



DETTE MÅ DU VITE OM OPPSIGELSE PÅ GRUNN AV ARBEIDSTAKERS FORHOLD

Til deg som er leder medpersonalansvar

Oppsigelse er et tema mange ledere er opptatt av. Problemstillinger rundt oppsigelse oppstår ofte basert på uønskede hendelser, hvor du som leder må være trygg på hvilket regelverk man skal forholde seg til før du går inn i prosessen.

Arbeidstaker kan bli sagt opp av arbeidsgiver når det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Dette heftet gir deg de viktigste punktene du bør kunne fra arbeidsmiljøloven knyttet til oppsigelser på grunn av arbeidstakers forhold. Vi gjør deg oppmerksom på at innholdet i heftet bare er en liten del av regelverket.

Forskjellen på oppsigelse og avskjed

Både oppsigelse og avskjed innebærer at arbeidsforholdet avsluttes. Avskjed innebærer at arbeidsforholdet opphører med umiddelbar virkning. Ved oppsigelse opphører derimot arbeidsforholdet først ved oppsigelses- fristens utløp.

Avskjed kan kun benyttes i tilfeller der arbeidstakeren har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Arbeidsgivers adgang til å gå til oppsigelse av arbeidstaker er videre enn for avskjed.

I dette heftet skal vi se nærmere på hvilke krav arbeidsmiljøloven stiller til en arbeidsgiver som ønsker gå til oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold. Reglene for opphør av arbeidsforhold er plassert i arbeidsmiljø- loven kapittel 15. En oppsigelse som ikke oppfyller lovens krav kan føre til merarbeid, tvister og økte kostnader.



KONSULENTAS

Kompetanse som skaper salg



Oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold

Forhold på arbeidstakers side kan etter en konkret vurdering gi arbeidsgiver saklig grunn for oppsigelse av arbeidstakeren.

Det finnes ingen fasitsvar for hvilke forhold som kan føre til oppsigelse. Det må gjøres en vurdering om det foreligger et større eller mindre mislighold av arbeidsavtalen. Bagatellmessige forsømmelser gir ikke grunnlag for oppsigelse, men over tid kan flere mindre alvorlige hendelser i sum utgjøre saklig grunn for oppsigelse.

Det kan være vanskelig å vurdere om enkelttilfeller er av en slik karakter at det kan utgjøre saklig grunn for oppsigelse. Da kan det være nyttig å sjekke om det finnes rettspraksis som kan gi en pekepinn på hvordan retten har vurdert tilsvarende tilfeller.

Eksempel på oppsigelsesgrunner er:

- utilfredsstillende arbeidsutførelse
- ugyldig fravær i arbeidstiden
- sykefravær etter verneperiodens utløp
- ordrenekt
- samarbeidsproblemer
- uanstendig oppførsel (herunder trakassering, mobbing og truende atferd)
- straffbare handlinger (herunder tyveri, bedrageri eller underslag begått mot arbeidsgiver)



Oppsigelse i prøveperioden på grunn av arbeidstakers forhold

Arbeidsmiljøloven åpner for at arbeidsgiver og arbeidstaker skriftlig kan avtale prøvetid ved ansettelse, i inntil 6 måneder. Arbeidsgivers adgang til å si opp arbeidstaker er romsligere i prøvetid.

Oppsigelse i prøvetid må være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet.

Arbeidsgiver må imidlertid i forkant av en slik oppsigelse ha fulgt opp arbeidstakeren, og gitt vedkommende den opplæring og veiledning som er nødvendig for at arbeidstaker skal kunne utføre arbeidsoppgavene på en tilfredsstillende måte.

Arbeidstaker har ikke krav på å arbeide ut prøvetiden. Det er tilstrekkelig at arbeidstaker har arbeidet lenge nok til at vedkommendes skikkethet kan vurderes forsvarlig av arbeidsgiver. Oppsigelse i prøvetid forutsetter at oppsigelsen er kommet frem til arbeidstakeren innen prøvetidens utløp.

Den nærmeste overordnede skal under prøvetiden (første 6 måneder) holde jevnlig evalueringer med den nyansatte. Normalt bør dette gjennomføres etter 1, 3 og 5 måneder



Drøftelsesmøte

Arbeidsgiver må gå riktig frem i prosessen med å si opp en arbeidstaker. Drøfting er en del av saksforberedningen og må gjennomføres så langt det er praktisk mulig, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Dette gjelder uavhengig av om oppsigelse skjer i eller utenfor prøvetid.

Drøfting skal som hovedregel finne sted under et personlig møte. Arbeidstaker kan ha med seg bistand i møtet, eksempelvis en tillitsvalgt. Arbeidsgiver innkaller.

Individuelle drøftinger ved avslutning av arbeidsforhold innebærer at arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker diskuterer grunnlaget for at arbeidsgiver vurderer å avslutte arbeidsforholdet. Formålet er å få opplyst saken.

På tidspunktet drøftingsmøte avholdes har arbeidsgiver enda ikke fattet noen endelig beslutning om arbeidsforholdet skal opphøre. Det skal heller ikke i møtet treffes noen endelig beslutning.

Det bør utarbeides et referat fra møtet som signeres av begge parter, slik at det i ettertid lettere kan dokumenteres hva som er blitt sagt.

”Innkalling til drøftelsesmøte”

Kall gjerne inn til drøftelsesmøte muntlig, men send innkallingen skriftlig i tillegg. Ved en eventuell tvist vil det være arbeidsgiver som må overbevise retten om at det er innkalt til drøftelsesmøte og at arbeidstakeren hadde mulighet til å forberede seg.



