjeden blir resultatet av saken at avskjeden er ugyldig. Retten kan likevel bestemme at arbeidsforholdet skal avsluttes hvis den mener at vilkårene for oppsigelse er oppfylt. Du kan lese om vilkårene for oppsigelse i kapittel 2 og 4.

§ 15-14 (4) jf. § 15-12 (2)

Hvis avskjeden ikke er rettmessig kan arbeidstaker kreve erstatning på samme måte som ved oppsigelse. Du kan lese mer om dette i kapittel 7.6.2. Fristen for å gå til rettsak om erstatning er seks måneder fra avskjeden ble mottatt.

7. FREMGANGSMÅTEN VED TVIST OM OPPSIGELSE OG AVSKJED

7.1. Rett til å kreve forhandlinger

Aml. § 17-3 (1) og (2)

Hvis du mottar oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiver har du rett til å kreve forhandlinger med arbeidsgiver. Forhandlingene skjer i et møte med arbeidsgiver. Hvis du vil kreve forhandlinger må du gi arbeidsgiver skriftlig beskjed innen 14 dager etter at du mottok oppsigelsen. På side 24 kan du se et eksempel på et krav om forhandlingsmøte.

Aml. § 15-4 (1) og (2)

Hvis oppsigelsen eller avskjeden ikke er skriftlig, eller ikke blir levert personlig eller sendt med rekommandert post, regnes den ikke som mottatt av den ansatte. I slike situasjoner gjelder det ingen frist for å kreve forhandlingsmøte. Det er likevel lurt å kreve forhandlingsmøte relativt raskt, jo lengre du venter desto lettere vil det være for arbeidsgiver å avvise kravet om forhandlinger.

Aml. § 17-3 (2)

Hvis fristen på 14 dager gjelder, og du ikke krever forhandlinger før fristen går ut kan arbeidsgiver gå med på å holde forhandlinger, men du kan ikke kreve det.

Aml. § 17-3 (3) Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøtet holdes snarest mulig, og senest innen 14 dager etter at han mottok kravet. Hvis du trenger lenger tid til å forberede deg til møtet kan du avtale det med arbeidsgiver.

Mange er uvante med å være i en slik forhandlings situasjon. Derfor har du rett til å ha med deg noen i møtet. Det kan være en tillitsvalgt fra arbeidsplassen, en venn eller andre rådgivere, for eksempel en rettshjelper. Du bør si fra til arbeidsgiver på forhånd hvis du har tenkt å ha med deg noen i møtet. Du må være forberedt på at arbeidsgiver også vil ha med seg noen i møtet.

Arbeidsgiver kan kreve forhandlinger

Aml. § 17-3 (4)

Hvis du ikke krever forhandlingsmøte, men i stedet går til søksmål mot arbeidsgiver, kan arbeidsgiver kreve at det avholdes forhandlingsmøte først. Arbeidsgiver må kreve forhandlinger skriftlig senest to uker etter at han mottok varsel om at du vil gå til rettssak. Det er arbeidsgiver som skal sørge for at det blir holdt forhandlingsmøte, og arbeidstaker har plikt til å møte opp.

7.2. Forhandlingsmøtet

Aml. § 17-3 (5)

Målet med forhandlingsmøtet er at arbeidstaker og arbeidsgiver kan komme frem til en minnelig løsning på uenigheten om oppsigelsen. I møtet er det viktig å få fram ditt syn på saken på en tydelig måte. Du bør derfor forberede deg på hva du skal si, og hvorfor du mener det er viktige momenter for saken din. Sett gjerne opp en liste med stikkord over det du ha fram i møtet. Du kan forvente at arbeidsgiver har gjort det samme, og det vil være lettere for deg å møte arbeidsgivers argumenter hvis du er godt forberedt.

På slutten av møtet skal det settes opp et kort referat (en protokoll) fra møtet. Hvis dere blir enige om en løsning som avslutter konflikten kan det hende at dere velger å skrive en avtale om det i stedet. Protokollen eller avtalen skal skrives under av både deg og arbeidsgiver. Begge skal få en original versjon av protokollen som er underskrevet, ikke en kopi.

