

FORORD

Denne brosjyren er utgitt av rettshjelpsorganisasjonene Juss-Buss og Juridisk rådgivning for kvinner (JURK).

Denne brosjyren er en av fem brosjyrer i arbeidsrett. Brosjyrene er:

1. Arbeidsavtalen og miljøet på arbeidsplassen
2. Ferie og permisjon
3. Krav på lønn og feriepenger
4. Oppsigelse, avskjed og permittering
5. Rettigheter ved graviditet og fødsel

Brosjyren er sist oppdatert mai 2009 av Sosial,- trygd,- og arbeidsrettsgruppa på Juss-Buss.

1. INNLEDNING. BEGREPER.....	4
1.1 Oppsigelse og avskjed	4
1.2 Permittering	4
1.3 Kilder	4
2. FORMKRAV	6
3. OPPSIGELSESTID.....	9
4. KRAVET TIL SAKLIG OPPSIGELSE	11
4.1 Innledning.....	11
4.2 Oppsigelse grunnet forhold på virksomhetssiden.....	11
4.2.1 Annet passende arbeid.....	12
4.2.2 Bedriften må foreta en konkret og forsvarlig vurdering	12
4.2.3 Utvelgelsen	13
Ansiennitet.....	13
Arbeidstakers egnethet.....	13
Sosiale forhold	14
4.3 Masseoppsigelser	14
4.4 Oppsigelse pga. forhold på arbeidstakers side.....	15
4.4.1 Mangelfulle arbeidsprestasjoner.....	15
4.4.2 Fravær.....	16
4.4.3 Ordrenekt.....	16
4.4.4 Lojalitets- og taushetsplikt, tyveri og naskeri.....	17
4.4.5 Soning av fengselsstraff.....	18
4.4.6 Mobbing og sexpress.....	18
4.4.7 Rusmisbruk.....	18
4.4.8 Nærmere om advarsler	19
4.5 Skjønnsmessig vurdering	19
4.5.1 Bevisbyrde	19
4.6 Endringsoppsigelse	20
5. SÆRSKILTE OPPSIGELSESVERN	22
5.1 Sykdom	22
5.2 Svangerskap/fødsel.....	22
5.3 Si opp selv eller bli sagt opp?.....	22
6. FREMGANGSMÅTEN VED TVIST OM OPPSIGELSE OG AVSKJED	24
6.1 Rett til forhandlinger	24

6.2 Forhandlingsmøtet	26
6.3 Søksmålsfrister.....	26
6.4 Frist for å reise sak.....	27
6.4.1 Når formkravene er oppfylt	27
6.4.2 Når formkravene ikke er oppfylt.....	27
6.5 Retten til å bli stående i stillingen	27
6.6 Hva som kan kreves under en rettssak	29
6.6.1 Oppsigelsen kjent ugyldig.....	29
6.6.2 Erstatning.....	29
7. AVSKJED.....	30
8. FORTRINNSRETT TIL NY PASSENDE STILLING	31
9. RETT TIL SLUTTATTEST.....	32
9.1 Ved oppsigelse.....	32
9.2 Ved avskjed.....	32
10. PERMITTERING.....	33
10.1 Innledning.....	33
10.2 Før permittering.....	33
10.3 "Saklig grunn".....	34
10.4 Utvelgelse av de ansatte	35
10.5 Oppsigelse og permittering.....	35
10.5.1 Arbeidstaker sier opp.....	35
10.5.2 Arbeidsgiver sier opp	36
10.6 Permitteringslønn og arbeidsgivers lønnsplikt.....	36
10.7 Permittering som "skjult oppsigelse".....	37
Arbeidsmiljøloven: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr 62. (forkortet aml.).....	38

1. INNLEDNING. BEGREPER.

1.1 Oppsigelse og avskjed

Arbeidsforholdets opphør

Et arbeidsforhold opphører ved at arbeidstaker selv sier opp sitt arbeid, eller ved at vedkommende blir oppsagt av sin arbeidsgiver. Arbeidsforholdet bringes således til opphør, og arbeidstaker må slutte når oppsigelsestiden er over. Det stilles krav til hvilke grunner en *arbeidsgiver* har for å si opp sine ansatte og til hvorledes oppsigelsen gjøres. Dette vil bli behandlet nærmere i denne brosjyren.

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

Avskjed er en mer alvorlig form for opphør av arbeidsavtalen. Ved avskjed heves arbeidsavtalen og arbeidstaker må *slutte på dagen*. Arbeidsgiver kan kun avskjedige arbeidstaker hvis vedkommende har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Det skal m.a.o. en del til før en arbeidstaker rettmessig kan bli avskjediget.

1.2 Permittering

Midlertidig opphør av arbeidsforholdet

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

1.3 Kilder

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

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

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

2. FORMKRAV

Skriftlig oppsigelse

En oppsigelse skal etter loven skje skriftlig.

Vilkår

En oppsigelse fra *arbeidsgiver* må også tilfredsstillende en del andre formkrav.

Aml. §§ 15-4, jf. 15-5 (1)

Aml. § 15-4 (1)

- Oppsigelsen skal være skriftlig.

Aml. § 15-4 (2) første punktum

- Oppsigelsen skal leveres arbeidstaker personlig, eller sendes i rekommandert brev.

Aml. § 15-4 (2) a)

- Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om arbeidstakers rett til å kreve forhandlinger og til å reise søksmål.

Aml. § 15-4 (2) c)

- Oppsigelsen skal også opplyse om *fristene* for å kreve forhandlinger og for å reise søksmål.

Aml. § 15-4 (2) c)

- Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om retten til å stå i stillingen til saken er ferdigbehandlet ved domstolene, og fristen for å kreve dette.

Aml. § 15-4 (2) tredje ledd

- Dersom oppsigelsen er begrunnet i arbeidsmangel, skal den inneholde opplysninger om fortrinnsretten ved ny tilsetting (se nærmere i kap. 8).

