

Oppsigelse: en studie av saklighetskravet

985176

985794

985995



BCR3101

Bacheloroppgave – HR og personalledelse

Høyskolen Kristiania

Vår 2016

«Denne oppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania.
Høyskolen Kristiania er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller
anbefalinger»

Abstract

Denne bacheloravhandlingen er en avhandling i et juridiske tema innenfor norsk arbeidsrett og er således basert på juridisk metode. Nærmere bestemt skal avhandlingen beskrive saklighetskravet begrensninger ved oppsigelse. Avhandlingen inneholder en beskrivelse av saklighetskravet og de momentene knyttet til det. Problemstillingen, som skal besvares er: ”Hvilke begrensninger gir saklighetskravet for arbeidsgiver ved en oppsigelse?” Vi skal legge frem våre resultater ved å se på oppsigelse grunnet virksomhetens og arbeidstakers forhold i sammenheng med andre momenter knyttet til oppsigelse. Avhandlingen er utarbeidet med hensikt om å være til hjelp for arbeidsgiver ved oppsigelser og er skrevet fra en arbeidsgivers perspektiv.

Forord

Denne bacheloravhandlingen er vår siste hånd på ”verket” vi snart kan kalle vår bachelorgrad fra Høyskolen Kristiania. Arbeidet har vært krevende, spesielt da vi har valgt å skrive en juridisk avhandling. Gjennom flere år og fag har vi sett hvilke juridiske konsekvenser forskjellige avgjørelser og handlinger kan få. Dette skapte et inntrykk av at ledere enten mangler kunnskap om jussen eller rett og slett velger å se bort i fra den. En konsensus om at jussen er tung og uforståelig tente en glød i oss, som gjorde at vi valgte å skrive en juridisk bachelor. Vi kunne ikke gjennomført denne avhandlingen uten hjelpen fra vår veileder, Kjell Ove Ernes og ønsker derfor å takke han for all oppmuntring, motivasjon og hjelp underveis. Hjelpen var uvurderlig. Vi er stolte over resultatet vi har kommet frem til. God lesing!

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	s. 6
1.1 problemstilling	s. 6
1.2 Formål	s. 6
1.3 Aktualitet	s. 7
1.4 Avgrensninger og forutsetninger	s. 7
2.0 Metode	s. 8
2.1. Fremgangsmåte	s. 8
2.2 Rettskildene	s. 8
2.2.1 Arbeidsmiljøloven	s. 8
2.2.2 Diskriminerings- og likestillingsloven	s. 10
2.3 Ulovfestet rett	s. 11
2.4 Begreper	s. 11
2.4.1 Saklighetskravet	s. 12
2.4.2 Virksomheten	s. 12
2.4.3 Arbeidsgiver	s. 12
2.4.4 Arbeidstaker	s. 13
2.4.5 Oppsigelse	s. 13
2.4.6 Tariffavtale	s. 13
2.4.7 Tillitsvalgt	s. 14
2.4.8 Avskjed	s. 14
2.4.9 Lojalitetsplikt	s. 15
3.0 Saklighetskravet	s. 15
3.1 Historisk perspektiv	s. 16
3.2 Saklighetskravets dimensjoner	s. 17
3.3 Saklighet som et ledd i rimelighetsvurderingen	s. 17
3.4 Saklighetskravets innvirkning på styringsretten	s. 18
4.0 Oppsigelse grunnet Arbeidstakers forhold	s. 18
4.1 Mangel på arbeidsprestasjoner	s. 19
4.2 Fravær	s. 21
4.3 Brudd på arbeidsplikten	s. 21
4.4 Brudd på lojalitetsplikten	s. 22

4.5 Utilbørlig adferd og bruk av rusmidler	s. 23
4.6 LF- 2012-72597	s. 23
4.7 Betydningen av eldre forhold	s. 24
4.8 Avskjed	s. 24
4.9 Gjentakelse av pliktbrudd	s. 25
4.10 Vesentlig mislighold av arbeidsavtalen	s. 26
4.11 Rt. 1999-163	s. 27
4.12 Forholdet mellom avskjed og oppsigelse	s. 28
4.13 Arbeidstakers oppsigelse	s. 28
5.0 Oppsigelse grunnet virksomhetens forhold	s. 29
5.1 Utvalget	s. 30
5.1.1 Utvelgelseskreter	s. 30
5.2 Ansiennitet	s. 31
5.3 Sosiale hendelser	s. 32
5.4 Kompetanse	s. 32
5.5 Delkonklusjon utvalg	s. 33
5.6 Annet passende arbeid	s. 34
5.7 Fortrinnsrett	s. 35
5.8 Særskiltvern mot oppsigelse	s. 36
6.0 Opphør av arbeidsforhold grunnet alder	s. 36
7.0 Diskriminering	s. 37
8.0 Oppsigelser Prøvetid	s. 39
9.0 Midlertidig ansettelse	s. 40
10.0 Sakbehandlingsregler	s. 42
10.1 Drøftelse	s. 42
10.2 Formkrav	s. 43
10.3 Oppsummering av saksbehandlingen	s. 44
11.0 Virkninger av at oppsigelsen eller avskjeden er saklig	s. 44
12.0 Konklusjon	s. 45
12.1 Virksomhetens forhold	s.45
12.2 Arbeidstakers forhold	s.46
12.3 Saklighetskravets begrensninger ved oppsigelse	s.46

Litteraturliste

1. Innledning

Bakgrunnen for temaet i denne avhandlingen er en interesse, som ble utviklet gjennom våre erfaringer i faget arbeidsrett. Gjennom faget fikk vi inntrykk av hvor krevende de arbeidsrettslige rammene er å forholde seg til for en arbeidsgiver. Lovverket tar sikte på å beskytte arbeidstaker, da den blir regnet som den svake parten i forholdet. Videre erfarte vi at en kan trekke linjer mellom personalledelse og arbeidsrett i faget personalledelse. God personalledelse krever at lederen forstår og forholder seg til jussen. Gjennom de to fagene fikk vi inntrykk av at det temaet med flest utfordringer innenfor arbeidsretten er forhold knyttet til opphør av arbeidsforholdet. For arbeidsgiver vil det alltid være en risiko for søksmål knyttet til oppsigelse.