Vanligvis er det arbeidsgiver som skriver protokollen. Den skal inneholde informasjon om når og hvor møtet ble holdt, og at det var forhandlingsmøte om oppsigelse eller avskjed. Det skal også stå hvem som var tilstede. Protokollen inneholder gjerne en oppsummering av de punktene dere har gått gjennom og eventuelt det dere har blitt enige om. Innholdet i protokollen har en betydning som bevis i en eventuell rettssak om oppsigelsen eller krav om erstatning. Derfor er det viktig at du leser nøye gjennom protokollen før du skriver under. Hvis du mener noe er feil eller mangler, må du si fra om dette og kreve at det endres. Du skal ikke skrive under på protokollen hvis du mener den ikke gir et godt bilde av det møtet dere har hatt.

Aml. § 17-3 (5)

Noen ganger må arbeidsgiver og arbeidstaker møtes flere ganger for å bli ferdige med forhandlingene. I utgangspunktet skal forhandlingene avsluttes senest to uker etter det første forhandlingsmøtet. Hvis både du og arbeidsgiver er enige om det kan forhandlingene forlenges.

Aml. § 15-12 (2)

Det vanlige i et forhandlingsmøte er at arbeidstakeren krever å få tilbake jobben fordi oppsigelsen er ugyldig. Noen ganger er uenigheten så stor at det er vanskelig å se for seg at det er mulig å samarbeide videre i jobben. Det kan føre til at partene blir enige om at arbeidsforholdet skal avsluttes, men at arbeidsgiver betaler en kompensasjon for dette. Mange arbeidsgivere vil unngå å bruke tid og penger på en rettssak, og vil heller betale for å få avsluttet saken. En rettssak om oppsigelsen eller erstatning kan ta lang tid, koste mye

penger, og det kan være usikkert hva resultatet blir. Det er lurt å tenke gjennom hvilke mulige løsninger du kan tenke deg før forhandlingsmøtet. Du må være forberedt på å foreslå mulige løsninger, og vurdere motforslag fra arbeidsgiver. Hvis dere blir enige om at dere avslutter arbeidsforholdet kan en typisk løsning være at du mottar noen måneders lønn ut over oppsigelsesfristen, men at du slipper å jobbe for arbeidsgiver i hele eller deler av denne perioden. På den måten slipper arbeidsgiver å ha en potensiell konflikt på arbeidsplassen, mens du har tid til å søke på nye jobber. En god attest fra arbeidsgiver kan også være en del av løsningen.

Noen arbeidstakere ønsker å få si opp jobben sin selv i stedet for å få en oppsigelse fra arbeidsgiver. Dette kan påvirke rettighetene dine for å få dagpenger fra NAV. Også lønn du mottar fra arbeidsgiver, uten at du jobber for ham, såkalt etterlønn, kan påvirke rettighetene dine for dagpenger. Du kan ta kontakt med NAV-kontoret ditt, eller sjekke nav.no for å få mer informasjon om dette.

Hvis dere ikke blir enige om en løsning på arbeidsforholdet i forhandlingsmøtet, og fortsatt ønsker å bestride oppsigelsen, må du gå til rettssak. Da gjelder det frister for å gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette. Hvis du vil gå til retten er det viktig at du tar kontakt med fagforeningen din, eller en advokat så raskt som mulig etter at oppsigelsen er mottatt, eller etter at forhandlingene er avsluttet.

Hvis du er medlem i en fagforening kan du som regel få hjelp og juridisk bistand til rettssaken. De fleste fagforeninger krever at du har vært medlem i to-tre måneder før konflikten du vil ha hjelp til startet. Hvis du ikke kan få hjelp av en fagforening kan du ta kontakt med ett av de studentdrevne rettshjelptiltakene eller en advokat.

Arbeidstilsynet kan gi generell veiledning om oppsigelsesspørsmål.

7.3. Frist for å gå til rettssak

Aml. § 17-4 (1) og (2)

Hvis du vil kreve å få stillingen tilbake og oppsigelsen eller avskjeden oppfyller formkravene er fristen for å gå til rettssak åtte uker. Fristen regnes fra forhandlingene ble avsluttet. Hvis det ikke er holdt forhandlinger regnes fristen fra du mottok den skriftlige oppsigelsen.

Hvis du ikke vil kreve jobben tilbake, men bare erstatning fra arbeidsgiver, er søksmålsfristen seks måneder. Fristen regnes fra oppsigelsen fant sted.

