



AVSLUTNING AV ARBEIDSFORHOLD

Oversikt over sentrale regler om oppsigelse og avskjed

SAMMENDRAG

I denne artikkelen går vi gjennom noen av reglene om oppsigelse og hva NFF kan bistå med.

Innhold

Avslutning av arbeidsforhold	2
Oppsigelse fra arbeidsgiver	2
Drøftingsmøte	2
Krav om saklig begrunnelse	2
Avskjed og suspensering	3
Formkrav	3
Forhandlingsmøte	3
Virkninger av feil	3
Sluttavtaler	3
Sluttattest og referanser	4
Tillitsvalgtes rolle og juridisk bistand fra NFF	4

Avslutning av arbeidsforhold

I denne artikkelen ser vi nærmere på arbeidsmiljølovens regler for avslutning av arbeidsforhold.

En arbeidstaker kan si opp stillingen sin når hun eller han ønsker det, og trenger ikke å begrunne oppsigelsen. Oppsigelsen bør være skriftlig, sånn at man kan dokumentere når den blei sendt. En e-post til arbeidsgiver er nok.

Ved overgang til ny jobb kan det dukke opp spørsmål om hvor lang oppsigelsestiden er. Arbeidsmiljøloven har regler om oppsigelsesfrist, men det kan hende det er avtalt en lengre frist ved ansettelse, eller i tariffavtale. Utgangspunktet er at arbeidstakeren har rett og plikt til å jobbe ut oppsigelsestiden. Hvis arbeidstaker forlater jobben eller slutter å møte på jobb uten å ha gyldig fraværsgrunn, kalles det fantegang. Fantegang kan gi arbeidsgiver grunnlag for å avslutte arbeidsforholdet og eventuelt kreve erstatning for økonomisk tap som følge av brudd på arbeidsplikten. Arbeidstaker som uteblir fra jobben uten gyldig fravær, har i utgangspunktet heller ikke krav på lønn.

Etter at oppsigelse er levert, er det mulig å avtale kortere oppsigelsesfrist hvis partene blir enige om det.

Oppsigelse fra arbeidsgiver

Som utgangspunkt regnes arbeidsgiver som den sterke parten i arbeidsforholdet, og en oppsigelse vil generelt ha mer alvorlige konsekvenser for arbeidstakeren. Derfor stilles det strengere krav til oppsigelse fra arbeidsgivers side. Kravet om drøftingsmøte, og strengere formkrav til selve oppsigelsen kan ses i sammenheng med dette.

Drøftingsmøte

Før arbeidsgiver bestemmer seg for å si opp en ansatt, skal arbeidsgiver kalle inn til drøftingsmøte med den det gjelder. Drøfting skal bidra til at grunnlaget for oppsigelsen er riktig og oppklare eventuelle misforståelser. Arbeidstakeren kan ha med seg tillitsvalgt eller en annen person i møtet. Det er alltid en fordel å ha med seg en person som kan hjelpe til med å ta notater, eller som man kan diskutere saken med i etterkant. Drøftingsmøtet er et formkrav som stilles til oppsigelse fra arbeidsgivers/virksomhetens side.

Krav om saklig begrunnelse

Oppsigelse fra arbeidsgivers side må være begrunnet enten i virksomhetens, arbeidsgivers, eller arbeidstakers forhold, og begrunnelsen må være saklig. Virksomhetens forhold kan for eksempel være økonomiske forhold som krever omorganisering eller nedbemanning. Arbeidsgivers forhold kan være at personen som driver virksomheten, vil avvikle, og derfor sier opp de ansatte.

Arbeidstakers forhold kan være knyttet til faglig utøvelse av jobben som fysioterapeut eller andre forhold som gjør arbeidstakeren uegnet til å utføre jobben. Bruk av rusmidler, utilbørlig adferd (som mobbing, trakassering o.l.), manglende prestasjoner, tap av autorisasjon eller lignende.

Et unntak fra kravet om saklig begrunnelse for oppsigelse fra virksomhetens side er opphør som skyldes at arbeidstakeren har nådd lovens aldersgrense, for tiden 72 år.

Hvis en oppsigelse fra arbeidsgiver ikke er saklig begrunnet, vil den være ugyldig. Dette knytter seg til det faktiske grunnlaget, og arbeidsgivers vurdering av arbeidstakeren. Hvis arbeidsgiver har begrunnet oppsigelsen med virksomhetens økonomiske situasjon, mens realiteten er at økonomien er god, kan oppsigelsen være usaklig begrunnet.

Ved oppsigelser begrunnet med driftsinnskrenkninger må arbeidsgiver vurdere om det finnes annet passende arbeid i virksomheten. I så fall må arbeidsgiver tilby arbeidstakeren slikt arbeid i stedet for å gå til oppsigelse, ellers vil oppsigelsen kunne være usaklig. I slike tilfeller er det viktig å be om skriftlig begrunnelse og kreve forhandlingsmøte.

Arbeidstaker har rett til å stå i stillingen når grunnlaget for en oppsigelse bestrides. Dette er en sentral rettighet, og bare domstolen kan avgjøre at arbeidstaker likevel ikke får stå i stillingen.

