

# Fallgruver ved oppsigelse og avskjed

Frokostmøte for håndverksbedrifter  
5. oktober 2022

Anita Hegg, advokat/HMS-fagsjef





### Siri Bergh

Direktør arbeidsgiverpolitikk og HMS

✉ siri.bergh@bnl.no

☎ 480 25 101



### Bjarne Brunæs

Advokat/ forhandler

✉ bjarne.brunaes@bnl.no

☎ 908 33 783



### Iselin Bauer Seeberg

Advokat/forhandler

✉ iselin.seeberg@bnl.no

☎ 95218569



### Iwona Kilanowska

Rådgiver/forhandler

✉ iwona.kilanowska@bnl.no

☎ 982 04 751



### Anita Hegg

Fagsjef HMS/advokat

✉ anita.hegg@bnl.no

☎ 99020316



### Bibbi Moen Drange

Advokat / forhandler

✉ bibbi.m.drange@bnl.no

☎ 481 76 355

Felles epost til  
avdelingen:

[Arbeidsrett@bnl.no](mailto:Arbeidsrett@bnl.no)

# Agenda

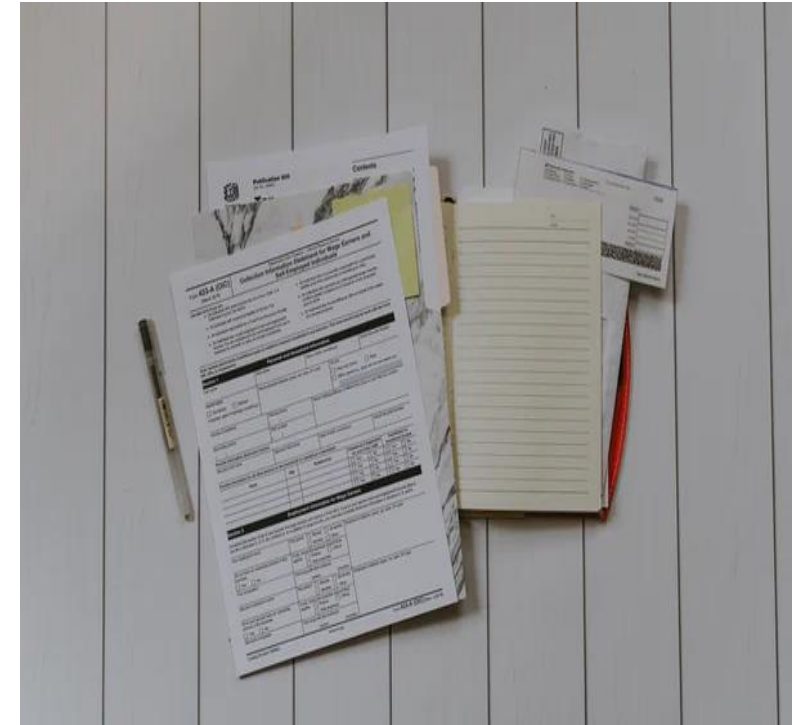
- **Fallgruver**
- **Oppsigelse**
- **Avskjed**
- **Fremgangsmåten/saksbehandlingsregler**

3 typiske fallgruver ved oppsigelse og avskjed



# Fallgruver ved oppsigelse eller avskjed

1. Begrunnelsen for oppsigelsen/avskjeden er for dårlig/svak
2. Mangler bevis/dokumentasjon for det som oppsigelsen/avskjeden begrunnes med
3. Mangelfull fremgangsmåte (prosess) forut for oppsigelsen/avskjeden eller oppsigelsen/avskjed oppfyller ikke formelle krav



Uønsket adferd og  
forsømmelser – hva kan  
arbeidsgiver gjøre?



# Eksempler på uønsket adferd

- Mobber, trakasserer – rasistiske utsagn
- Prater nedsettende om arbeidsgiver til eksterne
- Konfliktskapende, samarbeidsproblemer
- Bruker ikke verneutstyr, følger ikke sikkerhetsregler
- Mistet førerkort
- Feilregistrering av timer
- Neker å utføre arbeidsoppgaver
- Neker å utføre ordre og pålegg
- Lite effektiv
- Er slurvete
- Forsentkomming
- Lange pauser/ulovlig fravær
- Mistanke om rus
- Brudd på interne retningslinjer

# Hva gjør jeg som arbeidsgiver i slike tilfeller?

- Oppfølging
- Advarsel
- (Omplassering)
- Oppsigelse – prøvetid?
- Sluttavtale
- Avskjed
- Suspensjon





Oppsigelse grunnet  
arbeidstakers forhold



# Saklig oppsigelsesgrunnlag

Arbeidsmiljøloven § 15-7:

*«Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller **arbeidstakers forhold.**»*

# Oppsigelse – hva skal til?

$$\begin{aligned} & \text{Saklig grunn for oppsigelse (saklig begrunnelse)} \\ & \quad + \\ & \quad \text{Dokumentasjon (bevis)} \\ & \quad + \\ & \text{Forsvarlig oppsigelsesprosess (korrekt fremgangsmåte)} \\ & \quad = \\ & \quad \textbf{Gyldig oppsigelse} \end{aligned}$$

→ Kan oppsigelse/avskjed unngås?

