



OPPSIGELSESVERN VED SVANGERSKAP OG ETTER FØDSEL/ADOPSIJON

Det hender at arbeidsgiver må si opp en arbeidstaker som er gravid eller er i foreldrepermisjon. Mange er usikre på om det er lov å si opp en gravid arbeidstaker eller en arbeidstaker som er i foreldrepermisjon. Og dersom det er lov, hvilke regler må man da følge? Nedenfor finner du svar på relevante problemstillinger rundt dette tema.

Kan jeg si opp en arbeidstaker som er gravid?

En arbeidstaker som er gravid, kan ikke av den grunn sies opp. Skyldes oppsigelsen andre forhold enn graviditeten, kan imidlertid arbeidstaker sies opp dersom oppsigelsen har en saklig grunn. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at oppsigelsen ikke skyldes graviditeten.

Kan en ansatt i svangerskaps-, omsorgs-, fødsels eller foreldrepermisjon sies opp?

Arbeidstaker som er i lovfestet permisjon i inntil ett år, kan ikke sies opp med virkning i fraværperioden når arbeidsgiver er klar over at fraværet skyldes slik permisjon, eller arbeidstaker uten unødig opphold gir beskjed om at dette er grunnen til fraværet. Dette fremgår av arbeidsmiljøloven § 15-9 (2).

Virksomheten går dårlig og jeg er nødt til å rasjonalisere. En arbeidstaker jeg ønsker å si opp er i foreldrepermisjon. Hindrer det meg fra å si vedkommende opp?

Arbeidstakere som er i lovfestet svangerskaps-, omsorgs-, fødsels- eller foreldrepermisjon i inntil ett år, kan ikke bli sagt opp med virkning i denne fraværperioden, jf. arbeidsmiljøloven § 15-9 (2). Med andre ord – arbeidstaker kan sies opp, men oppsigelsestiden begynner ikke å løpe før permisjonen er avsluttet.

Eksempel 1: A er i permisjon frem til 5. mai. Hun får oppsigelse 3. februar og har 2 måneder oppsigelsestid. Fristen begynner å løpe fra 5. mai til og med 4. juli. Her vil det ha gått mer enn to kalendermåneder fra hun fikk oppsigelsen.

Eksempel 2: B er i permisjon frem til 25. mai. Hun får oppsigelse 15. mai og har 1 måneds oppsigelsestid. Fristen begynner å løpe fra 1. juni. (Hvis fristen skulle løpe fra 25. mai til 25. juni, ville hun ha kommet dårligere ut enn om hun var i arbeid.)

Det absolutte forbudet som gjelder i slike perioder, kan være uheldig både for virksomheten og i forhold til andre arbeidstakere, særlig ved oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkning eller ved nedleggelse av hele avdelinger. Hensikten med bestemmelsen er imidlertid å verne arbeidstakere som er ute i permisjon ved svangerskap, fødsel eller adopsjon.

Arbeidstaker er gravid, men er sagt opp av andre grunner enn graviditeten og nedkommer før oppsigelsestidens utløp. Stopper da oppsigelsestiden å løpe?

Ja, ved nedkomst stopper oppsigelsestiden å løpe, og begynner først å løpe igjen når foreldrepermisjonen er avsluttet. For eksempel: En gravid arbeidstaker blir sagt opp og rekker å ta ut 1 måned av oppsigelsestiden før hun går ut i foreldrepermisjon. Hun er tilbake fra foreldrepermisjon 3. mai. Dersom oppsigelsestiden er 3 måneder, starter resten av oppsigelsestiden den 4. mai og varer 2 måneder fram i tid – det vil si til og med den 3. juli.