Aml. § 17-4 (3)

Hvis oppsigelsen ikke oppfyller formkravene gjelder det i utgangspunktet ingen frist for å gå til rettssak. Du bør likevel ikke vente for lenge. Retten til å gå til rettssak kan regnes som utløpt på grunn av passivitet hvis du venter for lenge. Det gjelder ikke en konkret frist for dette, men du bør trolig ikke vente mer enn seks måneder. Hvis du lurer på om du har ventet for lenge kan du ta kontakt med Arbeidstilsynet for å høre om du fremdeles kan gå til sak om kravet ditt.

7.4. Rett til å fortsette i stillingen

Aml. § 15-11

Hvis du har krevd forhandlinger med arbeidsgiver innen to uker etter mottatt oppsigelse, har du vanligvis rett til å fortsette i jobben til forhandlingene er avsluttet. I de mange tilfeller vil du jobbe i oppsigelsesfristen på dette tidspunktet. Du kan da fortsette i jobben selv om oppsigelsesfristen går ut, hvis

dere fremdeles holder på med forhandlinger.

Du har også rett til å fortsette i jobben hvis du har gått til rettssak om oppsigelsen innen fristen, og gitt skriftlig beskjed til arbeidsgiver om at du går til sak før oppsigelsesfristen er ferdig. Du da har rett til å fortsette i jobben fram til rettssaken om oppsigelsen er ferdig avgjort. Det betyr at hvis du taper i tingretten, men velger å anke saken til lagmannsretten, har du rett til å fortsette i jobben til saken er ferdig også i lagmannsretten.

Hvis arbeidsgiver krever det kan retten avgjøre at du likevel ikke får fortsette i jobben.

Dersom du har blitt utestengt fra arbeidsplassen må du kreve å få komme tilbake på jobb (gjeninntreden) innen fire uker fra du ble utestengt. Kravet må settes fram for domstolen, og det er retten som avgjør om du får komme tilbake til arbeidsplassen hvis utestengingen var urettmessig.

Hvis du har mottatt avskjed gjelder ikke retten til å fortsette i jobben. Det samme gjelder hvis du er deltaker i arbeidsmarkedstiltak, er midlertidig ansatt, eller ansatt på prøvetid. I slike tilfeller er det bare domstolen som kan avgjøre at du får fortsette i stillingen mens rettssaken om oppsigelsen behandles. Du må selv kreve at domstolen tar stilling til dette.

Virkingen av at du får fortsette i jobben mens saken behandles er at du har rett og plikt til å jobbe, og arbeidsgiver har plikt til å tilby deg jobb og betale lønn.

7.5. Rettssak om ugyldig oppsigelse eller avskjed

Aml. § 15-12 (1)

Hvis du går til rettssak om at oppsigelsen eller avskjeden er ugyldig skal retten vurdere om oppsigelsen var usaklig. Hvis retten avgjør at den var usaklig kan du få rett til å beholde jobben. Retten vil vurdere konkret om den begrunnelsen arbeidsgiveren din har gitt er saklig for din oppsigelse. Før du bestemmer deg for å gå til rettssak bør du få råd fra noen med kunnskap om arbeidsrett, sånn at du kan vurdere hvordan din sak ligger an. Du kan for eksempel ta kontakt med ett av de studentdrevne rettshjelptiltakene, fagforeningen din eller en advokat.

7.6. Rettssak om erstatning

Aml. § 15-12 (2)

Hvis du velger å gå til rettssak kan du kreve erstatning i tillegg til å kreve at oppsigelsen er ugyldig, eller i stedet for dette.

Erstatningsbeløpet kan deles i tre kategorier:

- Du kan kreve erstatning for tapt arbeidsinntekt, hvis du har hatt et økonomisk tap på grunn av oppsigelsen. Dette er typisk at du ikke har hatt lønnsinntekt fordi du ble sagt opp, og at det ikke har vært mulig for deg å finne ny jobb selv om du har prøvd.
- Du kan kreve erstatning for fremtidig tapt arbeidsinntekt hvis du ikke går tilbake til jobben. Det kan hende at konflikten om jobben har gjort det umulig å se for seg at du skal tilbake i jobben, og at det kan være vanskelig å finne en ny jobb i samme bransje på grunn av nedgangstider eller lignende, selv om du prøver å søke på jobber. Hvor stort erstatningsbeløpet skal være kan avhenge av hvor vanskelig det vil være å få en ny jobb.