Aml. § 15-4 (3)

- Oppsigelsen skal opplyse om retten til å kreve begrunnelse.

Aml. § 15-4 (2) d)

- Oppsigelsen skal opplyse om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt ved eventuell tvist.

Aml. § 17-4 (3) Konsekvensen av formfeil i en oppsigelse eller avskjed er at fristen for å reise søksmål ikke løper. Dersom disse reglene ikke er fulgt, skal oppsigelsen normalt kjennes ugyldig hvis arbeidstaker fremsetter krav om det for domstolene innen fire måneder etter at den fant sted. Dette vil eksempelvis være tilfellet dersom en arbeidstaker får en muntlig oppsigelse fra arbeidsgiver.

Aml. § 15-5 (1)

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

Lillevik, 20. januar 2009

Lillevik Renhold AS

Postboks 7

1234 Lillevik

Navn: Peder Ås

Adresse: Lillevikveien 7, 5678 Storevik

OPPSIGELSE

De sies herved opp fra Deres stilling som renholder i Lillevik Renhold A/S, med fratredelse den 1. mars 2009.

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

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

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

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

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

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

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

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

Med hilsen

Lars Holm, Lillevik Renhold A/S

3. OPPSIGELSESTID

Aml. §15-3 For å beskytte partene er det regler om oppsigelsestid – det vil si den tiden arbeidsforholdet fortsetter fra oppsigelsen finner sted og til arbeidstaker fratrer sin stilling.

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

Arbeidsforholdets lengde	Arbeidstaker sier opp	Arbeidsgiver sier opp
Ved skriftlig avtalt prøvetid	14 dager	14 dager aml. § 15-3 (7)
0-5 år	1 måned	1 måned aml. § 15-3 (1)
5-10 år	2 måneder	2 måneder aml. § 15-3 (2)
10 år og mer	3 måneder	3 måneder aml. § 15-3 (2)
Over 10 år og der 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)

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 altså ikke oppsigelsestiden å løpe før 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 regnes som mottatt når den er kommet frem til arbeidsgiver eller arbeidstaker. Dette kravet vil være oppfylt når oppsigelsen ligger i postkassen til arbeidsgiver eller arbeidstaker, eller når vedkommende får hentelapp for rekommandert brev på postkontoret.

Oppsigelse ved prøvetid

Aml. § 15-3 (4)

Aml. § 15-3 (7)

14-dagersfristen ved prøvetid som er inntatt i skjemaet på forrige side gjelder bare hvis oppsigelsen gis innen utløpet av den avtalte prøvetiden. Oppsigelsesfristen løper da fra *den dagen* oppsigelsen fant sted.

Vær oppmerksom på at man er ansatt på prøvetid kun dersom dette er skriftlig nedfelt i arbeidsavtalen.

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 regnet fra *den dag* oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver.

Avtalte oppsigelsestider

Aml. § 15-3 (1)

Det vil ofte være andre oppsigelsestider enn dem som er nevnt ovenfor. Dette kan følge av den enkelte arbeidsavtale eller tariffavtale.

Kortere oppsigelsestid

Aml. § 15-3 (1)

For å kunne avtale kortere oppsigelsestider enn det som fremgår av ovennevnte skjema for arbeidstakere med mindre enn fem års sammenhengende tjenestetid, må arbeidsgivers virksomhet være bundet av tariffavtale. Det er kun arbeidstakers tillitsvalgte som kan inngå avtale om kortere oppsigelsestider.

4. KRAVET TIL SAKLIG OPPSIGELSE

4.1 Innledning

Saklighetskravet

Det stilles spesielle krav til grunnlaget for oppsigelsen. En oppsigelse skal være saklig begrunnet. I dette kapitlet skal vi se nærmere på hva som ligger i kravet til saklig begrunnelse.

Aml. § 15-7 (1)
og rettspraksis

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

Konkret helhetsvurdering

Ved oppsigelse må arbeidsgiver foreta en konkret helhetsvurdering. Det oppstilles dessuten krav om at arbeidsgiver, så langt det er praktisk mulig, skal drøfte spørsmålet om oppsigelse med både arbeidstaker og tillitsvalgte i bedriften. Hvis det ikke er avholdt slike drøftelser, fører ikke dette automatisk til at oppsigelsen anses ugyldig, men det vil tale *mot* at arbeidsgiver har foretatt de nødvendige vurderinger. Følgelig vil det være vanskeligere for arbeidsgiver å godtgjøre at det foreligger saklig grunn til oppsigelse. Kravet til at det skal avholdes drøftelser gjelder ikke hvis arbeidstaker selv ikke ønsker dette.

Aml. § 15-1

4.2 Oppsigelse grunnet forhold på virksomhetens side

Aml. § 15-7 (1)

Oppsigelsen blir ofte begrunnet i driftsinnskrenkninger, rasjonaliserings- eller omleggingshensyn. Arbeidsgiver plikter ikke å opprettholde en stilling når det ikke lenger er behov for den. Det er ikke noe vilkår for at oppsigelsen skal anses som saklig begrunnet at virksomheten driver med tap eller har dårlig økonomi. For at oppsigelsen skal være saklig, må arbeidsgiver imidlertid kunne godtgjøre at oppsigelsen vil føre til en mer effektiv/rasjonell drift.

Krav til saklighet

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

Aml. § 15-7 (2)

(første punktum)

- at arbeidsgiver ikke har annet passende arbeid å tilby arbeidstaker

Aml. § 15-7 (2)

(annet punktum)

- at bedriften har vurdert virksomhetens behov opp mot de ulemper en oppsigelse medfører for arbeidstaker

4.2.1 Annet passende arbeid

En følge av bestemmelsen i aml. § 15-7 (2) annet punktum

Dersom en arbeidstaker blir sagt opp plikter bedriftsledelsen å foreta interne undersøkelser for å se om det finnes alternative stillinger i virksomheten som arbeidstakeren er kompetent til. Er det kun behov for vanlig innføring i nye arbeidsoppgaver (slik tilfellet er ved de fleste nyansettelser), må bedriften tilby arbeidstaker stillingen. Unnlater bedriften å tilby vedkommende stillingen, vil oppsigelsen ikke være saklig begrunnet. Dersom arbeidstaker må gis ny opplæring/utdannelse av et større omfang for å mestre den nye stillingen, er imidlertid virksomheten ikke forpliktet til å tilby vedkommende denne jobben, men de er forpliktet til å tilrettelegge i en viss grad.