1.1 Problemstilling

Bacheloravhandlingen har et noe utradisjonelt tema for Høyskolen Kristiania- et juridisk tema. Temaet for avhandlingen er opphør av arbeidsforhold – mer presist: Kravet om saklighets begrensninger for arbeidsgiver ved oppsigelser. Vår problemstilling er:

”Hvilke begrensninger gir saklighetskravet for arbeidsgiver ved en oppsigelse?”

Avhandlingen skal gi et nærmere innblikk i hvilke forhold arbeidsgiver må forholde seg til ved oppsigelse, hvilke begrensninger som finnes slik at opphøret av arbeidsforholdet følger norske arbeidsrettslige rammer.

1.2 Formål

Det er ikke alltid enkelt for ledere å forholde seg til de juridiske spørsmålene ved oppsigelser. Denne oppgaven tar sikte på å forenkle lederens oppgaver ved å lage en mal for hvilke punkter en leder må forholde seg til, hvilke fallgruver som finnes og hvordan lederen bør forholde seg til jussen. Målet er å bidra til å heve kunnskapen tilknyttet de juridiske spørsmålene knyttet til oppsigelser, slik at det gjøres færre feil, som enkelt kunne vært unngått og dermed unngår såkalte ”unødvendige søksmål.

1.3 Aktualitet

Driftsinnskrenkninger og oppsigelser er et dagsaktuelt tema, spesielt i forhold til oppsigelser grunnet virksomhetens forhold. Virksomheter må tilpasse seg økonomiske opp og nedturer. Dagen økonomi er svært ustabil og flere organisasjoner har behov for å omstille og dermed si opp arbeidstakere for å tilpasse seg arbeidsmarkedet. Arbeidstakere er mennesker og mennesker gjør feil. Arbeidsgiver har ingen garanti for at arbeidsforholdet kommet til å fungere ved ansettelse. Det er dermed viktig at arbeidsgiver har et forhold til oppsigelser og saklighetskravet ved oppsigelse, da dette leger grunnlaget for om oppsigelsen er rettmessig. Oppsigelse er et område innen arbeidsrett hvor det er mange søksmål i forhold til andre områder, dette fordi saklighetskravet er lite konkret og kan oppleves krevende for arbeidsgivere å forholde seg til. Søksmål er bedriftsøkonomisk likt gunstig for virksomheten og derfor vil det være til arbeidsgivers fordel å øke kunnskapen til lovgivningen.

1.4 Avgrensninger og forutsetninger

Oppgaven baseres på Arbeidsmiljøloven av 2005, eventuelle endringer i arbeidsmiljøloven etter 2005 vil ikke bli inkludert i avhandlingen. Vi forutsetter at oppsigelsen er grunnet i virksomhetens eller arbeidstakers forhold. Oppsigelser grunnet arbeidsgivers forhold vil ikke bli behandlet, da det er få oppsigelser grunnet arbeidsgivers forhold. Forhold knyttet til styringsrett vil bli behandlet i mindre grad, da avhandlingens fokus vil ligge på begrensninger ved oppsigelse. Omstilling vil ikke bli behandlet, da dette er et tema, som i stor grad er knyttet til styringsrett. Masseoppsigelser, nedbemanning og virksomhetsoverdragelse vil ikke bli behandlet, da det gjelder egne bestemmelser for dette. Vi forutsetter dermed at ingen oppsigelser omhandler mer enn 10 arbeidstakere over 30 dager. Avhandlingen vil kun omhandle privat sektor, da den ville blitt for omfattende, dersom den skulle omhandlet offentlig sektor. Personalledelse, ledelse og andre HR relaterte temaer vil ikke bli behandlet, da dette er en juridisk avhandling.

2.0 Metode

2.1 Fremgangsmåte

Avhandlingen skal gjøre rede for hvordan saklighetskravet begrenser arbeidsgiver ved en oppsigelse. Hvordan arbeidsgiver juridisk bør gå frem for at en oppsigelse skal være saklig. Besvarelsen vil ta utgangspunkt i rettskilder og vi finner det derfor hensiktsmessig å presisere viktige begreper, gi en beskrivelse av rettskildebildet og forklare oppsigelser grunnet arbeidstakers forhold, virksomhetens forhold og avskjed. I tillegg skal vi forklare arbeidstakers oppsigelse, oppsigelse grunnet alder og andre faktorer knyttet til kravet om saklighet. Vi skal ta for oss hvordan saklighetskravet påvirker hver enkelt faktor ved en oppsigelse.

For å svare på problemstillingen skal vi ta for oss rekkevidden ved saklighetskravet, forholdet mellom lovgivning og kravet, samt hvordan saklighetskravet begrenser arbeidsgiver ved en oppsigelse. Dette vil bli gjort ved bruk av lovgivning, rettspraksis og juridisk litteratur.

2.2. Rettskildene

2.2.1 Arbeidsmiljøloven

Dagens Arbeidsmiljølov har blitt utviklet gjennom stadige redigeringer. Den har fremkommet av Arbeidervernloven. Arbeidervernlovgivningen kom først til Norge på slutten av 1800-tallet. Det har oppstått en omfattende utvikling og endring ved lovverket i takt med samfunnsutviklingen. I 1829 ble grunnlaget for arbeidervernlovgivning lagt. Denne loven var utarbeidet for industriarbeidere og andre grupper av arbeidstakere som lovfestet rettigheter for sine arbeidsgivere. Arbeidervernlovgivningens formål var å forebygge helsefare og ulykker i fabrikker. Arbeidervernloven av 1936 var langt større enn de tidligere arbeidervernlovene og var en alminnelig arbeidsvernlov. Denne loven ga vern mot usaklig oppsigelse og rett til at folk skulle få ferie. Arbeidervernloven av 1956, fattet regler om organisert vernearbeid og

oppsigelsesvern for arbeidstakere som var sykemeldt. Arbeidervernloven er en lov som har blitt endret flere ganger. Endringene omfattet særlig lovens regulering av arbeidstid.¹

Arbeidsmiljøloven av 1977, var et resultat av en omfattende bearbeidelse av arbeidervernlovgivningen, og det ble lagt særlig vekt på arbeidstakerne. Reglene i denne loven omfattet krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og regler om organiserte vernetjenester. Annet som var vektlagt var redusert arbeidstid, styrket oppsigelsesvern, rett til fri ved sykdom og fødsel.”² Arbeidsmiljøloven av 1977 er en lov som har blitt endret så å si årlig, og i 1995 ble det gjennomført en totalrevisjon av arbeidsmiljøloven. Det førte til at arbeidsmiljølovutvalget i NOU 1992: 20 foretok en gjennomgang av arbeidsmiljøloven.