- Selv om du ikke har hatt, eller kommer til å få et økonomisk tap, kan du kreve erstatning for tort og sveie. Dette skal kompensere for ulempe eller psykisk påkjenning som du har blitt påført gjennom oppsigelsen/avskjeden.

8. FORTRINNSRETT TIL NY PASSENDE STILLING

**Aml. § 14-2
(1)-(4)**

En ansatt som får oppsigelse på grunn av forhold på virksomhetens side har fortrinnsrett til en passende stilling i bedriften hvis den er ledig. Fortrinnsretten gjelder under oppsigelsesfristen, og det første året etter utløpet av oppsigelsesfristen.

Fortrinnsretten gjelder for arbeidstakere som har vært ansatt i bedriften i minst tolv måneder i løpet av de siste to årene, og bare for stillinger den ansatte er kvalifisert for.

**Aml. § 14-2
(2)**

Fortrinnsretten gjelder også for midlertidig ansatte, men ikke for den som er ansatt i et vikariat.

**Aml. § 14-2
(5)**

Hvis du har fortrinnsrett og får tilbud om ny passende stilling, må du takke ja til jobben innen 14 dager. Hvis du velger å si nei faller fortrinnsretten bort, også for seinere jobber som blir ledige i bedriften. Hvis det er det er flere i bedriften som har fortrinnsrett til samme stilling må arbeidsgiver velge hvem som skal få jobben. Når han velger skal arbeidsgiver ta hensyn til de samme forhold som ved oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkninger, blant annet ansiennitet, kvalifikasjoner og sosiale forhold.

**Aml. § 14-2
(6)**

Hvis du mener at arbeidsgiver ikke har ivaretatt fortrinnsretten din, kan du kreve forhandlinger og reise søksmål på samme måte som ved oppsigelse.

**Aml. § 17-3
(1)**

**Aml. § 17-3
(2) b**

Fristene for å kreve forhandlinger eller reise søksmål er de samme som ved oppsigelse og avskjed. Fristene begynner når arbeidsgiver har avslått kravet ditt om fortrinnsrett til ny stilling.

9. RETT TIL SLUTTATTEST

Aml. § 15-15 (1)

Når arbeidsforholdet er avsluttet på lovlig måte og du har jobbet ut oppsigelsesfristen har du krav på en attest fra arbeidsgiver.

Attesten dokumenterer at du har jobbet hos arbeidsgiver og kan være nyttig når du skal søke ny jobb.

Aml. § 15-15 (2)

Attesten skal inneholde navn og fødselsdato, og informasjon om hva jobben har bestått i og hvor lenge du var ansatt. Du kan be om en mer utfyllende attest, og du kan også ha krav på det hvis det er vanlig i bedriften, og ikke noe annet følger av tariffavtale.

Aml. § 15-15 (3)

Hvis du har fått avskjed har du også krav på attest. I slike tilfeller kan arbeidsgiver skrive i attesten at arbeidstaker er avskjediget men uten å opplyse om grunnen.

Hvis du ikke får attest fra arbeidsgiver etter at du har bedt om det, kan du be Arbeidstilsynet om hjelp. Tilsynet kan pålegge arbeidsgiveren din å gi deg en nøytral attest.

10. PERMITTERING

Permitterings- lønsloven § 1 (2)

Arbeidsgiver kan noen ganger ha et midlertidig behov for å slippe de pliktene som følger av arbeidsforholdet, uten å si opp de ansatte. Det skjer typisk hvis bedriften midlertidig har lite å gjøre eller midlertidig har økonomiske vanskeligheter og trenger å spare lønnsutgifter. Permittering fører til at de ansatte enten helt eller delvis fritas for arbeidsplikt. Arbeidsgiver fritas for plikten til å betale lønn for den tiden de ansatte er permittert. Det mest vanlige er full permittering, men en kombinasjon av arbeid og permittering (delvis permittering) tillates også.