4.2.2 Bedriften må foreta en konkret og forsvarlig vurdering

Interesse-avveining

Aml. § 15-7 (2) annet punktum

I forbindelse med oppsigelsen er bedriften pålagt å foreta en helhetlig vurdering både av sine egne og arbeidstakers interesser. Ledelsen i bedriften må foreta en vurdering der den veier virksomhetens behov for f.eks. rasjonalisering eller omorganisering opp mot hva en oppsigelse medfører av ulemper for arbeidstaker. Dersom arbeidstaker ikke får skaffet seg ny jobb innen oppsigelsestidens utløp, vil eksempelvis

oppsigelsen påføre vedkommende inntektstap. Hvis arbeidsgiver har grunn til å anta at arbeidstaker vil ha problemer med å få ny jobb, må arbeidsgiver ta dette i betraktning ved oppsigelsesvurderingen. Motsatt vil det at en bedrift befinner seg i alvorlig økonomisk krise, lettere kunne føre til at oppsigelsen må anses saklig begrunnet.

4.2.3 Utvelgelsen

Rettspraksis

Selv om det foreligger saklig grunn til å si opp en eller flere ansatte, kan ikke bedriften si opp hvem som helst. Det stilles krav til saklighet også ved utvelgelsen. Bedriften må her ha valgt retningslinjer for utvelgelsen av hvem som skal bli sagt opp, og den må ha holdt seg til disse. Eksempler på usaklige hensyn er der arbeidsgiver lar arbeidstakers religiøse eller politiske syn, engasjement i fagforeninger o.l. bli avgjørende for hvem av de ansatte som skal sies opp. Blant de momentene arbeidsgiver bør ta hensyn til i utvelgelsesprosessen, er ansiennitet, arbeidstakers egnethet og sosiale forhold blant de viktigste.

Ansiennitet

Ansiennitet er den tiden en arbeidstaker har vært ansatt i en bedrift. Det skal en del til for at en bedrift kan fravike ansiennitetsprinsippet, dersom det er snakk om ansiennitetsforskjeller av betydelig størrelse. Dersom arbeidstakere står likt m.h.t. kvalifikasjoner o.l., går den ansatte med lengst ansiennitet foran. Strammere ansiennitetsregler kan følge av tariffavtaler.

Arbeidstakers egnethet

Med kvalifikasjoner forstås en rekke egenskaper hos den enkelte arbeidstaker, bl.a. formell kompetanse, relevant yrkeserfaring, personlig egnethet, anvendelighet i stillingen og lønnsomhet for bedriften. Det kan være aktuelt å fravike ansiennitetsprinsippet i tilfeller der bedriften har et sterkt behov

for medarbeidere med nyere og mer oppdatert kunnskap på de områder virksomheten driver innenfor.

Sosiale forhold

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

4.3 Masseoppsigelser

Aml. § 15-2 (1)

Dersom det foretas oppsigelser av minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakers forhold, er det en *masseoppsigelse*. Slike oppsigelser er underlagt strengere krav

Aml. § 15-2 (2)

til saksbehandling enn vanlige oppsigelser. Loven pålegger arbeidsgiver en plikt til å så tidlig som mulig innlede drøftelser med de tillitsvalgte i virksomheten for om mulig komme frem til løsninger der en unngår masseoppsigelser, eller minsker ulempene. I denne forbindelse skal arbeidsgiver gi de tillitsvalgte all den informasjon de trenger for å kunne vurdere saken. Selv om det er uenighet mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver, er det arbeidsgiver som til syvende og sist foretar den endelige beslutningen om evt. masseoppsigelser. Det er altså bare en *plikt til å drøfte saken* med arbeidstakerne som er pålagt arbeidsgiver i disse tilfellene.

Aml. § 15-2 (3)

Bedriften plikter å sende NAV melding om masseoppsigelser.

Aml. § 15-2 (5)

Planlagte masseoppsigelser får ikke virkning før tidligst 30 dager etter at slik melding er gitt til NAV. Disse 30 dagene gjelder selv om den ansattes oppsigelsestid skulle være kortere.

4.4 Oppsigelse grunnet forhold på arbeidstakers side

Aml. § 15-7
og rettspraksis

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

4.4.1 Mangelfulle arbeidsprestasjoner

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

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

Momenter i vurderingen

Det er sterkt skjønnsmessig hva som blir å anse som mangelfulle arbeidsprestasjoner. Nivået vil variere i hvert enkelt tilfelle. Momenter av betydning for vurderingen er bl.a. 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*. Det vil også være av betydning om vedkommende arbeidstaker har en *ansvarsfull og selvstendig stilling*.

Dersom bedriften har forsøkt å gi arbeidstaker opplæring og instruksjon uten at forholdene har forbedret seg, vil dette vanligvis gi arbeidsgiver grunn til oppsigelse. Arbeidstakeren må imidlertid ha fått anledning til å forbedre seg. Har vedkommende fått mulighet til å forbedre sine arbeidsprestasjoner uten å ha klart dette, skal det mindre til for at oppsigelsen anses saklig. I praksis vil det være av stor

betydning om det har vært gitt en skriftlig advarsel.

For en del stillingers vedkommende vil det være nødvendig med opplæring eller innføring i stillingens arbeidsområde. Dersom arbeidsgiver har unnlatt å gi slik innføring eller instruksjon som det er rimelig å kreve når noen går inn i en ny stilling, kan dette medføre at en eventuell oppsigelse begrunnet i mangelfulle arbeidsprestasjoner ikke er saklig.