I forarbeidene til Arbeidsmiljøloven av 2005 la regjeringen fram et nytt forslag for arbeidsmiljøloven. Et forslag om at den enkelte kan utnytte sin arbeidsevne på en best mulig måte for seg selv og samfunnet. Dette var viktig for at arbeidstakerne kunne skape et godt arbeidsmiljø. Det har skjedd forandringer i arbeidslivet i Norge etter at arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 1977. Arbeidsdeltakelsen har økt, næringsstrukturen har blitt forandret, og dette spesielt blant kvinner. Helse, miljø og sikkerhet er sentralt i arbeidsmiljøloven, samt at alle blir tatt på alvor. Arbeidsmiljøloven skal sørge for at alle parter respekterer reglene og det å sørge for at alle arbeider i et godt arbeidsmiljø.³

Lovens bakgrunn, ”Utgangspunktet for arbeidsmiljøloven ble lagt ved Arbeidslivslovutvalgets innstilling NOU 2004: 5 Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst. Regjeringen Bondevik II la fram forslag til ny arbeidsmiljølov i Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). Forslaget ble vedtatt av Stortinget 17. juni 2005. Etter regjeringsskifte høsten 2005 la Regjeringen Stoltenberg II fram forslag til viktige endringer i den nye arbeidsmiljøloven,

¹ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-49-2004-2005-/id396602/?ch=1&q=>

² <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-49-2004-2005-/id396602/?ch=1&q=>

³ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)

se Ot.prp. nr. 24 (2005-2006). Stortinget vedtok disse endringene 20. desember 2005, og den nye loven med endringene trådte i kraft 1. januar 2006”⁴

Arbeidsmiljøloven av 2005, ble store endringer gjort i arbeidsmiljøloven av 1997. Det kom nye regler som gjaldt for fortrinnsrett for deltidsansatte, arbeidstid, virksomhetsoverdragelse, drøfting og informasjon. Oppsigelsesvern ved sykdom, vern av arbeidstaker som varsler og kontrolltiltak i virksomheten ble utvidet i den nye loven.

I denne oppgaven skal vi i hovedsak fokusere på arbeidsmiljøloven kapittel 15, nærmere bestemt § 15-1 til 15-9, da store deler av kapittelet er sentralt for temaet i oppgaven. Paragrafen som da er av størst aktualitet er § 15-7, vern mot usaklig oppsigelse⁵, da denne paragrafen setter rammer for arbeidsgivers og virksomhetens saklighetskav ved oppsigelser av arbeidstakere. Loven fastsetter deler av hva som er å betrakte som usaklig oppsigelse, derimot eksiterer ingen konkret krav til saklighet ved oppsigelse. Dette står da nærmer i dommer og forarbeider, hva som kan begrunnes som saklig oppsigelse. Videre står det i kapittel 15 hvilke formkrav som gjelder for oppsigelser⁶ og virkningene av feil ved formkravene og mulige utfall som kan oppstå⁷.

2.2.2 Diskriminerings- og likestillingsloven

Oppsigelse grunnet alder jf. AML § 15-13 a, krever at oppsigelsen også følger likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, diskrimineringsloven om seksuell orientering. Det følger av reglene i de nevnte reglene når det er saklig å forskjellsbehandle⁸ av arbeidstaker(e) både indirekte og

⁴ <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/utvikling-arbeidervernlovgivning/id448286/>

⁵ Arbeidsmiljøloven § 15-7

⁶ Arbeidsmiljøloven § 15-4

⁷ Arbeidsmiljøloven § 15-5

⁸ Likestillingsloven § 5 annet ledd

direkte. Lovene vil være aktuelle, for å kunne dokumentere saklighetskravet og at arbeidstakerne skal oppleve at den har blitt rettmessig rett behandlet ved oppsigelsen.

2.3 Ulovfestet rett

Både styringsretten og lojalitetsplikten er ulovfestede. Saklighetskravet er en ulovfestet rett, som følger av rettsnorm. Styringsretten ble først utviklet gjennom høyesteretts uttalelser i Rt. 2000-1602 "Nøkkdommen" og Rt 2008-856 "Theatercafedommen". Styringsretten tar i tillegg hensyn til hva som er rimelig i lys av samfunnsutviklingen.⁹ Styringsretten begrenses av lovgivning, tariff, saklighet og arbeidsavtalen.

Lojalitetsplikten følger av arbeidsforholdet er et kontraktsforhold og kommer blant annet frem gjennom høyesteretts uttalelser i Rt. 1996 – 607 "saga data-dommen". Normen har en negativ side ved at arbeidstaker plikter å ikke utføre handlinger, som fører til til å skade arbeidsgivers interesser. Normen har også en positiv side hvor arbeidstaker plikter å utføre handlinger, som ivaretar arbeidsgivers interesser. Arbeidstaker har handlingsplikt.

Saklighetskravet er en rettslig standard. Det vil si at samfunnet utvikler seg, hva som er saklig ved en oppsigelse må dermed sees i sammenheng med tiden. Hva som er en saklig grunn vil utvikle seg i samsvar med tiden. Saklighetskravet fremkommer også av ordlyden i AML § 15-7 (1).

2.4 Begreper

For å forstå denne avhandlingen vil det være nødvendig å forklare visse begreper nærmere, da disse ikke vil bli gjennomgått nærmere i den løpende avhandlingen. Begrepene vi har tatt for

⁹ Rt. 2000-1602 "Nøkkdommen"

oss er saklighetskravet, virksomheten, arbeidsgiver, arbeidstaker, oppsigelse tariffavtale, tillitsvalgt og lojalitetsplikt, da vi mener dette er sentrale begreper.

2.4.1 Saklighetskravet

Saklighetskravet beskriver at det må finnes et grunnlag for en hver oppsigelse. Det er en restriksjon på arbeidsgivers oppsigelsestilgang. Saklighetskravet ved oppsigelser kommer frem av Arbeidsmiljøloven §15 – 7 (1) ”*Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold*”. Formålet med kravet er å verne om arbeidstaker og eventuelle andre arbeidstaker forsørger. Saklighetskravet begrunnes i arbeidstakers rett til meningsfullt arbeid, i tillegg til dens økonomiske evne.