Arbeidsforholdet fortsetter under permitteringen, og de ansatte har rett og plikt til å gå tilbake til jobben når permitteringen slutter. Hvis du blir permittert har du rett til å ta jobb hos andre arbeidsgivere, hvis ikke arbeidsgiveren som har permittert deg trenger at du jobber delvis under permitteringen.

10.1. Før permittering

Hovedavtalen mellom LO og NHO

Reglene om permittering står ikke i arbeidsmiljøloven, eller noen annen lov. Det er likevel vanlig å anta at de reglene som er avtalt i Hovedavtalen mellom LO og NHO gir uttrykk for gjeldende rett. Det er med andre ord disse reglene arbeidsgiver bør følge.

Før permitteringen begynner, skal arbeidsgiver gi deg et skriftlig varsel. Det skal skje 14 dager før permitteringen begynner. Hvis det er mulig skal det stå i varselet hvor lenge arbeidsgiver regner med at permitteringen vil vare. Før det sendes ut varsel skal det holdes drøftingsmøte med den eller de ansatte som skal permitteres. Ansatte som er permittert har verken rett til å krevne forhandlingsmøte eller til å stå i stilling mens tvisten pågår.

Når arbeidsgiver må velge hvem av de ansatte som skal permitteres er det i utgangspunktet den samme vurderingen som ved oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold. Les mer om utvelgelsesprosessen i kapittel 4.2.3.

10.2. "Saklig grunn"

Arbeidsgiver kan bare bruke permittering hvis han har saklig grunn, og det er nødvendig for bedriften. En saklig permittering forutsetter at arbeidstaker skal tilbake i arbeid og at arbeidsgivers vurdering bygger på et forsvarlig skjønn.

Hovedavtalen LO NHO § 7-1 (1)

Forhold som kan gi arbeidsgiver saklig grunn for permittering er blant annet driftsinnskrenkning, driftsstans, brann, flom eller andre uforutsette hendelser på arbeidsplassen, som gjør det midlertidig umulig å ha vanlig drift. Hvis arbeidsgiver har større økonomiske vansker kan det være mer usikkert om det er saklig grunn. Arbeidsgiver må gjøre en konkret vurdering av grunnlaget for permittering. Kravet til "saklig grunn" må være oppfylt gjennom hele permitteringsperioden. Arbeidsgiver må jevnlig vurdere om det er grunnlag for

fortsatt permittering og informere arbeidstakerne underveis. Kravet til saklighet antas å være strengere ved en lengre permittering enn ved en kortere.

**Et utslag av
aml. § 15-12 (2)**

Hvis det ikke er saklig grunn for permittering kan alternativet være oppsigelse. Permittering skal ikke brukes som et alternativ til oppsigelse. Urettmessig bruk av permittering kan gi arbeidstaker grunnlag til å kreve erstatning fra arbeidsgiver.

**Hovedavtalen
§ 7-1 (2)**

Permittering ut over seks måneder avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver for å kunne videreføres på lovlig måte. Hvis du er permittert og mener at permitteringen ikke lenger er saklig kan det være lurt å be om et møte med arbeidsgiver. Dette er likevel ikke det samme som at du har rett til å kreve forhandlinger ved en oppsigelse. Hvis du mener at du er i en slik situasjon kan du ta kontakt med fagforeningen din eller et av de studentdrevne rettshjelpiltakene. Arbeidstilsynet kan gi generell veiledning om reglene om permittering.

10.3. Oppsigelse i permitteringstiden

10.3.1. Arbeidstaker sier opp selv

Hvis arbeidstakeren sier opp selv før hun har mottatt permitteringsvarsel, vil hun ha rett til å få lønn under oppsigelsesfristen. Det vil være den avtalte oppsigelsesfristen som gjelder.

Hvis arbeidstakeren først sier opp etter å ha mottatt permitteringsvarselet vil hun bare ha rett til å få lønn frem til permitteringen settes i verk.

Aml. § 15-3 (9)

Hvis du er permittert og velger å si opp etter at permitteringen har begynt kan du kreve at oppsigelsesfristen skal være 14 dager. Fristen kan begynne å løpe fra den dagen du leverer oppsigelsen, hvis det er mest gunstig for deg. Det er for å gi deg mulighet til å begynne raskere i en ny jobb.