4.4.2 Fravær

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

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

4.4.3 Ordrenekt

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

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

Saklig grunn for ordrenekt foreligger bl.a. i de tilfeller der ordren som gis, er rettstridig. Videre vil det være av betydning hvor klar og tydelig ordren fra arbeidsgiver var og om arbeidstaker ble gjort kjent med hvilke konsekvenser det ville få dersom vedkommende ikke utførte ordren.

Et praktisk råd i forbindelse med dette er å ikke nekte å utføre arbeidet, men ta et forbehold om at man mener man ikke har plikt til å utføre arbeidet, og så kontakte fagorganisasjon eller tillitsvalgt.

4.4.4 Lojalitets- og taushetsplikt, tyveri og naskeri

Lojalitetsplikt

Arbeidsavtalen
og rettspraksis

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

Taushetsplikt

Lov og avtale

Arbeidstaker har plikt til å forholde seg taus om produksjonshemmeligheter. Brudd på denne plikten vil som oftest kunne resultere i avskjed. Det kreves ikke at arbeidsgiver har lidt økonomisk tap som følge av arbeidstakers uttalelser. Det er tilstrekkelig at arbeidstaker har gitt opplysninger om forhold på bedriftssiden som vedkommende ikke burde ha gitt.

Tyveri eller naskeri

Tyveri og naskeri er straffbart og vil som oftest kunne føre til at avskjedigelse må anses rettmessig. Arbeidsgiver må imidlertid kunne *bevise* at arbeidstaker har begått tyveri eller naskeri.

Dersom naskeriet gjelder ubetydelige verdier, vil det i praksis kunne bli snakk om oppsigelse, ikke avskjed.

4.4.5 Soning av fengselsstraff

Rettspraksis

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

4.4.6 Mobbing og sexpress

Rettspraksis

Selv om en arbeidstaker ikke kan sies å ha opptrådt klanderverdig direkte overfor bedriften og dens ledelse, kan vedkommendes opptreden overfor medansatte nødvendiggjøre sanksjoner fra arbeidsgivers side. Dette er tilfellet dersom en arbeidstaker f.eks. kommer med uønskede seksuelle tilnærmelser, utfrysning eller begår overgrep mot sine medarbeidere. Ved slik opptreden vil bedriftsledelsen kunne reagere med oppsigelse eller avskjed. Det er ikke noe vilkår at arbeidstakers oppførsel er straffbar.

4.4.7 Rusmisbruk

Dersom arbeidstaker uteblir fra arbeidsplassen på grunn av rusmisbruk, vil dette kunne gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed. Det samme gjelder dersom arbeidstaker møter på arbeidet i påvirket tilstand. Hvor beruset, hva slags rus og hvor ofte, er momenter av betydning når en skal vurdere rettmessigheten av sanksjoner. Saken bør forsøkes løst i samarbeid med de tillitsvalgte.

AKAN

En del større bedrifter har innført AKAN, som står for

Arbeidslivets Komité mot Alkoholisme og Narkomani. AKAN er et tilbud til arbeidstakere med rusproblemer, og har som formål at slike arbeidstakere skal få hjelp slik at oppsigelse eller avskjed unngås. Ordningen bygger på at den som er ansatt erkjenner sitt rusmisbruk og dessuten er villig til å gå inn i et behandlingsopplegg som bedriftslegen tilrettelegger for vedkommende.

4.4.8 Nærmere om advarsler

Rettspraksis

Dersom arbeidstaker er gitt advarsel for sine forhold, må det kreves at vedkommende er gitt tilstrekkelig tid til å forbedre seg for at advarselen skal få betydning ved oppsigelsen. Advarselen vil bare kunne gjøres gjeldende overfor arbeidstakeren i begrenset tid etter at den er gitt. Det er ingen grunn til å legge overdreven vekt på advarsler ved vurderingen av om en oppsigelse er saklig. En oppsigelse kan være saklig uten at det er gitt advarsler overhodet, mens det i andre tilfeller kan være gitt flere advarsler uten at det av den grunn foreligger oppsigelsesgrunn.

4.5 Skjønnsmessig vurdering

Rettspraksis

Det er en *skjønnsmessig vurdering* som skal legges til grunn når bedriften ønsker å si opp arbeidstaker grunnet 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

Rettspraksis og
juridisk teori

Det er viktig å være klar over at det er *arbeidsgiver som har bevisbyrden* i disse sakene. Det er arbeidsgiver som må sørge for å dokumentere saken så godt at retten kan ta stilling til om

bedriften har foretatt en forsvarlig vurdering. Dersom bedriften ikke i tilstrekkelige grad har godtgjort at det foreligger klanderverdige forhold på arbeidstakersiden, vil domstolene i de fleste tilfeller kjenne oppsigelsen usaklig.

4.6 Endringsoppsigelse

Det er på det rene at arbeidsgiver kan foreta enkelte omdisponeringer og omorganiseringer med grunnlag i styringsretten. Arbeidsgiver vil fra tid til annen ha behov for å omdisponere og omorganisere arbeidstakere. Dette kan være begrunnet i virksomhetens forhold, eller på bakgrunn av arbeidstakers egne forhold.

Endring av stillingens grunnpreg

Rettspraksis

Utgangspunktet er etter dette at arbeidsgiver har anledning til å foreta ensidige endringer i arbeidstakers arbeidsforhold, så lenge dette ikke innebærer en endring av stillingens grunnpreg. Dette betyr at arbeidsgiver må holde seg innenfor rammene av det individuelle arbeidsforhold, slik dette er etablert gjennom arbeidsavtalen.

Imidlertid er det mer problematisk å fastslå hvor langt styringsretten strekker seg i slike tilfeller. Dersom arbeidsgiver foretar en omdisponering eller omorganisering som ligger utenfor styringsrettens grenser, vil dette bli betraktet som en *endringsoppsigelse* fra arbeidsgivers side.