2.4.2 Virksomheten:

En virksomhet blir som oftest forbundet med en organisasjon eller en bedrift. En virksomhet defineres som et sted der arbeidsgiver og arbeidstaker begår aktiviteter med et bestemt formål. Med andre ord vil en virksomhet være det stedet arbeidsgiver og arbeidstaker har oppholdssted, og et sted der den skriftlige arbeidsavtalen etterleves.¹⁰ Virksomheten er et objektivt sted, men skal også etterleve lovens rammer. Loven definerer ikke virksomhet, men jf. AML § 4-1 (1) *virksomhet som sysselsetter arbeidstaker*, ser vi at en virksomhet er det stedet der arbeidstaker jobber. Stedet som driver et formål, enten det er veldedighet, som ikke nødvendigvis tjener penger eller en privat bedrift som tjener store pengesummer, og utleverer lønn. Ved sistnevnte må altså virksomheten etterleve lovens rammer om lønn, arbeidstider, overtid med mer. Dette er da arbeidsgivers oppgave at blir gjennomført på korrekt måte.

2.4.3 Arbeidsgiver:

En arbeidsgiver er «enhver som har ansatt arbeidstakere for å utføre arbeid i sin tjeneste». Med andre ord vil det si at en arbeidsgiver, som regel er den som styrer en virksomhet og tar seg av de ansatte, altså arbeidstakerne. Det er denne personen som skal sørge for at blant annet arbeidsmiljøloven blir overholdt. I denne oppgaven, vil det tilsi at det er arbeidsgivers oppgave å sørge for at opphør av arbeidsforholdene til arbeidstakerne blir overholdt etter

¹⁰ Fougner s. 36

loven. Arbeidsgivers identitet bør også bekreftes i den skriftlige arbeidsavtalen jf. AML §14-6 (1) bokstav a.

2.4.4 Arbeidstaker:

Jf AML §1-8 (1) er «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste» å definere som arbeidstakere. En arbeidstaker utfører som regel arbeid for en virksomhet, under en arbeidsgiver. En arbeidstaker mottar som regel lønn for sitt arbeid, selv om dette ikke er lovpålagt. En slik arbeidstaker vil eksempelvis være en som jobber frivillig hos en virksomhet. Likevel er det noen grupper arbeidere som ikke går under kategorien arbeidstakere, jf AML § 1-6 (1), disse må likevel bli behandlet etter lovens HMS regler, da arbeidsmiljøloven skal sikre trygge arbeidsforhold og likebehandling i arbeidslivet jf. AML §1-1 bokstav b.

2.4.5 Oppsigelse

Oppsigelse er et opphør av arbeidsforholdet. Alle oppsigelser skal være saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidstaker eller arbeidsgivers forhold jf. AML §15-7. Alle oppsigelser har oppsigelsestid, hvor arbeidstaker står i stilling ut denne perioden. Oppsigelsestiden er jf. AML §15-3 (1) en måned, men annet kan følge av tariff, eller avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Før en oppsigelse kan gjennomføres må arbeidsgiver drøfte oppsigelsen med arbeidstaker jf. AML §15-1. Oppsigelsen skal være skriftlig og leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev jf. AML §§ 15-4 (1) og 15-4 (2) første punktum.

2.4.6 Tariffavtale:

En tariffavtale er etter arbeidstvistloven § 1 (e) «*en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.*» En slik avtale er særegen, og er forskjellig fra bedrift til bedrift. Denne avtalen, om ikke annet står skrevet er gjeldene i tre år fra avtalen er skrevet under jf. arbeidstvistloven § 5(1). Tariffavtalen kan inneholde alt fra rettigheter til feriepenger,

lønnsvilkår og arbeidsvilkår m.m., i tillegg til ikraftsettelse, varighet og oppsigelsesfrist.¹¹ Det stilles ikke krav til størrelsen på virksomheten, og dermed kan alle virksomheter, uansett størrelse inngå en tariffavtale, om virksomheten er en privat sektor. Staten stiller midlertidig krav til størrelse på organisasjonen og deres representativitet, men dette skal vi ikke gå inn grunnet avhandlingens avgrensninger.

Partene i en slik avtale er to fagforeninger, hvor den ene representerer arbeidstaker og den andre representerer arbeidsgiver. LO og NHO er eksempler på to parter. Mellom de to partene gjelder hovedavtalen. En slik hovedavtale er landsdekkende og omhandler arbeids- og lønnsvilkår, men er ofte avgrenset mot andre tariffavtaler i næringsmessig forstand, eller kun dekker visse yrkesgrupper.¹² Dersom en tariffavtale brytes av en av partene, og saken går rettens vei, stilles saken i Arbeidsretten eller en voldgiftsordning som partene har blitt enige om.¹³

2.4.7 Tillitsvalgt:

En tillitsvalgt i en virksomhet, er den personen som representerer en fagforening så representerer arbeidstakere i saker der arbeidsgiver må drøfte. Ved noen tilfeller fremkommer det av lov at tillitsvalgte skal ha en rolle, slik som jf. AML § 8-1 (1) «*I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.*» Temaer vil være virksomhetens økonomi, endringer som må foretas og eventuelle innskrenkninger m.m. Den tillitsvalgte er som regel valgt ut av arbeidstakerne selv.

2.4.8 Avskjed:

Avskjed er en umiddelbar fratredelse fra arbeidsavtalen. Avskjed er en sterkt reaksjon og gir store konsekvenser for arbeidstaker, da det ikke er noen oppsigelsestid ved avskjed, som vil si at arbeidstakers inntekt bortfaller. Pliktene til begge parter bortfaller. Det er vanlig ved avskjed at arbeidstaker blir ilagt karantene og ikke får dagpenger jf. Folketrygdloven §4-10. Dette gir store økonomiske konsekvenser for arbeidstaker, samt sosiale belastninger og

¹¹ Beck, s. 697

¹² Stokke, 49

¹³ Stokke, 49

vanskeligheter for å finne nytt arbeid. Terskelen for avskjed er derfor høy. Arbeidsgiver kan avskjedige arbeidstaker jf. AML §15-14 for mislighold av arbeidsavtalen eller grovt pliktbrudd.

