



HUSKELISTE VED OPPSIGELSE

Det hender at arbeidsgiver ser seg nødt til å avslutte arbeidstakers arbeidsforhold. Det hører med til arbeidsgivers styringsrett å kunne vurdere å si opp arbeidstakers arbeidsforhold, enten begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Men for at oppsigelsen skal være gyldig, må den selvfølgelig være saklig. Arbeidsmiljøloven har saksbehandlingsregler som arbeidsgiver må følge og her følger noen punkter arbeidsgiver bør huske på i den forbindelse.

Analyser situasjonen

Ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side kreves at oppsigelsen er saklig begrunnet i arbeidsgiverens, virksomhetens eller den ansattes forhold.

Eksempler på grunnlag for oppsigelse grunnet i arbeidstakers forhold:

- Manglende tilpasning til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet i avtalt prøvetid.
- Nekter å utføre pålagt arbeid (ordrenekt)
- Kommer for sent på jobben
- Er borte fra arbeidet uten lov
- Blir borte fra arbeidet og kommer ikke tilbake (fantegår)
- Gjør dårlig arbeid
- Arbeidstaker i lederstilling leverer ikke de ønskede resultater
- Har virksomhet eller arbeid i konkurranse med arbeidsgiveren
- Har verv eller aktivitet på fritiden som går på bekostning av arbeidet
- Tar i mot gaver eller bestiktelser fra kunder
- Kritiserer arbeidsgiveren overfor andre
- Unnlater å melde fra til arbeidsgiveren om kritikkverdige eller ulovlige forhold på arbeidsplassen
- Lekker fortrolige opplysninger
- Utsetter kolleger for mobbing eller sexpress
- Har rusproblemer
- Har mistet sertifikat eller lisens
- Begår en kriminell handling på jobben eller lignende (listen er ikke uttømmende)

Eksempler på grunnlag for oppsigelse grunnet i virksomhetens forhold:

- Driftsinnskrenkning
- Rasjonaliseringstiltak
- Nedlegging av virksomheten

Hva som er saklig grunn for oppsigelse beror på en konkret vurdering av den enkelte sak. Arbeidsgiver bør sørge for at det foreligger dokumentasjon på grunnlaget for oppsigelse.

Er det tilstrekkelig grunnlag for oppsigelse? Bør arbeidsgiver heller reagere med en advarsel? Det anbefales at arbeidsgiver kontakter Virke for å vurdere sakligheten av oppsigelsen før den gis.

Ved nedbemanning - vurder alternativer til oppsigelse

Kan arbeidsgiver for eksempel gi den ansatte tilbud om andre ledige stillinger i virksomheten? Kan man heller foreta permittering?

Drøft med tillitsvalgte før beslutning om oppsigelse tas grunnet i virksomhetens forhold

Følg også reglene i arbeidsmiljøloven kapittel 8 om informasjon og drøftinger. Dette bør gjøres så tidlig som mulig og det bør utarbeides en protokoll/referat fra møtet/møtene.

Fortsetter neste side

VIRKE
HOVEDORGANISASJONEN

Tel: +47 22 54 17 00 | Fax: +47 22 06 09 30
Henrik Ibsens gate 90, 0230 Oslo | PO Box 2900, 0230 Oslo, Norway
www.virke.no

Drøft

med den enkelte som vurderes oppsagt, før en beslutning om oppsigelse tas. Den ansatte skal gis mulighet til å ha med seg en tillitsvalgt eller en annen person den stoler på i møtet.

Treff beslutning om oppsigelse

En oppsigelse av en ansatt, uansett grunn, skal alltid bero på en grundig vurdering.

Gi informasjon om beslutningen til tillitsvalgt(e)

Dette gjelder ved oppsigelser grunnet virksomhetens forhold og kun dersom man har tillitsvalg(e) i virksomheten.

Overlever/send

rekommandert og formriktig oppsigelse til de(n) ansatte som skal sies opp.

Virke har utarbeidet forslag til maler som ligger på medlemssidene på www.virke.no