Saklig grunn for omorganisering

Det må foreligge saklig grunn for omorganiseringen, i tillegg til at de spesielle saksbehandlingsreglene for oppsigelser må være fulgt. For eksempel vil reglene om drøftelsesmøte gjelde. Dersom arbeidsgiver uten videre omdisponerer daglig leder til kontorassistent vil dette normalt ligge utenfor det arbeidsgivers styringsrett. Denne ensidige beslutningen vil derfor stride mot arbeidsmiljølovens formkrav til oppsigelser, og følgelig risikerer arbeidsgiver at beslutningen betraktes som en uformriktig oppsigelse.

Eksempler på om- organisering

Omorganisering og omdisponering kan bestå i å pålegge arbeidstaker endrede arbeidsoppgaver, nytt arbeidssted, overflytting til annen avdeling, endret ansvars- eller arbeidsområde, annen stillingstype, endret arbeidstid mv. Det vil eksempelvis ikke være adgang til å pålegge en kontormedarbeider å begynne å arbeide som sjåfør eller lagerarbeider i medhold av styringsretten. Tilsvarende vil gjelde dersom arbeidsgiver omlegger driften, slik at en person ansatt i stillingskategorien baker, ikke lenger har baking som sin hovedoppgave. Dersom arbeidsavtalen åpner for at arbeidsgiver kan forflytte arbeidstakeren geografisk, vil man måtte vurdere avstanden til nytt arbeidssted, ulempene for arbeidstaker og arbeidsgivers behov for forflytningen for å avgjøre om det vil være innenfor arbeidsgivers styringsrett.

En avdelingsleder med personalansvar, og hvor personaloppgavene utgjør en vesentlig del av denne stillings funksjon, kan ikke fratras personaloppgavene i medhold av styringsretten. En slik endring fra arbeidsgivers side vil være en endringsoppsigelse.

På den annen side kan arbeidsgiver i medhold av styringsretten pålegge en arbeidstaker nye arbeidsoppgaver som etter sin art er av lignende karakter som opprinnelige arbeidsoppgaver.

Vurderingstemaet arbeidsgiver må forholde seg til er følgelig om omdisponeringen eller omorganiseringen medfører endring i *arbeidsforholdets grunnpreg*. Dette vil alltid bero på en helhetsvurdering, hvor det konkrete arbeidsforholdets rammer må sammenholdes med konsekvensen av den aktuelle endring for dette arbeidsforholdet.

5. SÆRSKILTE OPPSIGELSESVERN

5.1 Sykdom

Aml. § 15-8

Det finnes særregler om oppsigelse grunnet sykdom. Dersom en arbeidstaker er borte fra arbeidet på grunn av sykdom eller ulykke, kan vedkommende ikke sies opp av denne grunn de første tolv månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte.

Aml. § 15-8 (1)

Det er bare dersom fraværet skyldes arbeidsuførheten at arbeidstaker har et særskilt oppsigelsesvern. Arbeidsgiver kan likevel si opp vedkommende på et annet saklig grunnlag, men det må ikke dreie seg om en oppsigelse som egentlig skyldes sykdommen.

Aml. § 15-8 (2)

Det er arbeidsgiver som må bevise at det er grunn til å tro at oppsigelsen skyldes andre forhold enn sykdom, og her som ellers har domstolene oppstilt strenge krav.

Aml. § 15-7

Etter at det særskilte oppsigelsesvernet ved sykdom bortfaller, vil arbeidsgiver fortsatt måtte ha saklig grunn for å gi en oppsigelse.

5.2 Svangerskap/fødsel

Det særskilte oppsigelsesvernet som gjelder i disse tilfellene kan du lese om i brosjyren "Rettigheter ved graviditet og fødsel".

5.3 Si opp selv eller bli sagt opp?

I arbeidsforhold kan det oppstå situasjoner som gjør at en arbeidstaker blir stilt overfor et valg fra arbeidsgiver. Arbeidstaker får velge mellom å si opp selv eller å bli sagt opp. Følgene er til dels ulike avhengig av om en arbeidstaker sier

opp selv eller blir sagt opp. Dersom en arbeidstaker sier opp selv mister vedkommende muligheten til å bestride oppsigelsen.

Ventedager og karantene

Folketrygdloven
(Ftrl.) § 4-10
første ledd a-d,
jfr. § 4-10 annet
ledd a

Forutsatt at en oppfyller de vanlige kravene til å motta dagpenger, vil en arbeidstaker som blir sagt opp ha rett til dagpenger fra dag seks etter vedkommende har meldt seg arbeidsledig. Dette kalles ventedager. Dersom en arbeidstaker sier opp selv eller blir avskjediget får vedkommende en "karantene" hos NAV på åtte uker. Det vil si at en ikke får dagpenger før etter åtte uker.

Ftrl. § 4-10 første
ledd a). Kriteriet er
"rimelig grunn"

Dersom en arbeidstaker som sier opp selv kan fremvise en legeerklæring som bevitner at vedkommende av psykiske eller fysiske grunner bør bytte jobb, unngår en karanteneperioden. Dermed vil dagpengene bli utbetalt umiddelbart etter at de fem ventedagene har utløpt.

Jfr. utgangspunktet
i ftrl. § 4-9

6. FREMGANGSMÅTEN VED TVIST OM OPPSIGELSE OG AVSKJED

6.1 Rett til forhandlinger

Aml. § 17-3 (1) og 17-3 (2) Blir en arbeidstaker sagt opp, har vedkommende rett til å kreve forhandlinger med arbeidsgiver.

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

Aml. § 17-3 (3) Selv om fristen oversittes, *kan* arbeidsgiver akseptere forhandlinger. Arbeidsgiver plikter å avholde møtet snarest mulig, og senest innen 14 dager etter at kravet er mottatt.