2.4.9 Lojalitetsplikt

Lojalitetsplikten fremkommer av arbeidskontrakten og har til hensikt å sørge for at partene er lojale og handler aktsomt ovenfor hverandre. Arbeidsforholdet bygger på et behov for tillit mellom partene. Arbeidstaker skal ikke utføre handlinger, som kan skade arbeidsgivers interesser, men plikter også å utføre handlinger som er i arbeidsgivers interesser.

Arbeidsgivere i sentrale stillinger, slik som lederstillinger stilles det høyere krav om lojalitet jf. Rt. 1997-1128. Arbeidstaker er også pliktig til å overholde lojalitetsplikten utenfor arbeidstiden og skal derfor drøfte med arbeidsgiver dersom den er usikker på om et forhold kan bryte med lojalitetsplikten jf. Rt. 1996-1401. Det er særlig fire forhold knytte til spørsmål om lojalitetsplikt: arbeidstakers involvering i konkurrerende virksomheter, arbeidstakers ytringer, mottakelse av gaver og andre belønninger fra andre enn arbeidsgiver og bierverv på fritiden.

Hoveddel

3.0 Saklighetskravet

Kravet om saklighet ved oppsigelse er en restriksjon på arbeidsgivers oppsigelsesadgang, men også et oppsigelsesvern for arbeidstaker. *Bestemmelsene om vern mot usaklig oppsigelse bygger på forutsetningen om at arbeidstakeren trenger et særlig vern, som den svakere part i kontraktsforholdet.*¹⁴ En rimelighetsvurdering er også en stor del av saklighetskravet og innebærer at det må tas hensyn til hvilke konsekvenser oppsigelsen får for arbeidstaker.

¹⁴ Ot.prp nr 41 (1975-1976) s. 14

Domstolene har full rett til å prøve alle sider ved saklighetskravet. I Rt. 1984-1058 uttalte høyesterett følgende:

”Det er etter min mening domstolenes oppgave å prøve om regelen er riktig anvendt i det konkrete tilfellet. Dette innebærer at domstolene kan prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag, om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfattet de rimelighetshensyn som her gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren.”

Utdraget viser hvor viktig det er å vurdere hvert konkret tilfelle. Hvilke konsekvenser en oppsigelse vil ha for hver enkelt arbeidstaker. Dette skal vurderes jf. arbeidsmiljølovens §1-1 om at arbeidet i seg selv oppleves meningsfullt for arbeidstakers liv og at det ikke uten videre skal fratras arbeidstaker. Utdraget viser også viktigheten av god dokumentasjon i prosessen for å kunne vurdere sakligheten.

3.1 Historisk perspektiv

Før arbeidsvernsloven av 1939 fantes det ikke noe krav om saklighet. Arbeidsgiver sto fritt til å si opp arbeidstakere etter egen skjønn uten grunnlag eller noen rettslige konsekvenser. Arbeidstaker kunne motta erstatning dersom oppsigelsen hadde som hensikt å være sjikanerende og ærekrenkende. I praksis var det likevel fritt frem for arbeidsgiver å si opp arbeidstaker. Saklighetskravet ble første gang utarbeidet i sammenheng med arbeidervernloven av 1936. Av denne fremkommer det at arbeidstaker må være fylt 21 år og vært ansatt i minimum tre år sammenhengende hos arbeidsgiver. Rettsvirkningen av brudd på dette stillingsvernet var at arbeidstaker kunne kreve erstatning, men oppsigelsen ville fortsatt være gyldig. Saklighetskravet ble ytterligere utviklet i Arbeidervernloven 1956 og i 1977 kom arbeidsmiljøloven.¹⁵

¹⁵ Ot.prp nr 41 (1975-1976) Vedlegg II s. 6

3.2 Saklighetskravet dimensjoner

Oppsigelsen kan jf. AML § 15-7 (1) være saklig begrunnet i arbeidsgivers, arbeidstakers eller virksomhetens forhold. Arbeidsgivers forhold vil i hovedsak si sykdom eller død, som fører til at driften av virksomheten ikke lengre kan fortsette. Arbeidstakers forhold vil forenklet bety at begrunnelsen for oppsigelsen kan spores tilbake til arbeidstaker. For at det skal være saklig må også årsaken til oppsigelsen ha negative konsekvenser for stillingen og virksomheten i form av ulemper skader eller tap. En rimelighetsvurdering vil ha en mindre vekt når oppsigelsen er begrunnet i arbeidstakers forhold, enn ved oppsigelser begrunnet i virksomhetens forhold. En oppsigelse saklig begrunnet i virksomhetens forhold vil si at det foreligger et økonomisk behov eller andre driftsmessige faktorer som fører til at oppsigelse er et nødvendig tiltak.

3.3 Saklighet som et ledd i rimelighetsvurderingen

Terskelen for å si opp en arbeidstaker er høy. Saklighetsspørsmålet bygger på en skjønnsmessig vurdering av virksomhetens og de ansattes interesser. Det må legges vekt på hvordan oppsigelsen rammer arbeidstaker. Spørsmålet er om det etter en vurdering av interessene er rimelig at arbeidsforholdet opphører.¹⁶ Saklighetskravet må sees i sammenheng med hva som er rimelig, da dette endres over tid. Saklighet og rimelighet er likevel to forskjellige momenter. I Rt-1996-812 uttalte høyesterett følgende:

"Rimelighetsvurderingen etter arbeidsmiljøloven § 61 nr 4 annet ledd 3. punktum og saklighetsvurderingen knyttet til oppsigelsesspørsmålet etter arbeidsmiljøloven § 60 nr 1 og nr 2 er prinsipielt forskjellige forhold. Vurderingen av oppsigelsens saklighet vil likevel kunne inngå som et ledd i rimelighetsvurderingen."

Utsagnet viser at selv om det kan være vanskelig å skille mellom saklighet og rimelighetsvurdering er det to forskjellige faktorer, som henger tett sammen. Hva som vurderes som rimelig vil også ha betydning for om oppsigelsen av arbeidstaker er saklig.

¹⁶ rt 2009-685 avsnitt 52.

