

Huskeliste for oppsigelse og avskjed i arbeidsforhold

Utarbeidet av advokat Thomas Smedsvig, Advokatfirma Smedsvig Heitmann DA.
Ajournert 31.06.07

1 Lovgrunnlag

Fremstillingen i det følgende baseres på Arbeidsmiljøloven av 17.06.05 nr.2 (Aml.).

Undersøk om forholdet kan reguleres eller suppleres av særlov, for eksempel tjenestemannsloven (av 04.03.1983 nr. 3), sjømannsloven (av 30.05.1975 nr. 18), grunnlovens § 22 (embetsmenn), opplæringslova (av 17.06.1998 nr. 61).

Aml. kan også suppleres av kollektive avtaler (hovedavtale/tariffavtale).

2 Forberedelse og gjennomføring av oppsigelse/avskjed

2.1 Individuell oppsigelse

2.1.1 Drøftelsesplikt: Før beslutning om oppsigelse fattes skal spørsmålet så langt praktisk mulig drøftes med arbeidstakeren og evt. dennes tillitsvalgte – Aml. § 15-1.

2.1.2 Formkrav:

- Oppsigelsen skal skje skriftlig – Aml. § 15-4 (1).
- Oppsigelsen skal leveres arbeidstakeren personlig eller sendes rekommandert – Aml. § 15-4 (2), 1. pkt.
- Oppsigelsen skal inneholde de opplysninger som nevnes i Aml. § 15-4 (2), 3. pkt.

2.1.3 Begrunnelse: Begrunnelsen kan utelates i oppsigelsen, men arbeidstaker kan kreve skriftlig begrunnelse – Aml. § 15-4 (3)

2.1.4 Oppsigelsesfrister – Aml. § 15-3.

2.2 Avskjed

2.2.1 Forutsetter klart pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidstaker - Aml. § 15-14 (1).

2.2.2 Krav til drøftelse, form, angivelse og innhold er det samme som ved oppsigelse – Aml. § 15-14 (2). Merk at Aml. § 15-5 ikke er gitt tilsvarende anvendelse.

- 2.2.3 Suspensjon kan benyttes dersom det er grunn til å anta at det foreligger grunnlag for avskjed og det er behov for nærmere undersøkelser - Aml. § 15-13.
- 2.3 Masseoppsigelse – Aml. § 15-2
 - 2.3.1 Definisjon: Minst 10 oppsigelser innenfor et tidsrom på 30 dager. Andre former for opphør kan medregnes - § 15-2 (1).
 - 2.3.2 Arbeidsgiver har plikt til å innlede drøftinger "så tidlig som mulig" – Aml. § 15-2 (2)
 - 2.3.3 Arbeidsgiver har informasjonsplikt overfor tillitsvalgte og arbeidsformidlingen – Aml. § 15-2 (3).
 - 2.3.4 Informasjonsplikt også etter Aml. kap. 8.
- 2.4 Midlertidig tilsetting – Aml- § 14-9
 - 2.4.1 Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeidet er avsluttet – Aml. § 14-9 (5).
 - 2.4.2 Har arbeidsforholdet vart over ett år, skal arbeidstaker varsles skriftlig om opphør - Aml. § 14-9 (4)
 - 2.4.3 Har arbeidsforholdet vart over fire år, kan reglene om oppsigelse komme til anvendelse - Aml. § 14-9 (5), 2. pkt.
- 2.5 Særregler for øverste leder
 - 2.5.1 Åremål kan avtales – Aml. § 14-10
 - 2.5.2 Voldgift kan avtales – Aml. §15-16 (1)
 - 2.5.3 Ved avtale om etterlønn kan øverste leder frasi seg rettighetene ved oppsigelse i Aml. Kap. 15 – Aml. § 15-16 (2)
- 2.6 Virksomhetsoverdragelse
 - 2.6.1 Tidligere og ny innehaver har informasjons- og drøftelsesplikt – Aml. §§ 16-5 og 16-6.
 - 2.6.2 Virksomhetsoverdragelse gir ikke i seg selv grunn til oppsigelse - Aml. § 16-4.
 - 2.6.3 Arbeidsavtalen gjelder uendret – Aml. § 16-2 (1). Tariffavtalen overføres til ny arbeidsgiver med mindre ny arbeidsgiver innen 3 uker etter overtakelsen erklærer seg ubundet - Aml. § 16-2 (2). Særregler for pensjon – Aml. § 16-2 (3)
 - 2.6.4 Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres (reservasjonsrett). Må erklæres skriftlig ovenfor tidligere arbeidsgiver innen frist fastsatt av denne. Dette forutsetter at tidligere

arbeidsgiver meddeler arbeidstakerne som skal overføres, en slik frist – jfr. Aml. § 16-3.

2.6.5 Etter rettspraksis kan arbeidstaker ha en rett til å fortsette arbeidsforholdet hos tidligere arbeidsgiver (ulovfestet valgrett), jfr. bl.a. Rt. 2000 - 2047, Rt. 1999 - 997 og Rt. 1999 - 989.