Aml. § 17-3 (5) Imidlertid kan partene, dersom de er enige om det, avtale at møtet avholdes senere. Til forhandlingsmøtet har arbeidstaker rett til å ha med seg tillitsvalgte fra arbeidsplassen eller andre rådgivere, for eksempel en rettshjelper.

Aml. § 17-3 (5)

Eksempel på brev med krav om forhandlinger fra arbeidstakers side:

Lillevik, 30. januar 2009

*Arbeidsgiver: Lillevik Renhold AS
Adresse: Pb. 7, 1234 Lillevik*

Vedr. oppsigelse av Peder Ås den 20.januar 2009

Undertegnede, Peder Ås, viser til oppsigelse fra dere datert 20. januar 2009. Jeg bestrider oppsigelsens saklighet og ber herved om et forhandlingsmøte, jfr. arbeidsmiljøloven (aml.) § 17-3 nr 2.

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

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

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

Med hilsen

Peder Ås

Arbeidsgiver kan kreve forhandlinger

Aml. § 17-3 (4)

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

6.2 Forhandlingsmøtet

Aml. § 17-3 (5)

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

Aml. § 17-3 (5)

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

6.3 Søksmålsfrister

Viktig at søksmålsfristene overholdes

Aml. § 17-4

Trekker ikke arbeidsgiver oppsigelsen tilbake i forhandlingsmøtet, må en arbeidstaker som fortsatt ønsker å bestride oppsigelsen reise sak eller gi arbeidsgiver skriftlig melding om at vedkommende vil gå til sak innen visse frister. Det er viktig at å ta kontakt med advokat eller fagorganisasjon snarest mulig etter at oppsigelsen er mottatt. Fagorganisasjon kan gi hjelp og juridisk bistand mens saken pågår. Dette forutsetter imidlertid medlemskap i organisasjonen en viss tid før tvisten med arbeidsgiver oppstod. Videre kan også Arbeidstilsynet gi

generell veiledning i oppsigelsesspørsmål.

6.4 Frist for å reise sak

6.4.1 Når formkravene er oppfylt

Aml. § 17-4 (1) og (2) Dersom arbeidsgiver har gitt en formriktig oppsigelse, og vil ha stillingen tilbake, må arbeidstaker reise sak innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning. Hvis det ikke er holdt forhandlinger er fristen åtte uker fra det tidspunkt skriftlig oppsigelse kom frem til arbeidstaker.

Erstatning

Aml. § 17-4 (1)
annet punktum

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

6.4.2 Når formkravene ikke er oppfylt

Aml. § 17-4 (3) Dersom oppsigelsen ikke tilfredsstillter formkravene (se punkt 2), gjelder ingen søksmålsfrist. Likevel bør en ikke vente for lenge, på grunn av passivitetsbetraktninger. En uformriktig oppsigelse som bestrides innen seks måneder etter at arbeidsgiver mottok oppsigelsen, vil bli kjent ugyldig av domstolene, med mindre det vil være "åpenbart urimelig".

Aml. § 15-5 (1)

6.5 Retten til å bli stående i stillingen

Aml. § 15-11 (1) Har arbeidstaker krevd forhandlinger med arbeidsgiver innen to uker etter mottatt oppsigelse, har arbeidstaker rett til å fortsette i jobben til forhandlingene er avsluttet.

Arbeids- plikt og lønnspunkt fortsetter

Har arbeidstaker reist sak innen åtte uker fra forhandlingene ble avsluttet og gitt *skriftlig beskjed om dette innen oppsigelsestidens utløp*, har vedkommende rett til å fortsette i stillingen mens tvisten pågår. Retten til å stå i stillingen innebærer at både

- Aml. § 15-11 (2)
og § 17-4 (5)
annet punktum
- arbeidstakers plikt *og* rett til å arbeide består, og det samme gjør arbeidsgivers lønnsplikt. Denne retten består til saken er avgjort av domstolene ved rettskraftig dom. Arbeidsgiver kan imidlertid gå til domstolene og kreve kjennelse for at arbeidstaker skal fratre stillingen.
- Aml. § 15-11 (2)
annet punktum
- Aml. § 15-11 (5)
- Dersom arbeidstaker er utestengt fra arbeidsplassen, må vedkommende kreve å få komme tilbake på jobb (gjeninntreden) innen fire uker fra utestengingen. Kravet må fremsettes for domstolene, og retten vil avsi kjennelse for gjeninntreden hvis den kommer til at utestengingen er urettmessig.
- Aml. § 15-11 (3)
- Aml. § 15-11 (3)
annet punktum
- Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved avskjed, deltakere i arbeidsmarkedstiltak, for midlertidig ansatte eller dersom en er ansatt på prøvetid. For å ha rett til å stå i stillingen i disse tilfellene, må det foreligge en rettsavgjørelse, og initiativet (prosessbyrden) påligger arbeidstaker.
- Rettspraksis
- Arbeidstaker ansatt i prøvetid har likevel rett til å stå i stillingen dersom oppsigelsen ikke er begrunnet i manglende tilpasning til arbeidet.

6.6 Hva som kan kreves under en rettssak

6.6.1 Oppsigelsen kjent ugyldig

Aml. § 15-12 (1)
første punktum

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

Aml. § 15-12 (1)
annet punktum

6.6.2 Erstatning

Aml. § 15-12 (2)

I tillegg til å kreve oppsigelsen kjent ugyldig kan arbeidstaker kreve erstatning.

En kan dele opp erstatningsbeløpet i tre kategorier:

Tapt arbeidsinntekt

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

Tap i fremtidig arbeidsinntekt

Dersom arbeidstaker ikke går tilbake til jobben, kan vedkommende kreve erstatning for *tap i fremtidig arbeidsinntekt*. Hvor stor en slik erstatning skal være, beror på en konkret vurdering av blant annet fremtidsutsiktene til å få ny jobb.