## Arbeidstakers forhold

- Ofte forhold som kan ha vedvart over noe tid / gjentakende
  - Nekter å bruke verneutstyr
  - Respekterer ikke arbeidstid
  - Oversitter frister
  - Mangler / dårlig utført arbeid
  - Samarbeidsproblemer
  - Ordrenekt
  - Illojalitet – f eks intern info blir delt med utenforstående/kunder
- Arbeidsgiver må sørge for å ha **dialog og oppfølging** av arbeidstaker som har uønsket adferd

# Arbeidstakers forhold

Formålet med dialog / oppfølging:

## 1. Avdekke bakenforliggende årsaker

- Mangelfull informasjon, opplæring eller andre forhold som kan lastes arbeidsgiver?
- utfordringer med arbeidsmiljøet arbeidsgiver har vært uvitende om?
- Private forhold på arbeidstakers side?
- Arbeidstaker må bli gitt mulighet til å kommentere forholdet og mulighet til å forbedre seg
- Kan vi sette inn tiltak?
- Advarsel?

# Arbeidstakers forhold

## Formålet med dialog / oppfølging:

1. Avdekke bakenforliggende årsaker
2. Avverge konflikter om mulig – eventuelt unngå eskalering?
  - Ofte bedre å være i forkant av en eventuell konflikt
  - Arbeidstaker blir gitt mulig til å forbedre seg på et tidlig stadium
  - Partene kan avtale tiltak som gjør at en oppsigelse kanskje ikke blir nødvendig i fremtiden
  - God oppfølging av medarbeidere

# Arbeidstakers forhold

Formålet med dialog / oppfølging:

1. Avdekke bakenforliggende årsaker
2. Avverge konflikter om mulig – eventuelt unngå eskalering?
3. Dokumentasjonsgrunnlag for en eventuell oppsigelse/avskjed om det blir nødvendig
  - Mange arbeidsgivere har ikke noe dokumentasjon, og må derfor begynne oppfølgingsprosessen «på nytt» for å kunne dokumentere et oppsigelsesgrunnlag
  - Oppsigelsesprosessen blir ofte mer krevende for alle involverte

Det må skrives referat/oppsummering av alle oppfølgingssamtaler

Oppsigelse i prøvetid





## Prøvetid

- Prøvetid = «utprøvningsperiode" – MEN: fortsatt stillingsvern!
  - Ikke fritt frem for oppsigelse selv om terskelen er noe lavere
- Formål med prøvetiden:
  - Vurdere om den ansatte oppfyller arbeidsgivers rimelige krav til arbeidsutførelse
- Prøvetid må avtales skriftlig
- Kan benyttes både ved fast og midlertidig ansettelse
- Maksimalt 6 mnd.
- Kan avtale kortere oppsigelsesfrist enn normalt – minimum 14 dager "dato til dato"

# Prøvetid

- Tre kriterier som kan begrunne oppsigelse i prøvetid:
  - Tilpasning til arbeidet
  - Faglig dyktighet
  - Pålitelighet
- Krav til opplæring og oppfølging fra arbeidsgivers side
- Bruk prøvetiden aktivt! Og dokumenter oppfølgingen dere har gitt!
- Som hovedregel ikke rett til å stå i stilling ved tvist om oppsigelse
- Oppsigelse på annet grunnlag (f. eks. nedbemanning) --> ikke dårligere vern!

# Prøvetid

Prøvetiden kan forlenges ved fravær som ikke skyldes arbeidsgiver

- Må foreligge en skriftlig orientering ved ansettelsen om slik adgang
- Arbeidstaker må være skriftlig orientert om forlengelsen innen utløpet av prøveperiodens utløp
- Fraværet må skyldes arbeidstaker
- Permittering gir ikke adgang til å forlenge prøvetiden
- Forlengelsen må tilsvare lengden på fraværet

# Oppsummering av fallgruver

- Arbeidsgiver utnytter ikke prøvetidsperioden godt nok
- For liten oppfølging av arbeidstaker
- Manglende dokumentasjon av oppfølgingen
- Arbeidstaker får ikke mulighet til å forbedre seg
- Kravene til stillingen og/eller arbeidstaker er uklare
- Manglende dokumentasjon på opplæring
- Like tilfelles behandles ulikt hos samme arbeidsgiver