Dokumentasjon og bevisbyrde

Arbeidsgiver må kunne dokumentere at det foreligger forhold på arbeidstakerens side som gir saklig grunn for oppsigelse.

Det er arbeidsgiver som ved en eventuell tvist må bevise at det foreligger saklig grunn for oppsigelse, uavhengig av om oppsigelsen skjer i eller utenfor prøvetid.

Eksempel på bevis er:

- forklaringer fra parter, vitner eller sakkyndige
- tekniske bevis, som er ulike gjenstander som kan belyse saken, eksempelvis video-, foto- eller lydopptak
- dokumenter, i form av skriftlige bevis der innholdet i dokumentet kan belyse saksforholdet, som referat.

”Referat etter drøftelsesmøte”

Referatet er dokumentasjon på at drøftelsesmøtet har blitt avholdt og hva arbeidsgiver og arbeidstaker har gjort rede for.



Arbeidsgivertreffer en beslutning

Når drøftelsesmøte er avholdt må arbeidsgiver vurdere arbeidstakerens innspill og treffe en beslutning isaken.

Når beslutningen er truffet, må den formidles til arbeidstakeren. Hvis forholdene ikke var som arbeidsgiver først trodde, er kanskje en annen reaksjon mer passende enn oppsigelse.

Advarsel

Gir arbeidsgiveren arbeidstakeren en advarsel, får vedkommende en mulighet til å endre seg. Arbeidsforholdet kan da ikke avsluttes av samme grunn som det advarsel ble ilagt for, med mindre arbeidstakeren i ettertid har brutt kravene som ble stilt.

Sluttavtale

En sluttavtale kan være et alternativ i saker hvor man kanskje ikke har grunnlag for å gå til en oppsigelse. Med en sluttavtale blir arbeidsgiver og arbeidstaker enige om å avslutte arbeidsforholdet. I en sluttavtale bør det blant annet avtales at arbeidstaker fraskriver seg anledning til å anlegge sak mot virksomheten.

”Utforming av advarsel”

Advarselen bør inneholde en beskrivelse av hva det reageres på, hva som forventes av arbeidstakeren og at arbeidstakeren gjøres kjent med konsekvensene dersom advarselen ikke tas til følge.



Krav til oppsigelsesbrevet

Kommer arbeidsgiver til at oppsigelse er riktig løsning, må oppsigelsen gis skriftlig. Det stilles krav til oppsigelsesbrevets innhold.

Dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder de nødvendige opplysninger og arbeidstaker går til søksmål innen fire måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig.

Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Oppsigelsen anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstakeren.

En oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold må opplyse om:

- arbeidstakerens rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål
- retten til å fortsette i stillingen etter bestemmelsene i §§ 17-3, 17-4 og 15-11
- fristene for å kreve forhandling, inngå søksmål og for å fortsette i stillingen
- hvem som er arbeidsgiver og rette saksøkt ved en eventuell tvist om oppsigelsen.

”Utforming av oppsigelsesbrev”

Det er visse formkrav ved en oppsigelse eller avskjed. Hvis kravene ikke følges kan oppsigelsen bli ugyldig. Denne malen oppfyller arbeidsmiljølovens formkrav til oppsigelse.



Når arbeidstaker bestrider oppsigelsen

*Arbeidstaker som mener oppsigelsen er ulovlig kan kreve forhandlinger.
Arbeidstaker som vil kreve forhandlinger må skriftlig underrette arbeidsgiver om dette innen to uker fra oppsigelsen fant sted.*

Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt. I forhandlingsmøte diskuteres grunnlaget for oppsigelsen, og partene forsøker å løse saken i minnelighet. Kommer partene ikke til enighet, kan arbeidstaker reise søksmål mot arbeidsgiver for å få avgjort saken.

Dersom arbeidstaker reiser søksmål eller underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist uten at forhandlinger har vært holdt, kan arbeidsgiver kreve forhandlinger med arbeidstaker.

Oppsigelsestid

Ved oppsigelse har arbeidstaker arbeidsplikt ut oppsigelsesfristen og arbeidsgiver har lønnsplikt i samme periode. Etter oppsigelse er gitt, kan arbeidsgiver og arbeidstaker bli enig om annen fratredelsesdato enn den som følger av oppsigelsesfristen.

Rett til å stå i stillingen etter oppsigelse

En arbeidstaker som er sagt opp kan på nærmere vilkår kreve å få fortsette i stillingen etter oppsigelsesfristens utløp, under forhandlingene og mens tvist om oppsigelsens gyldighet behandles i domstolene. Å stå i stilling gjør det lettere for arbeidstakeren å fastholde stillingen, dersom oppsigelsen senere blir kjent ugyldig.

Hovedregelen ved oppsigelse er at arbeidstakeren har rett til å stå i stilling. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel bestemme at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling.

Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort, dersom søksmål reises innen frist.

Sluttattest

Når arbeidsforholdet avsluttes etter lovlig oppsigelse har arbeidstakeren krav på sluttattest ved fratredelse. Attesten må inneholde opplysninger om:

- arbeidstakers navn
- fødselsdato
- hva arbeidet har bestått i
- lengden på arbeidsforholdet

Dette er minimumskrav. Loven er ikke til hinder for at arbeidstakeren får en mer utførlig attest. Tilleggsopplysninger må imidlertid være balanserte, saklige og relevante og egnet til å belyse arbeidsforholdet. Typisk vil arbeidsgiveren kunne gi uttrykk for vurderinger av arbeidstakeren eller arbeidsutførelsen.