2.6.6 Reglene om virksomhetsoverdragelse suppleres av særregelen ved utsetting av virksomhet (outsourcing), jfr. Aml. § 15-7 (3)

3 Twist om usaklig oppsigelse eller avskjed

3.1 Krav om forhandlinger – Aml. § 17-3

3.1.1 Arbeidstaker kan kreve forhandlinger innen 2 uker fra oppsigelse eller avskjed fant sted.

3.1.2 Arbeidsgiver må avholde forhandlingene innen 2 uker deretter.

3.1.3 Om søksmål varsles eller reises uten forhandlinger: Arbeidsgiver kan kreve forhandlinger.

3.1.4 Partene har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt/rådgiver.

3.1.5 Det skal føres protokoll som underskrives av partene og deres rådgivere.

3.1.6 Forhandlingene skal gjennomføres innen 2 uker etter første forhandlingsmøte, med mindre enighet om fortsettelse.

3.2 Søksmålsfrist

3.2.1 Arbeidstaker som vil kreve oppsigelse eller avskjed kjent usaklig, må reise søksmål innen 8 uker fra forhandlingenes avslutning eller (dersom forhandlinger ikke er holdt) fra oppsigelsen eller avskjeden fant sted – Aml. § 17-4.

3.2.2 Hvor oppsigelsen eller avskjeden ikke tilfredsstiller kravene til form og innhold: Ingen søksmålsfrist – Aml. § 17-4 (3). Dersom arbeidstaker ved oppsigelse går til søksmål innen 4 måneder, skal oppsigelsen normalt kjøennes ugyldig – Aml. § 15-5 (1).

3.2.3 Om arbeidstaker bare krever erstatning er søksmålsfristen 6 måneder – Aml. § 17-4 (1) 2. pkt.

3.2.4 Partene kan avtale lengre søksmålsfrist – Aml. § 17-4 (1) 3. pkt.

3.2.5 Søksmålsfristene gjelder også ved tvist om brudd på reglene om fortrinnsrett eller om det kan foreligge ulovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon – Aml. §17-4 (1). Ved tvist om pågående ulovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon, gjelder ingen søksmålsfrist – Aml. § 17-4 (4)

3.2.6 Ved oppsigelse under sykdom, svangerskap, foreldrepermisjon, militærtjeneste m.v., forlenges fristene – Aml. § 17-5.

3.3 Særlige prosessregler:

3.3.1 I forbindelse med søksmål om oppsigelse, avskjed og andre rettigheter etter loven, kan retten behandle krav om lønn, feriepenger og andre tilknyttende krav – Aml. § 17-1 (2).

3.3.2 Forliksmekling finner ikke sted – Aml. § 17-1 (3)

3.3.3 Retten skal påskynde saken – Aml. § 17-1 (4)

3.3.4 Retten settes med meddommere med mindre retten og partene finner det unødvendig – Aml. § 17-7.

3.3.5 Sak vedrørende arbeidsforhold er fritatt for rettsgebyr, jfr. Rettsgebyrloven §10 nr.10.

3.3.6 I arbeidsrettssaker kan etter behovsprøving fritt rettsråd og fri sakførsel innvilges, jfr. Rhjl. § 11, 2. ledd nr. 5 og § 16, 2. ledd.

3.3.7 Tvist om fritak fra arbeidstidsordning eller overtid, permisjon etter Aml. kap. 12 eller fortrinnsrett for deltidsansatte, kan bringes inn for særskilt tvisteløsningsnemnd – Aml. §17-2. Slik tvist kan ikke bringes inn for domstolene før avgjørelse fra nemnda foreligger og fristen er da 8 uker.

3.4 Rett til å stå i stillingen

3.4.1 Ved oppsigelse:

- Arbeidstaker har rett til å stå i stillingen mens tvisten er gjenstand for forhandlinger – Aml. § 15-11 (1)
- Arbeidstakeren har rett til å stå i stillingen dersom søksmål reises innen de frister som følger av Aml. § 17-4 med mindre retten etter begjæring fra arbeidsgiveren bestemmer at arbeidstakeren skal fratrukke – Aml. 15-11 (2).

3.4.2 Ved avskjed:

- Arbeidstaker har ikke rett til å stå i stillingen med mindre retten etter krav for arbeidstakeren bestemmer noe annet – Aml. § 15-11 (3).
- Denne regel gjelder også for oppsigelse i prøvetid, for innleid og for midlertidig ansatt

3.4.3 Om arbeidstakeren urettmessig utestenges fra arbeidsplassen kan arbeidstakeren kreve gjeninntreden innen fire uker – Aml. §15-11 (5)

4 Stillingsvern

4.1 Generelt krav:

- Oppsigelse: Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold – Aml. § 15-7 (1)
- Avskjed: Grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold – Aml. §15-14.
- Saklighetskravet må suppleres med en rimelighetsvurdering samt regler for særtilfeller.