Hvis arbeidsgiver likevel har jobb å tilby under oppsigelsesfristen kan arbeidstakeren ha plikt til å jobbe, og arbeidsgiver plikt til å betale lønn. Hvis arbeidsgiver ikke har noe jobb til deg kan du ha rett til dagpenger fra NAV. Det er lurt å ta kontakt med NAV for å få veiledning om hvilke regler som gjelder for dagpenger i slike situasjoner.

10.3.2. Arbeidsgiver går til oppsigelse

Hvis arbeidsgiver går til oppsigelse under permittering vil arbeidstakeren som hovedregel ha rett til lønn i oppsigelsestiden. Det gjelder selv om arbeidsgiver ikke har jobb å tilby i denne perioden. Hvis arbeidslokalene, maskiner eller lignende ikke kan brukes på grunn av ulykker, oversvømmelser eller andre uforutsette hindringer kan det likevel gjelde unntak fra arbeidsgivers lønnsplikt.

Det er den avtalte oppsigelsesfristen som gjelder, men arbeidstaker kan

kreve at oppsigelsesfristen skal være kortere hvis det er til fordel for henne.

10.4. Permitteringslønn og arbeidsgivers lønnsplikt

**Permitterings-
lønnsloven § 3
Ftrl. kap. 4**

Arbeidsgiver betaler vanlig lønn i arbeidsgiverperioden, som for tiden er de ti første dagene av permitteringen. Videre under permitteringen mottar arbeidstaker permitteringslønn i form av dagpenger fra NAV.

Ftrl. § 4-9

Etter arbeidsgiverperioden er det tre dagers ventetid før du kan få rett til dagpenger fra NAV. Hvis du blir permittert bør du melde fra til NAV samme dag permitteringen begynner, sånn at du får rett til dagpenger fra fjerde dagen etter at arbeidsgiverperioden er slutt. Lørdag og søndag regnes ikke med i ventetiden.

10.5. Permittering som "skjult oppsigelse"

Det hender at noen arbeidsgivere permitterer i stedet for å gå til oppsigelse, selv om det ikke er reell mulighet for at de ansatte vil kunne komme tilbake i jobb. Arbeidsgiver kan på denne måten spekulere i at de ansatte får seg ny jobb før permitteringslønnperioden er ute. På denne måten slipper arbeidsgiver å betale lønn i oppsigelsestiden. Dette kalles "skjult oppsigelse".

Aml. § 17-3

Aml. § 17-4

Aml. § 15-12

Hvis du blir permittert, men mener at arbeidstaker i stedet burde gått til oppsigelse, kan du kreve forhandlingsmøte på samme måte som ved oppsigelse. Se kapittel 7.2. Hvis du og arbeidsgiver ikke kommer til enighet gjennom forhandlinger kan du vurdere å gå til søksmål. En permittering som i realiteten er en oppsigelse vil kunne bli kjent ugyldig av domstolen hvis den ikke oppfyller kravene til en saklig oppsigelse. I så fall du kunne ha rett til å få jobben tilbake. Arbeidstakeren kan også ha rett til erstatning i slike tilfeller.

Eksempel på oppsigelse fra arbeidsgiver side:

Lillevik Renhold AS
Postboks 7
1234 Lillevik

Lillevik, 28. desember 2017

Peder Ås
Lillevikveien 7
5678 Storevik

Oppsigelse

Du sies med dette opp fra stillingen din som renholder i Lillevik Renhold A/S. Oppsigelsesfristen er én måned, og siste arbeidsdag vil derfor bli 31. januar 2018.

Du har rett til å kreve forhandlinger etter reglene i arbeidsmiljøloven § 17-3 hvis du mener at oppsigelsen ikke er saklig begrunnet. Hvis du vil kreve forhandlinger må du gjøre det skriftlig, innen to uker etter at du mottok denne oppsigelsen.

Hvis du vil gå til sak om at oppsigelsen ikke er gyldig etter reglene i arbeidsmiljøloven § 17-4, er fristen åtte uker fra forhandlingene ble avsluttet. Hvis det ikke blir holdt forhandlinger er fristen for å gå til søksmål åtte uker etter at oppsigelsen fant sted. Hvis du vil kreve erstatning for ugyldig oppsigelse er fristen seks måneder etter at oppsigelsen fant sted.