Avskjed og suspensering

Avskjed er den mest inngripende måten et arbeidsforhold kan ta slutt på. Bare grove pliktbrudd kan begrunne en så streng reaksjon. Det kan dreie seg om underslag, seksuell trakassering, vold eller lignende atferd. Ved avskjed er det ingen oppsigelsesfrist, og arbeidstaker har ikke rett til å stå i stillingen hvis hun bestrider avskjeden. De økonomiske og sosiale konsekvensene er på denne måten mer alvorlige. En konsekvens av avskjed og oppsigelse som skyldes arbeidstakers forhold, er lengre ventetid på dagpenger fra NAV.

Hvis arbeidsgiver har grunn til å tro at en arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan gi grunnlag for avskjed, kan hun suspenderes mens forholdet undersøkes nærmere. Arbeidstaker har rett til lønn, men ikke til å jobbe i suspensjonsperioden.

Formkrav

Det stilles formkrav til oppsigelse fra arbeidsgiver. Oppsigelse fra arbeidsgiver skal leveres personlig, eller sendes med rekommandert post, og skal inneholde informasjon om arbeidstakers rettigheter i forbindelse med oppsigelsen.

Forhandlingsmøte

Arbeidstaker har rett til å kreve forhandlinger, og reise søksmål om oppsigelsen, hvis hun mener oppsigelsen er urettmessig. Slike forhandlinger må kreves innen to uker fra oppsigelsen fant sted. Forhandlingsmøtet er en mulighet til å få mer informasjon om arbeidsgivers vurdering, og ta stilling til om oppsigelsen er rettmessig. Partene kan legge fram sine syn på saken og diskutere seg fram til alternative løsninger hvis det er grunnlag for det. Sammen med rett til skriftlig redegjørelse for bakgrunnen for oppsigelsen vil forhandlingsmøtet gi grunnlag for å ta stilling til om det skal reises søksmål. Arbeidstaker har rett til å ha med seg rådgiver i møter. Det skal skrives protokoll fra møtet.

Virkninger av feil

Formfeil kan i de fleste tilfeller rettes opp. Et brev som ikke inneholder riktig informasjon, eller ikke overholder en frist, kan rettes og sendes på nytt. Slike formfeil kan føre til at oppsigelsesfristen løper fra et seinere tidspunkt, eller at det ikke løper frist for å kreve forhandlinger, gå til søksmål eller kreve erstatning. Feil knyttet til selve grunnlaget for oppsigelsen kan innebære at den er ugyldig. Da får den ikke virkning, og arbeidstaker har rett og plikt til å jobbe videre. Hvis det blir klart at oppsigelsen er ugyldig først etter at arbeidstaker har sluttet i jobben, kan hun ha krav på erstatning.

Sluttavtaler

Noen ganger er både arbeidstaker og arbeidsgiver tjent med å avslutte et arbeidsforhold. Da kan det være aktuelt å inngå en sluttavtale. Slike avtaler dreier seg som regel om en form for kompensasjon til arbeidstaker, og er motivert av arbeidsgivers ønske om å avslutte arbeidsforholdet uten «støy» fra arbeidstakers side. Det kan være alt fra at arbeidstaker får lønn, men slipper å jobbe i oppsigelsestiden, til mer omfattende avtaler om etterlønn. Vær oppmerksom på at sluttavtaler kan få konsekvenser for retten til trygdeytelser, og muligheten til å gå av med AFP dersom det kan være aktuelt.

Sluttattest og referanser

Når arbeidsforholdet tar slutt, har arbeidstaker rett til å få en attest som bekrefter arbeidsforholdets varighet, og hva arbeidet har bestått i. Mange arbeidsgivere gir mer utfyllende attester, med vurdering av arbeidsinnsatsen eller lignende.

Arbeidstaker kan ikke kreve at arbeidsgiver stiller som referanse i forbindelse med jobbsøking, men mange arbeidsgivere gjør dette hvis de mener at de kan gi en fordelaktig beskrivelse av arbeidstakeren. Vær oppmerksom på at det ikke finnes regler for bruk av referanser, og hva en referanseperson kan si. Du bør derfor snakke med de du vurderer å oppgi som referanse på forhånd, og bare oppgi referanser som vil gi en fordelaktig beskrivelse av deg som ansatt.

Tillitsvalgtes rolle og juridisk bistand fra NFF

Tillitsvalgte kan være gode støttespillere i forbindelse med avslutning av arbeidsforhold. Det er en god støtte å ha med seg en tillitsvalgt i møte med arbeidsgiver. Tillitsvalgte kan også hjelpe til med å finne fram i regelverket, eventuelt med bistand fra arbeidslivsseksjonen i Norsk Fysioterapeutforbund. Ved oppsigelse fra arbeidsgivers side anbefaler vi medlemmer om å be om bistand fra juristene i arbeidslivsseksjonen, for å få en vurdering av saken, og eventuell bistand i forhandlinger med arbeidsgiver. I oppsigelsessaker løper det mange frister, så det er viktig at å ta kontakt tidlig i prosessen.