Avskjed

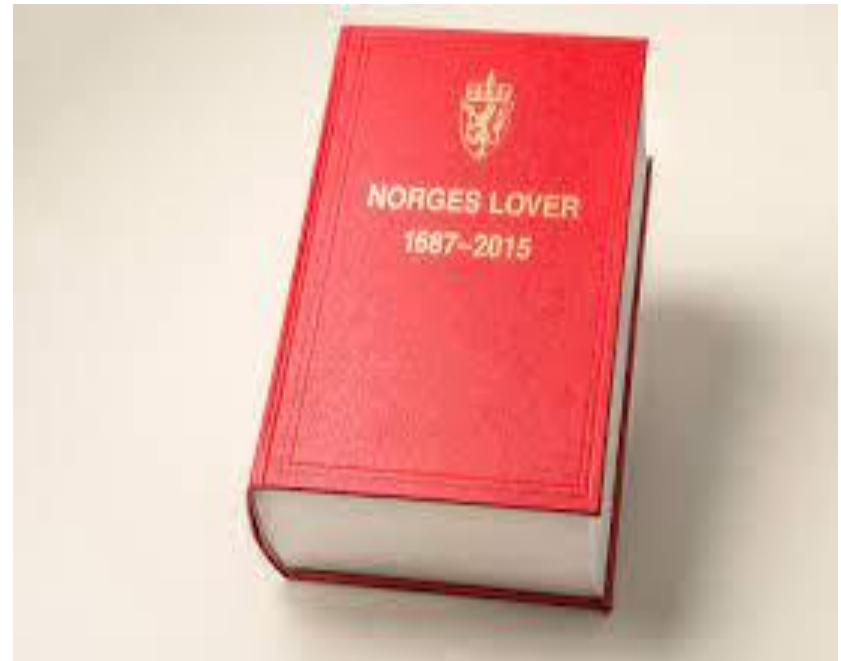


# Avskjed

- Meget streng reaksjon. Terskelen er høy.
  - Ofte de samme forholdene som ved oppsigelse, men alvorlighetsgraden er som regel høyere - eventuelt er det alvorlige enkelthendelser
  - Krav om «*grovt pliktbrudd*» eller «*vesentlig mislighold av arbeidsavtalen*»
- Forskjellen:
  - Oppsigelse: Står i stillingen ut oppsigelsestid
  - Avskjed: Ingen oppsigelsestid. "Går på dagen"
- Utgangspunktet: samme krav til prosess og drøftelser som ved oppsigelse
- SØK ALLTID RÅD I FORKANT

# Fremgangsmåte – avskjed/oppsigelse

en oversikt



# Drøftelsesmøte

- Innkallelse til drøftelsesmøte

- Skriftlig
- Retten til å ha med rådgiver
- Utvis fleksibilitet med tanke på tid/sted

- Gjennomføring av drøftelsesmøte

- Presentere de forhold og de dokumenter som arbeidsgiver mener kan gi grunnlag for en eventuell oppsigelse/avskjed
- Arbeidstaker redegjøre for sitt syn
- Alternativer til oppsigelser?
- Særskilte sosiale forhold?
  - Interesseavveining

NB! En endelig beslutning om oppsigelse/avskjed skal IKKE være tatt før drøftelsesmøte

**HUSK: Skriv referat fra møtet.**



# Beslutningen om oppsigelse eller avskjed

- Arbeidsgiver må vurdere alle sider av saken
- Er det en uforholdsmessig reaksjon?
  - Jfr. interesseavveiningen
- Alternativer?
  - Advarsel?
  - Oppsigelse fremfor avskjed?
  - Andre tiltak som kan igangsettes? Skal arbeidstaker få en ny mulighet?
    - Dersom det foreligger dokumentert og grundig oppfølging i forkant, vil det mye enklere sies å foreligge et saklig oppsigelsesgrunnlag
      - Konfliktdempende
  - Sluttavtale?

# Overlevering av oppsigelse/avskjed

- Strenge formkrav til oppsigelsen og avskjedens innhold, bruk mal på [Arbinn.no](http://Arbinn.no)
- Rekommandert eller personlig overlevering
- Ikke e-post eller vanlig brevpost!

## Arbeidstakers rettigheter etter at oppsigelse eller avskjed er gitt

- Innen 14 dager etter oppsigelse/avskjed er gitt, kan arbeidstaker kreve forhandlinger
- Kan reise søksmål
  - Må reises innen 8 uker fra forhandlingenes avslutning, dersom mener oppsigelse/avskjed er ugyldig
  - Innen 6 måneder, dersom kun kreve erstatning
  - Ingen frist dersom oppsigelse/avskjed ikke oppfyller formkravene
- Ved tvist om oppsigelse, så har arbeidstaker rett til å fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår eller saken er løst
  - Retten til å fortsette gjelder dersom søksmål reises innen utløp av oppsigelsesfrist og innen åtte uker fra forhandlingens avslutning
  - Gjelder ikke for oppsigelse i prøvetid eller ved avskjed

# Frivillig opphør - sluttavtale



# Sluttavtale

- Alternativ til oppsigelse / avskjed
- Arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om på hvilke vilkår og hvordan arbeidsforholdet skal opphøre
- Ofte – men ikke alltid - økonomisk kompensasjon
- Søk råd i forkant for å unngå å bli anklaget for å "skjule" en ulovlig oppsigelse/avskjed
- Tilpass standardmal på Arbinn
  - Inneholder viktige klausuler om blant annet frafall av søksmålsrett

# Takk for meg!

Anita Hegg, advokat / fagsjef for HMS  
Tlf.nr.: 990 20 316  
[Anita.hegg@bnl.no](mailto:Anita.hegg@bnl.no)

[Arbeidsrett@bnl.no](mailto:Arbeidsrett@bnl.no)