Du har rett til å stå i stillingen inntil saken er avgjort ved rettskraftig dom eller kjennelse, hvis du har reist søksmål om oppsigelsen 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. Det samme gjelder hvis du før utløpet av oppsigelsesfristen har gitt arbeidsgiver skriftlig beskjed om at søksmål vil bli reist innen åtteukers-fristen.

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

Siden oppsigelsen er begrunnet med arbeidsmangel har du fortrinnsrett ved en eventuell nyansettelse i bedriften. Dette gjelder ikke hvis det gjelder en stilling du ikke er kvalifisert til. Fortrinnsretten gjelder i ett år fra oppsigelsesfristens utløp.

Med hilsen

Lars Holm
Daglig leder, Lillevik Renhold A/S

Eksempel på brev med krav om forhandlinger fra arbeidstakers side:

Lillevik Renhold AS
Postboks 7
1234 Lillevik

Lillevik, 30. januar 2017

Krav om forhandlingsmøte i forbindelse med oppsigelse

Jeg viser til oppsigelsen fra Lillevik renhold AS datert 20. januar 2017. Jeg mener oppsigelsens ikke er saklig og krever at det gjennomføres forhandlingsmøte, jf. arbeidsmiljøloven (aml.) § 17-3.

Arbeidsgiver skal gjennomføre forhandlinger senest 14 dager etter at kravet er mottatt i følge aml. § 17-3 tredje ledd.

Jeg ber også om en skriftlig redegjørelse om grunnlaget for oppsigelsen, jf. aml. § 15-4 tredje ledd og § 15-7. Jeg ber om at jeg mottar redegjørelsen i god tid før møtet.

På forhandlingsmøtet vil jeg ha med meg en tillitsvalgt som støtte. Ta gjerne kontakt på tlf. 123 45 678 for å avtale tid og sted for møtet.

Med vennlig hilsen
Peder Ås (sign.)

Lovhenvvisninger

Arbeidsmiljøloven:

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62. (aml.)

Folketrygdloven:

Lov om folketrygd av 28. februar 1997 nr. 19 (ftrl.)

Permitteringslønnsloven:

Lov om lønnsplikt under permittering av 6. mai 1988 nr. 22

Alle lovene er tilgjengelige gratis på www.lovdatab.no

Hovedavtalen mellom LO og NHO

Hele avtalen finner du på hjemmesidene til både LO og NHO

www.lo.no

www.nho.no

Nyttig kontaktinformasjon

De studentdrevne rettshjelptiltakene

Jussbuss

Tlf: 22 84 29 00

www.jussbuss.no

Juridisk Rådgivning for Kvinner (JURK)

Tlf: 22 84 29 50

www.jurk.no

Jussformidlingen i Bergen

Tlf: 55 58 96 00

www.jussformidlingen.no

Jusshjelpa i Midt-Norge

Tlf: 73 51 52 50

www.jusshjelpa.no

Jusshjelpa i Nord-Norge

Tlf: 77 64 45 59

www.jusshjelpa.no

Andre nyttige kontakter

NAV nasjonalt kontaktsenter

Tlf: 55 55 33 33

www.nav.no

Arbeidstilsynet

Tlf: 73 19 97 00

www.arbeidstilsynet.no

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)

Tlf: 23 15 73 00

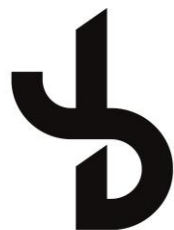
www.ldo.no

Caritas infosenter

Caritas kan gi råd og veiledning på flere språk blant annet for arbeidsinnvandrere. Infosentrene er i Oslo, Bergen, Stavanger og Drammen.

Tlf: 23 33 43 60

www.caritas.no



Jussbuss

Juss-Buss

Skippergata 23, 0154 Oslo

Saksmottak:

Du kan ta kontakt med oss på telefon eller møte opp i våre lokaler innenfor våre saksmottakstider:

Mandag 17.00-20.00 og tirsdag 10.00-15.00

Du kan når som helst registrere en ny sak hos oss elektronisk på www.jussbuss.no. Merk likevel at en saksbehandler først vil se på saken din på neste saksmottak.

Telefon: 22 84 29 00 Faks 22 84 29 01

www.jussbuss.no