3.4 Saklighetskravets innvirkning på styringsretten

Kravet til saklighet legger begrensninger ved arbeidsgivers mulighet til oppsigelse. Styringsrett er arbeidsgivers rett til å lede, organisere, kontrollere og fordele arbeidet. Styringsretten påvirker arbeidsgivers mulighet til å gjennomføre endringer og ta beslutninger, som også påvirker arbeidstaker. Arbeidsgiver kan i lys av styringsretten gi ordre og instruksjoner arbeidstaker skal følge. Saklighetskravet får betydning når arbeidsgiver treffer en beslutning i lys av styringsretten og arbeidstaker ikke ønsker å følge denne. Styringsrettens rekkevidde er begrenset av fire faktorer: lovgivning, tariffavtale, saklighet og arbeidsavtalen. Den blir derfor ofte sett på som en restkompetanse. Saklighetskravet begrenser arbeidsgivers styringsrett.

4.0 Oppsigelse grunnet Arbeidstakers forhold

Oppsigelser grunnet arbeidstakers forhold skal være saklig begrunnet jf. AML § 15-7 (1).

Underforstått må begrunnelsen av forholdet kunne tilbakeføres til arbeidstaker og kunne dokumenteres for å være til skade for virksomheten gjennom tap, ulemper eller skader.

Begrunnelsene er ikke lovpålagt, men domstolen har i flere tilfeller vist skjønn mot både arbeidstaker og arbeidsgiver, da saklighetskravet kan være krevende å definere.

Hovedmomenter som havner utenfor saklighetskravet kommer til syne i bl.a. høyesterettsdom Rt.1979 s. 770 "Oslo sporveier-dommen". Rettsspørsmålet knyttet seg til hvorvidt to arbeidstakere kunne bli oppsagt grunnet deres sterke politiske ståsted og deres uttalelser deretter.

«Når programmet vurderes i sin sammenheng og på den bakgrunn som er nevnt, er det ikke lenger spørsmål om avvikende politiske meninger, men om ytterst klanderverdige handlinger overfor samfunnet som helhet og overfor kolleger.»¹⁷

¹⁷ Rt. 1979-770 "Oslo sporveier-dommen" s. 784

Høyesterett kom frem til at oppsigelsen var gyldig, men ikke grunnet deres uttalelser, men handlinger da det senere kom frem at de to arbeidstakerne drev våpenopplæring og våpenbruk.¹⁸ Implisitt oppfyller ikke utenforliggende eller usaklige hendelser og hensyn, som familiehendelser, politiske ståsted, venner, og andre irrelevante momenter kravet om saklighet ved oppsigelse jf. AML § 15-7. Derimot kan manglende arbeidsprestasjoner, fravær, brudd på arbeidsplikten, lojalitetsbrudd og uskikket oppførsel samt bruk av rusmidler, oppfylle saklighetskravet for en gyldig oppsigelse.

4.1.Mangel på arbeidsprestasjoner

For at en oppsigelse skal kunne regnes som saklig begrunnet, grunnet arbeidstakers arbeidsprestasjoner og arbeidsytelser, må arbeidstakers utførelse stride imot eller ligge markant under kravene som arbeidstaker har satt for stillingen ved virksomheten.

Med andre ord, vil det vekke sterk tvil hos domstolen dersom en arbeidstaker, som utfører en grei jobb, blir byttet ut med en som er «bedre skikket» for stillingen Jf. RG. 1996-1664 ”Design butikk AS” hvor en arbeidstaker ble sagt opp grunnet en del feil i forsendelser, samt feil i forbindelse med varetellinger i butikken. Lagmannsretten fant oppsigelsen usaklig da arbeidstakerens «lavere» arbeidsprestasjoner *«ikke er av en slik art og omfang at det er saklig grunn for oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 60 nr 1.»*¹⁹

Dårlige resultater er ikke alltid saklig grunn til oppsigelse. Av LE-1992-2655 fremkommer det at resultatene må avvike vesentlig for at det skal være saklig grunn til oppsigelse. En arbeidstaker ble oppsagt grunnet dårlig resultater og samarbeidsproblemer. Virksomheten forsøkte aldri å løse problemet eller legge til rette for arbeidstakeren:

”Til tross for at A hadde erfaring fra forskjellige stillinger i firmaet, ble dette ikke drøftet. Globe har i det hele tatt ikke anstrengt seg for at A skulle lykkes i sitt arbeidsforhold, og

¹⁸ Rt. 1979-770 ”Oslo sporveier-dommen”

¹⁹ RG. 1996-1664 ”Design butikk AS”

*bedriften må ta sin del av ansvaret for at A ikke nådde alle mål som var satt i aktivitetsbudsjettet*²⁰

Lagmannsretten vektla at arbeidstakeren ikke hadde noe vesentlig dårligere resultater enn sine kollegaer og avviket var ikke dramatisk. Virksomhetenes mål var i tillegg svært høye og få arbeidstakere klarte å nå dette målet. Arbeidstakeren hadde også hatt samtaler med overordnede hvor hennes prestasjoner ble rost og det var ingen informasjon om at resultatene var for dårlige. Lagmannsretten kom frem til at det ikke fantes saklig grunn til oppsigelse.²¹

På den andre siden er det stillinger der kravene til arbeidsprestasjoner er strengere og kan føre til saklig grunn for oppsigelsen. Et tilfelle er LB.2011-82741, hvor en overlege ble oppsagt bl.a. grunnet fare for pasientsikkerheten og gamle restanter i arbeidslister, hvor overlegen hadde blitt tilsnakket og fått utallige påminnelser om å utføre arbeidet sitt.

*«A var gjennom en rekke møter og skriftlig advarsel gjort kjent med viktigheten av å være à jour. De stadig tilbakevendende restansene innebar brudd på generelle instruksjoner for oppfølging av arbeidslistene og pålegg gitt til A. Slik situasjonen utviklet seg med nye restanser, manglende vilje til å erkjenne alvorret ved kritikkverdige forhold mv., finner lagmannsretten etter en samlet vurdering at det var saklig grunn til oppsigelse ved utløpet av mai 2010.»*²²

Dersom arbeidstakers handlinger kan føre til fare andre sikkerhet, det vil si liv og helse skal dette tas med i vurderingen. Dette som en del av en totalvurdering.

