



Fremgangsmåten ved oppsigelse av ansatte

I forrige nummer av Tidende skrev vi om hvilke krav til oppsigelsesgrunn som må være oppfylt for at en oppsigelse skal være lovlig. Skal man si opp en ansatt, oppstiller arbeidsmiljøloven også krav til selve oppsigelsesprosessen. Oppsigelsen vil kunne være ugyldig dersom disse kravene til fremgangsmåte ikke følges.

Drøftelsesmøte

Det første arbeidsgiver må gjøre før det fattes en endelig beslutning om oppsigelse, er å innkalle til et drøftelsesmøte med arbeidstaker. Innkallingen bør være skriftlig og arbeidstaker må få den i god nok tid til å kunne forberede seg. Arbeidstaker må få tilbud om å ta med seg en tillitsvalgt eller annen rådgiver i drøftelsesmøtet. Et drøftelsesmøte er ikke nødvendig dersom arbeidstakeren selv ikke ønsker det.

I møtet bør man diskutere hvilke konsekvenser en oppsigelse vil medføre for den ansatte og om det finnes andre løsninger enn oppsigelse. Erfaringsmessig kan det være fornuftig å lage et kortfattet referat fra møtet slik at det ikke oppstår diskusjoner i ettertid mht. om møtet ble holdt og hva man eventuelt ble enige om.

Hvis den ansatte ikke har fått tilbud om drøftelsesmøte, øker risikoen for at en senere oppsigelse kan underkjennes.

Formkrav til oppsigelsen

Følgende formkrav må være oppfylt dersom det er arbeidsgiver som går til oppsigelse:

1. *Oppsigelsen må være skriftlig.*
 2. *Oppsigelsen må leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakeren.*
- Oppsigelsen skal anses å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker.

Mottakstidspunktet er viktig siden det er dette tidspunktet oppsigelsesfristen skal beregnes i forhold til. Vær oppmerksom på at oppsigelsesfristen begynner å løpe den 1. i måneden etter at oppsigelsen er mottatt. I prøvetiden løper derimot fristen fra dato til dato.

3. Oppsigelsen skal inneholde følgende opplysninger:

A. Arbeidstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål.

Arbeidstaker kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver hvis han/hun mener at oppsigelsen er ugyldig og/eller vil kreve erstatning pga. ugyldigheten. Arbeidsmiljøloven § 17-3 gir nærmere regler om fremgangsmåte og fristregler for slike forhandlinger. Dersom den ansatte i stedet velger å gå til søksmål for å fremme sitt krav, kan også arbeidsgiveren kreve at det først avholdes forhandlinger. Arbeidstakers rett til å gå til søksmål reguleres nærmere i arbeidsmiljøloven § 17-4.

B. Arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen.

Mens det verserer en tvist mellom partene mht. om en oppsigelse er gyldig kan arbeidstaker som utgangspunkt fortsette i stillingen. Denne retten gjelder frem til forhandlinger er holdt med arbeidsgiver. Dersom arbeidstaker derimot har reist søksmål kan han/hun stå i stillingen helt til det foreligger rettskraftig dom. Ved tvist om oppsigelse i prøvetid og for midlertidig ansatte gjelder særlige regler på dette området.

C. Fristene som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen.

Fristen for å kreve forhandling er 2 uker fra oppsigelsen ble mottatt.

Fristen for å gå til søksmål er 8 uker dersom man skal bestride oppsigelsens gyldighet. Er det bare snakk om et erstatningssøksmål er fristen 6 mæ-

der. Søksmålsfristen regnes fra forhandlingenes avslutning. Er det ikke holdt forhandlinger, begynner søksmålsfristen å løpe 2 uker etter at oppsigelsen ble mottatt.

For å kunne utøve sin rett til å fortsette i stillingen må arbeidstaker reise eller varsle søksmål innen utløpet av oppsigelsesfristen, men senest innen 8 uker etter at oppsigelsen fant sted.

Dersom arbeidsgiver ikke har oppfylt lovens formkrav til oppsigelsen utvides fristene som her er nevnt. Se mer om dette nedenfor.

D. Hvem som er ansvarlig arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

4. Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, skal den også inneholde opplysninger om fortrinnsrett

Arbeidstakere som blir oppsagt med begrunnelse i virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ledige stillinger i virksomheten som de er kvalifisert for. Fortrinnsretten gjelder i et år fra oppsigelsesfristens utløp. Det er bare arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste 2 år som nyter godt av fortrinnsretten.

5. Dersom arbeidsgiver krever det, må arbeidsgiver oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen.

Arbeidstaker kan kreve å få disse opplysningene skriftlig.

Virkningene av formfeil ved oppsigelse

– Ugyldig oppsigelse

Dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder de påkrevde opplysninger kan arbeidstaker gå til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted og kreve at oppsigelsen kjennes ugyldig. Dersom domstolen finner at det foreligger sær-

lige omstendigheter som gjør at det vil være åpenbart urimelig med en ugyldighetsvirkning vil oppsigelsen kunne bli ansett gyldig til tross for formmanglene.

– Erstatning

Er oppsigelsen ugyldig kan arbeidstaker kreve erstatning fra arbeidsgiver. Det samme gjelder dersom oppsigelsen er mangelfull. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.

Oppsigelsesfrister

Arbeidsmiljøloven oppstiller minste krav til oppsigelsesfrister. Disse er 1 måned utenfor prøvetid og 14 dager i prøvetid. Kortere frister kan bare avtales dersom virksomheten er bundet av en tariffavtale.

For arbeidstakere som har vært ansatt sammenhengende i virksomheten i over 5 år eller som har rundet

50 år er oppsigelsesfristene utvidet noe. Nærmere bestemmelser om dette følger av arbeidsmiljøloven § 15–3.

Partene kan ikke avtale at oppsigelsesfristen skal være lengre dersom det er arbeidstaker og ikke arbeidsgiver som sier opp. Utover dette står arbeidstaker og arbeidsgiver fritt til å avtale en lengre oppsigelsesfrist.

Oppsigelse i prøvetid

Arbeidstakere kan bare ansettes i prøvetid dersom dette er skriftlig avtalt. For at prøvetidens oppsigelsesfrister skal gjelde må oppsigelsen være mottatt innen utløpet av den avtalte prøvetiden.

Prøvetid kan ikke avtales for lengre enn 6 måneder. Dersom arbeidstakeren har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan arbeidsgiver imidlertid forlenge prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Slik forlengelse kan bare skje dersom følgende to vilkår er oppfylt:

– Arbeidstaker må ved ansettelsen være

skriftlig orientert om adgangen til forlengelse.

– Arbeidsgiver må orientere arbeidstaker om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden.

Det er ikke adgang til forlengelse ved fravær som er forårsaket av arbeidsgiver.

Attest

Arbeidstaker som fratrer etter lovlig oppsigelse har krav på skriftlig attest av arbeidsgiver. Attesten skal minimum inneholde opplysninger om arbeidstakers navn og fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og arbeidsforholdets varighet.

Forslag til hvordan en oppsigelse kan utføres finnes i håndboken og på NTFs nettside. De sentrale bestemmelsene om arbeidsgivers adgang til å si opp ansatte finnes i arbeidsmiljøloven kapittel 15. Loven finnes tilgjengelig på <http://www.lovdato.no/all/hl-20050617-062.html>.

*Elisabeth Scarpello,
advokat, NTF*