

Arbeidsgivers oppsigelse av sine ansatte

Retten til å foreta ansettelser og oppsigelser omfattes av arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgiver står likevel ikke fritt. Ønsker han/hun å si opp en ansatt, oppstiller arbeidsmiljøloven visse krav til grunnlaget for oppsigelsen og også til fremgangsmåten som arbeidsgiveren må følge. Vi kommer nærmere tilbake til fremgangsmåten ved oppsigelse i neste nummer av Tidende.

Grunnlaget for oppsigelsen

Oppsigelser fra arbeidsgiver skal være saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne påvise gode grunner for oppsigelse. Kravene til dokumentasjon er strenge.

Vær oppmerksom på at det i tariffbundne områder (f.eks. statlig og fylkeskommunal sektor) finnes kollektive avtaler som også regulerer oppsigelses-situasjonen.

Arbeidstakers forhold

Oppsigelser på grunn av arbeidstakers forhold vil særlig være aktuelt hvis arbeidstaker har misligholdt sine plikter etter arbeidsavtalen. Om forhold på arbeidstakers side gir saklig grunnlag for oppsigelse, avhenger bl.a. av om de aktuelle forhold innebærer et større eller mindre mislighold. Helt enkeltstående bagatellmessige forhold er ikke tilstrekkelig grunn, men over tid kan flere mindre alvorlige forgåelser være saklig grunn for oppsigelse. Ved vurderingen av om saklig oppsigelsesgrunn foreligger, vil det også være av betydning om arbeidstakeren tidligere har fått en advarsel.

Arbeidsgiver kan selv ha et medansvar for situasjonen som er oppstått, og dette vil kunne telle med i vurderingen av om en oppsigelse er saklig. Arbeidsgivers medvirkning kan f.eks. bestå i å bidra til vanskelige samarbeidsforhold, provokasjoner, mangelfull opplæring og oppfølging eller uklar organisering.

Eksempler på situasjoner som etter omstendighetene vil kunne danne grunnlag for en saklig oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold er:

- Mangelfull utøvelse av arbeidet, til tross for arbeidsgivers opplæring og tilrettelegging
- Tap av nødvendige kvalifikasjoner
- Ordrenekt
- Ureglementert fravær
- Rusmisbruk
- Brudd på taushetsplikt
- Samarbeidsproblemer

Arbeidsgivers forhold

Arbeidsgivers forhold som oppsigelsesgrunn vil bare være aktuell i helt spesielle situasjoner hvor personlige forhold kan legge hindringer i veien for ledelse av virksomheten, som for eksempel sykdom. I små virksomheter vil det gjerne være en glidende overgang mellom hva som er arbeidsgivers forhold og hva som er virksomhetens forhold som begrunnelse for en oppsigelse.

Virksomhetens forhold

I praksis vil vanlige oppsigelsesgrunner være driftsinnskrenkninger eller andre rasjonaliseringstiltak. Oppsigelsen vil bare være saklig dersom arbeidsgiver ikke har annet passende arbeid å tilby arbeidstakeren. Arbeidsgiver har med andre ord et visst ansvar for å forsøke å finne annet arbeid i virksomheten til sine ansatte. Hva som skal anses som passende arbeid, beror på en helhetsvurdering hvor arbeidstakerens egen oppfatning er vesentlig.

Hvis oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold, må det i tillegg foretas en avveining mellom bedriftens behov og hensynet til arbeidstakeren som mister jobben sin. Ikke enhver rasjonaliseringsgevinst vil kunne begrunne en oppsigelse. Alder, ansienitet og den ansattes økonomiske situasjon vil være relevante momenter i denne avveiningen. Arbeidstakers utsikter på arbeidsmarkedet og sosiale

forhold som forsørgelsesbyrde vil også kunne spille inn.

Fortrinnsrett ved nyansettelse

Dersom en arbeidstaker blir oppsagt med begrunnelse i virksomhetens forhold, er det viktig å være klar over at denne arbeidstakeren har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet med mindre det gjelder en stilling vedkommende ikke er kvalifisert for.