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

Erstatning for ikke økonomisk tap

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

7. AVSKJED

- Aml. § 15-14
Aml. § 15-14 (1)
- Som nevnt innledningsvis heves arbeidsavtalen umiddelbart ved avskjed. Det skal derfor langt mer til for at en arbeidstaker kan avskjediges. Følgene er også ulike, idet avskjed medfører at arbeidstakeren må gå fra arbeidet med øyeblikkelig virkning, mens en oppsagt arbeidstaker blir i stillingen ut oppsigelsestiden.
- Gå på dagen**
Aml. § 15-11 (3)
- Dersom det oppstår tvist om rettmessighet av en avskjed, behandles denne tvisten på samme måte som ved oppsigelser. Arbeidstaker har imidlertid ikke rett til å bli stående i stillingen under tvisten med mindre retten bestemmer at vedkommende kan det. Initiativet (prosessbyrden) er følgelig pålagt arbeidstaker.
- Aml. § 15-14 (3) første punktum
Aml. § 15-14 (3) tredje punktum
Aml. § 17-4 (1)
- Retten kan kjenne avskjeden ugyldig dersom den var urettmessig. Retten kan bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre selv om avskjeden ikke var berettiget. Dette kan skje dersom retten finner at vilkårene for *oppsigelse* er til stede. Regelen om at retten automatisk kjenner ugyldig en uformriktig oppsigelse, gjelder *ikke* for avskjed. Er arbeidsgiver avskjediget, må vedkommende anlegge sak innen åtte uker fra avskjeden ble gitt.
- Aml. § 15-14 (4), jfr. aml. § 15-12 (2)
- Også ved avskjedigelse kan arbeidstaker kreve erstatning, se nærmere om dette ovenfor.

8. FORTRINNSRETT TIL NY PASSENDE STILLING

Aml. § 14-2 (1) -
(4)

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

Fast ansatt

Aml. § 14-2 (2)

Aml. § 14-2 (5)

Aml. § 14-2 (6)

En arbeidstaker som er ansatt for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt arbeid av forbigående art, har også fortrinnsrett. Dersom arbeidstaker får tilbud om ny passende stilling, må vedkommende takke ja til denne jobben innen 14 dager. Hvis ikke faller retten bort. Fortrinnsretten gjelder *ikke* for vikarer. Dersom det er flere fortrinnsberettigede til samme stilling, skal arbeidsgiver ta hensyn til de samme forhold som ved oppsigelse grunnet driftsinnskrenkninger, som blant annet ansiennitet, kvalifikasjoner og sosiale forhold.

Aml. § 17-3 (1)

Midlertidig ansatt

Aml. § 17-3 (2) b

Dersom det oppstår tvist fordi arbeidstakeren hevder at arbeidsgiver ikke har ivaretatt fortrinnsretten, kan arbeidstakeren også i disse tilfellene kreve forhandlinger og reise søksmål. Fristene for å kreve forhandlinger eller reise søksmål løper i så fall fra det tidspunkt arbeidsgiveren har avslått et krav fra arbeidstakeren om fortrinnsrett til ny stilling.

9. RETT TIL SLUTTATTEST

9.1 Ved oppsigelse

- Aml. § 15-15 (1) Ved arbeidsforholdets opphør har arbeidstaker krav på nøytral sluttattest. Dette gjelder selv om arbeidstaker lovlig er sagt opp. Vilkåret for å få sluttattest er at man har arbeidet ut oppsigelsestiden, med mindre det er enighet om at arbeidstaker ikke skal jobbe i denne tiden. Attesten skal inneholde opplysninger om navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i, samt arbeidsforholdets varighet. Mer utførlig attest kan kreves i
- Aml. § 15-15 (1)
- Aml. § 15-15 (2) visse tilfeller.

9.2 Ved avskjed

- Aml. § 15-15 (3) Arbeidstaker som blir avskjediget har også rett til attest, men arbeidsgiver kan uten nærmere angivelse av grunnen anføre på attesten at arbeidstaker er avskjediget.

10. PERMITTERING

10.1 Innledning

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

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

Arbeidsplikt og lønnsplikt opphører midlertidig

Aml. § 15-3 (9)

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

Det alminnelige er full permittering, men en kombinasjon av arbeid og permittering (delvis permittering) tillates også.

10.2 Før permittering

Det finnes ingen lovregler om krav til at det skal avholdes drøftelsesmøte før permittering, slik regelen er ved oppsigelse. Hovedavtalen inneholder imidlertid regler om dette, men gjelder kun for de som er tilsluttet denne. Det antas likevel at alle arbeidsgivere som hovedregel *bør* følge prinsippene herfra eller den beskrevne fremgangsmåten ved oppsigelse.

Ifølge Hovedavtalen LO-NHO skal det gis et skriftlig varsel 14 dager før permitteringen begynner. Permitteringsens sannsynlige lengde skal angis hvis det er mulig. Det skal avholdes drøftelsesmøte med den ansatte før varsel utsendes. Ved

permittering har arbeidstaker verken rett til å kreve forhandlingsmøte eller til å stå i stilling mens tvisten pågår.

Skriftlig varsel

Dersom arbeidsgiver ikke avholder drøftelsesmøte eller ikke overholder varslingsfristen, blir ikke permitteringen automatisk ulovlig av den grunn. Imidlertid vil det være kritikkverdig, et signal om et uforsvarlig skjønn og et moment i saklighetsvurderingen (se under) dersom arbeidsgiver ikke følger disse prinsippene.

10.3 "Saklig grunn"

Hovedavtalen § 8-1 første ledd som uttrykk for sedvanerett

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

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

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

Et utslag av aml. § 15-12 (2)

Permittering skal ikke brukes som noe alternativ til oppsigelse. Urettmessig bruk av permittering kan gi arbeidstaker erstatningskrav mot arbeidsgiver.

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

informere arbeidstaker underveis. Det antas videre at kravet til saklighet skjerpes ved en lengre permittering enn ved en kortere.