²⁰ LE-1992-2655

²¹ LE-1992-2655

²² LB.2011-82741

4.2 Fravær

For at arbeidstaker skal kunne utføre sitt arbeids er det en forutsetning at arbeidstaker er til stedet på arbeidsplassen i arbeidstiden. Arbeidstiden skal være fast satt i arbeidsavtalen, som er en bindende og gjensidig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker jf. AML §14-6 (1) bokstav j. Brudd på fremmøte over tid vil ses på som brudd på arbeidsplikten og arbeidsforholdet, da arbeidstaker plikter seg til å la seg kontrollere og lede av arbeidsgiver, i tillegg til å stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver²³. Verken det ene eller det andre legger til rette for å kunne gjennomføres, dersom arbeidstaker ikke dukker opp på arbeidsplassen eller forlater den før avtalt tid. En vokter ble oppsagt da han forlot arbeidsplassen en time før vaktens slutt jf. NAD-1987-466. Domstolen fant oppsigelsen gyldig og at «*pliktforsømmelse må derfor ansees som meget grov*».²⁴

Sykdom regnes som gyldig fravær. En arbeidstaker har rett egenmelding tre kalenderdager om gangen²⁵, og kan brukes inntil tre ganger²⁶. Egenmelding benyttes av at arbeidstaker melder om eget sykefravær uten legeerklæring til arbeidsgiver skriftlig eller muntlig²⁷. Misbruk av egenmelding vil anses som pliktbrudd, og kan føre til inndragelse av retten til egenmelding ved sykdom²⁸. Fravær grunnet barns eller nærliggende families sykdom har rett til permisjon jf. AML § 12-9 (1) og 12 -10 første ledd. Oppsigelse under permisjonen vil da være ugyldig med mindre begrunnelsen er av andre forhold som oppfyller saklighetskravet .

4.3 Brudd på arbeidsplikten

Arbeidsgivers styringsrett gir grunnlaget for at arbeidsgiver kan gi arbeidstaker arbeidsoppgaver, som arbeidstaker skal utføre. Dersom arbeidstaker ikke føler arbeidsgivers instruksjoner og ledelse kan det gi grunnlag for oppsigelse. Arbeidsgivers ordre må komme

²³ ot. prp nr. 49.6.1.1

²⁴ NAD-1987-466

²⁵ Folketrygdloven § 8-24 fjerde ledd

²⁶ Folketrygdloven § 8-27 (a)

²⁷ Folketrygdloven § 8-26 første ledd

²⁸ Folketrygdloven § 8-26 (b)

tydelig frem, for at det skal foreligge saklig grunn til oppsigelse jf. Rt. 1971-310.

Arbeidstaker nektet å utføre sine arbeidsoppgaver med å påsette lemmer på en lastebil, da han måtte gjøre dette på et annet sted enn det han vanligvis har gjort. Høyesterett mente at arbeidsgiver hadde god grunn til å be han utføre arbeidsoppgavene der, da det ville føre til at arbeidsgivers økonomiske kostnader ble redusert. Arbeidsgiver forklarte arbeidstaker utdypende hvordan arbeidet skulle utføres og hvorfor. Høyesterett la også vekt på at arbeidstaker ventet i fire timer før en overordnet kom på stedet og beordret han til å utføre oppgavene. Hendelsen var altså ikke et opphetet utsagn i øyeblikket.²⁹ Arbeidstaker kan nekte å utføre arbeid dersom det er fare for liv og helse og det anses dermed ikke som et brudd på arbeidsplikten.³⁰

Det kreves mer av visse yrkesgrupper i forholdt til fare for liv og helse. Politi, redningsvesen, brannmenn med mer er yrkesgrupper hvor arbeidstakerne må utføre farlig arbeid. I Rt. 1989-329 ble en politimann i hundepatruljen oppsaget grunnet ordnenekt. Politimannen nektet å gjennomføre en ettersøkning etter væpnede bankraner, da han mente at han behøvde flere kollegaers hjelp som sikring. Høyesteretten mente at han ikke kunne nekte å utføre sine arbeidsoppgaver på grunnlag av at de innebar høy risiko.³¹ ”Reglene om rett til å nekte og plikt til å nekte, må imidlertid sees i sammenheng. Retten til å nekte må under enhver omstendighet gå like langt som plikten”³² uttalelsen viser at oppfattelsen av risiko må sees i sammenheng med arbeidsplikten og hvilke arbeidsoppgaver arbeidstaker skal utføre.

4.4 Brudd på lojalitetsplikten

Adferd i brudd med lojalitetsplikten kan gi saklig grunnlag for oppsigelse. At Arbeidstaker ikke skal drive konkurrerende virksomhet er gjennomgått i Rt. 1996-1401 ”Autronica – dommen”. To arbeidstakere arbeidet i samme virksomhet. De to var gift. Mannen arbeidet som avdelingsleder, mens kvinnen var sekretær og senere kontorleder. Ektemannen fratrådte sin stilling etter en konflikt og forpliktet seg til å ikke konkurrere mot Autronica de første seks

²⁹ Rt. 1971-310

³⁰ Ot.prp.nr.3 (1975-76) s. 110

³¹ Rt. 1989-329

³² Rt. 1989-329 s. 336

månedene etter fratredelsen og delvis i seks måneder etter det. Kort tid etter fratredelsen ble det opprettet et nytt selskap, hvor kvinnen ble oppført som daglig leder. Dette ble ikke informert om til Autronica. Kvinnen ble senere oppsaget grunnet illojal oppførsel og høyesterett fant at dette var saklig grunn for oppsigelse, spesielt da hun ikke informerte om at hun var daglig leder i en virksomhet hvor produktene kunne ansees som konkurranse for Autronica.³³ Arbeidsgiver skal kunne ha tiltro til at arbeidstaker ikke utfører handlinger som kan skade arbeidsgivers interesser og som derimot skal fremme arbeidsgivers interesser.

4.5.Utilbørlig adferd og bruk av rusmidler

Ulovlige eller Straffbare handlinger gir saklig grunnlag for oppsigelse eller avskjed.³⁴ Slike situasjoner er ofte konkrete og saklighetsvurderingen vil være konkret for hvert enkelt tilfelle. I slike tilfeller er det spesielt viktig å vurdere rimelighetsmomentene. Uønsket adferd slik som trakassering kan slik som i LE-2012-39402 være gjentakelse av krenkende kommentarer. Tiltalte i dommen hadde gjentatte kommet med krenkende uttalelser rundt en kollegas legning.³⁵ En slik oppførsel er sosialt uakseptabel og fraviker fra samfunnet normer. Høyesterett fant at oppførselen var trakassering og ga saklig grunnlag for oppsigelse.

