



Formkrav og fremgangsmåte ved oppsigelse av ansatte:

Du har sparken!

Det folkelige uttrykket «å få sparken» er ikke på noen måte dekkende for de strenge kravene som stilles til fremgangsmåten ved en oppsigelse. En oppsigelse vil kunne være ugyldig, og arbeidsgiver risikerer erstatningsansvar, dersom arbeidsmiljølovens formkrav ikke følges i oppsigelsesprosessen.

Saklig oppsigelsesgrunn

De fleste arbeidsgivere er kjent med arbeidstakers oppsigelsesvern eller stillingsvern. En arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Det er en rekke rettsavgjørelser som viser at lovens krav om saklig oppsigelsesgrunn praktiseres strengt. En oppsigelse må ikke være basert på utenforliggende eller usaklige hensyn. De aktuelle forhold må videre være tilstrekkelig tungtveiende til å begrunne en oppsigelse. Saklighetskravet innebærer at arbeidsgiver må sørge for at avgjørelsen er basert på et riktig faktisk grunnlag. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden.

Det er kanskje mindre kjent at det i tillegg er strenge formkrav som må overholdes i en oppsigelsesprosess. Denne artikkelen har fokus på de viktigste formkravene.

Drøftelsesmøte

Før det fattes en beslutning om oppsigelse må arbeidsgiver innkalle arbeidstaker til et drøftelsesmøte. 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.

Formålet med drøftelsesmøtet er blant annet å klarlegge de faktiske forholdene som kan ha betydning for vurderingen av om det foreligger et saklig oppsigelsesgrunnlag. Det er viktig at

arbeidstakeren blir hørt, og får anledning til redegjøre for sin oppfatning av saken (kontradiksjon). Det må drøftes om det finnes mindre inngripende løsninger enn oppsigelse, og hvilke konsekvenser en oppsigelse vil medføre for den ansatte. Det er i praksis stilt krav til at det må være gjennomført reelle drøftinger, hvilket tilsier at man ikke bør overlevere oppsigelse samme dag som drøftingsmøtet ble avholdt.

I en nedbemanningsprosess skal ikke bare grunnlaget for oppsigelsen, men også arbeidsgivers eventuelle utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, drøftes. Dette gjelder både kriteriene for utvelgelsen, vurderingen i forhold til den aktuelle arbeidstakeren og resultatet av utvelgelsesprosessen. Dersom virksomhetens forhold er grunnlaget for oppsigelsen må arbeidsgiver vurdere omplussing, og foreta en interesseavveining mellom virksomhetens behov og arbeidstakers ulemper.

Erfaringsmessig kan det være fornuftig å lage et kortfattet referat fra møtet, slik at det ikke oppstår diskusjoner i ettertid med hensyn til om møtet ble gjennomført og hva som ble drøftet.

Drøftelsesmøte skal gjennomføres så sant det er praktisk mulig, men er ikke nødvendig dersom arbeidstakeren selv ikke ønsker det.

Det gjøres oppmerksom på at unnlatt drøfting vil være en saksbehandlingsfeil, som er et av flere momenter ved vurderingen av om en oppsigelse er saklig. Det varierer hvor stor betydning en slik feil tillegges. Dersom arbeidstakeren ikke har fått tilbud om drøftelsesmøte øker risikoen for at en oppsigelse blir kjent ugyldig, og det kan ha betydning for størrelsen på en eventuell erstatning. Det er eksempler på at arbeidsgiver har blitt dømt til å betale oppreisning på grunn av formfeil, selv om oppsigelsen i seg selv var saklig begrunnet.

Formkrav til oppsigelsen

Etter at det er gjennomført drøftelsesmøte, og arbeidsgiver deretter har konkludert med at vilkårene for oppsigelse er til stede, må 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.
 - a. Oppsigelsen skal anses å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker. Oppsigelsen anses å ha kommet frem når meldesedel er levert til adressatens postkasse, og arbeidstaker har hatt rimelig tid til å hente sendingen. Oppsigelsesfristen beregnes i forhold til mottakstidspunktet. Vær oppmerksom på at oppsigelsesfristen begynner å løpe den 1. i måneden etter at oppsigelsen er mottatt. Dersom oppsigelsen sendes rekommandert helt mot slutten av en måned, vil det kunne oppstå tvil om når den ble mottatt og dermed om når oppsigelsesfristen begynner å løpe. Ved oppsigelse i prøvetid løper 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 dersom vedkommende mener at oppsigelsen er ulovlig, og/eller vil kreve erstatning pga. ugyldigheten. Det er nærmere regler om fremgangsmåte og fristregler for slike forhandlinger i arbeidsmiljøloven § 17–3. Dersom arbeidstakeren i stedet velger å gå til søksmål for å fremme sitt krav, har arbeidsgiveren rett til å kreve at det først avholdes forhandlinger. Arbeids-

takers 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 om gyldigheten av en oppsigelse, kan arbeidstakeren i utgangspunktet fortsette i stillingen. Denne retten gjelder frem til forhandlinger er avholdt. Dersom arbeidstaker reiser søksmål kan vedkommende vanligvis stå i stillingen helt til det foreligger rettskraftig dom. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel i visse tilfeller bestemme at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling. 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 to uker fra oppsigelsen ble mottatt. Fristen for å gå til søksmål er åtte uker dersom man skal bestride oppsigelsens gyldighet. Er det bare snakk om et erstatningssøksmål er fristen seks måneder. Søksmålsfristen regnes fra forhandlingenes avslutning. Er det ikke holdt forhandlinger, begynner søksmålsfristen å løpe to uker etter at oppsigelsen ble mottatt. For å kunne utøve sin rett til å fortsette i stillingen må arbeidstaker reise eller skriftlig varsle søksmål innen

utløpet av oppsigelsesfristen, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra 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 ett år fra oppsigelsesfristens utløp. Det er bare arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to 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 fire måneder etter at oppsigelsen fant sted og kreve at oppsigelsen kjennes ugyldig. Dersom

domstolen finner at det foreligger særlige omstendigheter som gjør at det vil være åpenbart urimelig med en ugyldighetsvirkning vil oppsigelsen kunne bli ansett gyldig til tross for formfeil.

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.

De sentrale bestemmelsene om arbeidsgivers adgang til å si opp ansatte finnes i arbeidsmiljøloven kapittel 15, som ligger offentlig tilgjengelig på www.lovdatab.no. Her finnes også informasjon om oppsigelse i prøvetid, oppsigelsesfrister, attest etter oppsigelse, reglene ved masseoppsigelser mv.

Det gjøres oppmerksom på at ovennevnte ikke er en uttømmende redegjørelse, og at det er viktig å sette seg grundig inn i gjeldende regelverk før man som arbeidsgiver påbegynner en oppsigelsesprosess.

Sekretariatets advokater vil kunne bistå dersom det er spørsmål i forbindelse med oppsigelsesprosesser. Det anbefales å ta kontakt for å få råd og veiledning så tidlig som mulig, og gjerne før det innkalles til drøftelsesmøte.

*Tone Galaasen
advokat, NTF*