Hovedavtalen
§ 8-1 annet ledd

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

Dersom arbeidstaker mener at permitteringen etter en tid ikke lenger er saklig vil det i første omgang være fornuftig å be om et møte med arbeidsgiver. Dette er derimot ikke en rett man har som ved tvist om oppsigelse. Fører dette ikke frem, må en gå til namsretten. Namsretten kan beslutte ved midlertidig forføyning at man umiddelbart kan gjeninntre i stillingen. Arbeidstaker må deretter gå til søksmål, men kan fortsette i jobb inntil dom faller.

10.4 Utvelgelse av de ansatte

I prinsippet blir dette en tilsvarende vurdering som ved oppsigelse, se pkt 4.

10.5 Oppsigelse og permittering

10.5.1 Arbeidstaker sier opp

Dersom arbeidstaker sier opp selv før permitteringsvarsel gis, vil vedkommende fortsatt ha krav på lønn i oppsigelsestiden. Den avtalte oppsigelsestid vil da gjelde.

Mottar arbeidstaker permitteringsvarsel og deretter sier opp selv, vil vedkommende kun motta lønn i oppsigelsestiden frem til permitteringen iverksettes.

Aml. § 15-3 (9)

Har permitteringen trådt i kraft og man *er permittert*, kan arbeidstaker velge å si opp med 14 dagers oppsigelsestid dersom dette er gunstigere enn den avtalte oppsigelsestid. Men

arbeidstaker vil da verken ha krav på arbeid eller lønn i denne perioden, hvis ikke arbeidsgiver har arbeid å tilby. Meningen med den korte oppsigelsestiden er at arbeidstaker skal ha mulighet til raskt å tiltre ny jobb.

10.5.2 Arbeidsgiver sier opp

Er det arbeidsgiver som går til oppsigelse under permittering vil arbeidstaker som hovedregel ha rett til lønn i oppsigelsestiden, uavhengig av om arbeidsgiver har arbeid å tilby eller ikke. Unntak må likevel gjøres for kortvarig permittering hvor arbeidslokale, maskiner mv. ikke kan brukes grunnet ulykker, oversvømmelser eller andre uforutsette endringer. Den forkortete oppsigelsestiden kan kun påberopes av arbeidstaker. Den avtalte oppsigelsestid kan kreves hvis arbeidstaker ønsker dette.

10.6 Permitteringslønn og arbeidsgivers lønnsplikt

Ftrl. § 4-7

Under permittering mottar arbeidstaker dagpenger. Dette kalles permitteringslønn.

Ved minst 40 prosent permittering betaler arbeidsgiver vanlig lønn i permitteringsens ti første dager (arbeidsgiverperioden). Ved mindre enn 40 prosent permittering betaler arbeidsgiver vanlig lønn i permitteringsens femten første dager. Deretter inntreer en tre dagers ventetid hvor man ikke mottar noe. Dette vil si at man først ved syvende arbeidsdag vil motta permitteringslønn.

Ftrl. § 4-7 (2)

Permitteringsperioden uten lønn er avgrenset til 26 uker innenfor en periode på 18 måneder. I dette tidsrommet kan en arbeidstaker ha rett til dagpenger.

Arbeidstaker bør melde fra til NAV samme dag permitteringen tar til, slik at vedkommende får rett til arbeidsledighetstrygd fra den dagen arbeidsgiverperioden opphører.

10.7 Permittering som "skjult oppsigelse"

Erfaringsmessig velger enkelte arbeidsgivere å permittere fremfor å gå til oppsigelse. Dette gjøres selv om de permitterte reelt sett ikke vil kunne komme tilbake i jobb. Arbeidsgiver spekulerer i at arbeidstaker innen utløpet av permitteringslønsperioden skaffer seg ny jobb. Arbeidsgiver vil således unngå å betale lønn i oppsigelsestiden som den ansatte ville hatt krav på ved oppsigelse. Dette betegnes som en "skjult oppsigelse".

Mener arbeidstaker at oppsigelse burde vært gitt og ikke permittering, kan vedkommende kreve et forhandlingsmøte, se brosjyrens punkt 6. Kommer partene ikke til enighet må søksmål vurderes. Dersom permitteringen i realiteten er en oppsigelse, og ikke oppfyller kravene til en saklig oppsigelse, vil oppsigelsen kunne bli kjent ugyldig, og arbeidstaker vil kunne få jobben tilbake. I den anledning vil arbeidstaker også kunne bli tilkjent erstatning.

11. LOVHENVISNINGER

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

Loven er tilgjengelig i de fleste bibliotek og bokhandlere. Den kan også finnes på www.lovdata.no.

Formkrav til oppsigelser fra arbeidsgiver	Aml. § <u>15-4</u>
Rett til å kreve forhandlinger	Aml. § 17-3
Fortrinnsrett ved ny passende stilling	Aml. § 14-2
Oppsigelsestid	Aml. § 15-3
Drøftelsesmøter	Aml. § 15-1
Krav om oppsigelsens saklighet	Aml. § 15-7
Oppsigelsesvern ved sykdom	Aml. § 15-8
Krav på begrunnet oppsigelse	Aml. § 15- 4 (3)
Rett til å stå i stilling	Aml. § 15-11
Rett til nøytral sluttattest	Aml. § 15-15



Juss-Buss

Arbinsgate 7, 0253 Oslo

Saksmottak:

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

Mandag 10:00-15:00 og torsdag 17:00-20:00

Telefon: 22 84 29 00 – Faks 22 84 29 01

www.jussbuss.no



JURIDISK RÅDGIVNING FOR KVINNER

Arbinsgate 7, 0253 Oslo

Saksmottak:

Tlf.vakt: Mandag og onsdag 09:00-15:00

og tirsdag 17:00-20:00 på telefon 22 84 29 50

Gangvakt: tirsdag 17:00-20:00 og onsdag 12:00-15:00

www.jurk.no