Fortrinnsretten gjelder bare for arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste 2 år. Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i et år fra oppsigelsesfristens utløp.

Oppsigelsesvern i prøvetid

I prøvetiden står arbeidstaker heller ikke uten vern, men terskelen for å bli sagt opp er noe lavere. Dette fordi formålet med prøvetiden er å avklare om arbeidstakeren har de kvalifikasjoner som er nødvendige for å utføre arbeidet. I tillegg til de vanlige oppsigelsesgrunnene som er nevnt foran, kan oppsigelse i prøvetid begrunnes i arbeidstakers manglende tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet. Arbeidsgivers vurdering av hvordan arbeidstakeren fungerer i stillingen veier her tungt. Det er viktig å være klar over at det også stilles krav til at arbeidsgiver gir den ansatte tilstrekkelig oppfølging og opplæring i prøvetidsperioden. Arbeidstaker skal også ha fortløpende tilbakemeldinger på eventuelle feil og dermed gis mulighet til å korrigere utføringen av arbeidet.

For at de særlige oppsigelsesreglene for prøvetidsansatte skal komme til anvendelse, er det et krav etter arbeidsmiljøloven at det er inngått en skriftlig avtale om prøvetid. I praksis betyr dette at dersom den ansatte skal ansettes på prøvetid, bør dette inntas som et punkt i selve ansettelsesavtalen.

Oppsigelsesvern ved sykdom

Arbeidstaker som er helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom, kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte. Finner oppsigelsen sted før de 12 månedene er utløpt, skal oppsigelsen anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe

annet gjøres overveiende sannsynlig.
En *saklig* oppsigelse på annet grunnlag enn sykdom er med andre ord gyldig.
Bevisbyrden ligger her på arbeidsgiver.

Oppsigelsesvern ved svangerskap og etter fødsel eller adopsjon

En tilsvarende regel som den som gjelder under sykdom, finnes også for gravide. Gravide kan ikke sies opp under henvisning til at de er gravide. Oppsigelse som finner sted under graviditet, skal anses å ha sin grunn i dette forhold dersom ikke arbeidsgiver gjør noe annet overveiende sannsynlig.

Arbeidstakere som er i ulike lovbestemte permisjoner i forbindelse med svangerskap, fødsel og omsorg for små barn i inntil 1 år, må heller ikke sies opp med virkning i fraværperioden når arbeidsgiver er klar over at fraværet skyldes disse grunner. En lovlig oppsigelse vil imidlertid være gyldig, men oppsigelsesfristen begynner ikke å løpe før etter utløpet av permisjonstiden på et år.

Endringsoppsigelse

Arbeidsgiver kan ikke ensidig vedta endringer i arbeidsforholdet som medfører større endringer i den ansattes stilling i forhold til hva som er avtalt i og naturlig følger av arbeidsavtalen. Eksempelvis kan tenkes endringer i stillingsprosent eller større endringer av arbeidsoppgaver. For å få gjennom slike endringer må arbeidsgiver benytte seg av såkalte endringsoppsigelser hvis arbeidstakeren ikke uttrykkelig samtykker til endringen.

Det som i realiteten skjer ved en endringsoppsigelse, er at den ansatte blir sagt opp fra sin opprinnelige stilling og samtidig tilbudt en ny og annen stilling. Kravet til saklig oppsigelse gjelder derfor fullt ut ved endringsoppsigelser. Dersom det er gitt tilbud om annet arbeid i virksomheten, vil dette gjerne tillegges vekt i saklighetsvurderingen.

De sentrale bestemmelsene om arbeidsgivers adgang til å si opp ansatte finnes i arbeidsmiljøloven kapittel 15. Loven finnes tilgjengelig på <http://www.lovdata.no/all/hl-20050617-062.html>.

For øvrig viser vi til NTFs håndbok kapittel 17 og til medlemssidene på NTFs nettsted <http://www.tannlegeforeningen.no>

*Elisabeth Scarpello
advokat, NTF*