4.2 Driftsinnskrenking eller rasjonalisering – Aml. § 15-7 (2)

Arbeidsgiver må:

- vurdere om arbeidstakeren kan tilbys annet passende arbeid i virksomheten og
- avveie virksomhetens behov mot ulemper som oppsigelsen påfører arbeidstaker

4.3 Utsetting av virksomhet (outsourcing) – Aml. § 15-7 (3)

Oppsigelse er ikke saklig dersom den skyldes utsetting av virksomhetens drift til selvstendig oppdragsmottaker og det ikke er nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.

4.4 Virksomhetsoverdragelse – Aml. kap. 16

Virksomhetsoverdragelse er i seg selv ikke saklig grunn for oppsigelse eller avskjed verken for tidligere eller ny innehaver– Aml. § 16-4. Se ellers pkt. 2.6 ovenfor.

4.5 Oppsigelse på grunn av alder – Aml. § 15-7 (4)

- Oppsigelse med fratreden før fylte 70 år som alene skyldes oppnådd pensjonsalder etter folketrygdloven, er ikke saklig.
- Etter fylte 66 år kan arbeidstaker forespørres. Merk krav til skriftlighet og tidsfrister.
- Rettspraksis legger vekt på tariffbestemte særaldersgrenser og etablerte pensjonsordninger i virksomheten. Prinsippsak p.t. for Høyesterett.
- Diskriminering p.g.a. alder er forbudt – Aml. § 13-1 (1).

4.6 Oppsigelse i prøvetid – Aml. § 15-6

Prøvetid må avtales skriftlig. Oppsigelsen må være begrunnet i:

- arbeidstakerens tilpasning til arbeidet, eller
- faglig dyktighet eller
- pålitelighet.

Oppsigelsesvernbestemmelsen suppleres av Aml. § 15-7.

Prøvetiden kan maksimalt være 6 måneder, men kan forlenges ved fravær – Aml. § 15-6 (3) og (4) forutsatt at arbeidstaker er skriftlig orientert om adgangen ved ansettelse og er blitt informert om forlengelsen før utløpet av prøvetiden. Prøvetid kan også fastsettes for ny stilling i virksomheten for så vidt gjelder denne stilling, jfr. Rt. 1997-560. Ved driftsinnskrenking, se Rt. 1999-1694.

4.7 Sykdom – Aml. § 15-8

Arbeidstaker kan ikke sies opp på grunn av ulykke eller sykdom de første 12 måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte.

Bevisbyrdregel – Aml. § 15-8 (2).

4.8 Oppsigelsesvern ved svangerskap, etter fødsel og adopsjon – Aml. § 15-9.

4.9 Oppsigelsesvern ved militærtjeneste m.v. – Aml. § 15-10.

5 Virkningene av usaklig oppsigelse eller avskjed

5.1 Ugyldighet:

Dersom oppsigelsen anses usaklig skal den kjennes ugyldig, om arbeidstaker har lagt ned påstand om dette – Aml. § 15-12 (1), Tilsv. for avskjed – Aml. § 15-14 (3).

5.2 Opphør:

I særlige tilfeller kan retten bestemme at arbeidsforholdet likevel skal opphøre – Aml. § 15-12 (1) 2. pkt. Snever unntaksregel. Arbeidsgiver må ha nedlagt påstand i tide om dette. Tilsvarende gjelder for avskjed, men retten kan da i stedet avsi dom for oppsigelse forutsatt at arbeidsgiver har nedlagt påstand om dette – Aml. § 15-14 (3) i.f.

5.3 Erstatning:

Om oppsigelsen er usaklig, kan arbeidstaker kreve erstatning – Aml. § 15-12 (2).

Erstatningsregelen er også gitt anvendelse ved avskjed (Aml. § 15-14 (4)), suspensjon (Aml. § 15-13 (4)), formuriktig oppsigelse (Aml. § 15-5 (2) i.f.), ulovlig innleie (Aml. 14-14 (2)), ulovlig midlertidig ansettelse (Aml. § 14-11 (2)), og ved brudd på reglene om fortrinnsrett (Aml. § 14-4 (2)).

6 Fortrinnsrett til ny tilsetting m.v.

6.1 Oppsigelse p.g.a. arbeidsmangel gir arbeidstaker fortrinnsrett til ny tilsetting i samme virksomhet – Aml. § 14-2 (1).

6.2 Fortrinnsretten kan også gjelde for midlertidig ansatt og ansatte som har måttet gå over i redusert stilling – Aml. § 14-2 (2).

6.3 Diverse vilkår og begrensninger gjelder – Aml. § 14.2 (3) – (8).

6.4 Særskilt fortrinnsrett for deltidsansatte - Aml. § 14-3.

7 Attest – Aml. § 15-15.