4.6 LF- 2012-72597

Saken omhandler en kommunal vaktmester, som ble oppsagt på bakgrunn av at han hadde lastet ned kreditt til spill på mobilen forbundet til arbeidsgiver hvor arbeidsgiver dekket utgiftene. Vaktmesteren var spilleavhengig, noe lagmannsretten la vekt på i sin vurdering. Lagmannsretten mente at han ikke hadde hatt økonomisk vinning som mål med sine handlinger. Lagmannsretten kom frem til at oppsigelsen ikke var saklig grunnet jf. AML §15-7 jf. AML §1-1 bokstav e om inkluderende arbeidsliv. Arbeidsgiver hadde ikke etablert noen AKAN-retningslinjer for å forsøke å løse problemet. Lagmannsretten mente også at arbeidsgiver kunne benyttet andre tiltak, slik som å sperre mobilspill før oppsigelse.³⁶

³³ Rt. 1996-1401

³⁴ Jf. Punkt 8.4 om avskjed.

³⁵ LE- 1012-39402

³⁶ LF-2012-72597

4.7 Betydningen av eldre forhold

Ved en oppsigelse skal det gjennomføres en totalvurdering. Arbeidsgiver kan dermed legge vekt på tidligere hendelser og forhold ved vurderingen av nyere forhold jf. Rt. 1963-1013.³⁷ Høyesterett la i dommen vekt på at tidligere forhold skulle vurderes i grunnlaget for oppsigelsen. Arbeidstakeren ble oppsaget grunnet alkoholpåvirkning i tjeneste. Tidligere forhold var således mindre alvorlige enkelthendelser. Høyesterett mente at for å få en totalvurdering måtte forholdene sees i sammenheng og bedømme de deretter. Høyesterett kom frem til at oppsigelsen var rettmessig.³⁸ Det er likevel en tidsmessig grense for hvor lenge forhold skal legges vekt på i totalvurderingen. Hvor lenge de skal vurderes må vurderes i hvert konkrete tilfelle og vil avhengige av om det har blitt advarsel om forholdene og graden av alvorlighet.

4.8 Avskjed

Avskjed er et opphør av arbeidsforholdet, hvor arbeidsforholdet avsluttet med umiddelbar virkning. En avskjed kan få store konsekvenser for arbeidstaker, da det ikke er noen oppsigelsestid og kravet til saklighet ved avskjed bærer preg av dette. Avskjed følger av AML §15 -14 (1) ”Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen”. Det er viktig å merke seg begrepene grovt pliktbrudd og vesentlig mislighold. Det finnes ingen definisjon på grovt pliktbrudd eller vesentlig mislighold, det må sees i sammenheng med hvordan forholdet påvirker virksomheten. Avskjeden skal jf. AML §15-14 (2) følge saksbehandlingsregler etter AML §§15-1 og 15-4.

³⁷ Se også Rt. 1992-1573 og Rt. 1999-163.

³⁸ Rt. 1963-1013

4.9 Gjentakelse av pliktbrudd

Flere hendelser eller forhold kan skape grunnlag for avskjed, dersom de gjentas. Grovt pliktbrudd følger i denne forbindelse av at det foregår en gjentakelse av pliktbruddet.

Arbeidsgiver skal informere arbeidstaker at handlingen er uakseptabel. Rt. 2002-273 er et eksempel på at hvordan gjentatte pliktbrudd kan skape saklig grunn for avskjed og forklares derfor nærmere i neste avsnitt.

En arbeidstaker ble avskjediget for seksuell trakassering av en underordnet. Arbeidstaker hadde gjentatte ganger seksuelt trakassert kvinnelige kollegaer og fått advarsler fra arbeidstaker grunnet at det ansees som et pliktbrudd. Arbeidstakers handlinger var i tillegg et brudd på tillit, da han var en overordnet og hadde ansvar for studenter.³⁹

”En professor må etter min mening anses for å ha overtrådt sine tjenesteplikter når han seksuelt trakasserer en ansatt, stipendiat eller student. Dersom krenkelsen er grov, eller gjentas trass skriftlig advarsel eller irettesettelse, må avskjed etter § 15 første ledd bokstav a kunne finne sted selv om vilkårene etter bokstav b ikke er oppfylt.”⁴⁰

Arbeidstaker tok inn på hotell med sin kvinnelige student og bestilte dobbeltrom til de to, mens en mannlig kollega fikk enkeltrom. Dette i seg selv var etter høyesteretts mening grunnlag for at avskjeden var saklig. Enkelthendelsen ble forsterket av de tidligere hendelsene. Universitetet forsøkte å finne en løsning ved tidligere anledninger, men det førte ikke frem, noe høyesterett vektla.⁴¹ Arbeidstaker fikk flere muligheter til å endre sin adferd, da dette ikke førte frem, men heller eskalerte var det saklig å trekke frem tidligere liknede forhold.

³⁹ Rt-2002- 273

⁴⁰ Rt-2002-273

⁴¹ Rt-2002-273

4.10 Vesentlig mislighold av arbeidsavtalen

Arbeidstaker skal følge virksomhetens reglement og arbeidsavtalen. Arbeidsgiver skal være konsekvent dersom arbeidstakeres handlinger strider i mot reglementet. I Rt. 2005-518 ”pornonedlasting- dommen” var dette en del av høyesteretts vurdering. To arbeidstakere ble avskjediget på bakgrunn av brudd på datareglementet, da de hadde lastet ned pornografi på virksomhetens pc. For det første mente høyesterett at pliktbruddet ikke var grovt og således ikke var grunnlag for avskjed, men derimot saklig grunnlag for oppsigelse. Videre måtte det tas en rimelighetsvurdering hvor helhetsbilde ble vurdert. Reglementet hadde ikke blitt håndhevet tidligere og høyesterett mente derfor at det var tilfeldig og vilkårlig at akkurat di to arbeidstakerne ble rammet. Høyesterett kom frem til at handlingene ikke skapte den ulempen for virksomheten, som arbeidsgiver hevdet og det var dermed ikke grunnlag for fravikelse.⁴² Hva som er rimelig i lys av samfunnet gjelder også situasjonen. Det vil virke urimelig at noens handlinger skal få konsekvenser, mens andres ikke. Således kan likebehandling av arbeidstakere være en forutsetning for at avskjeden er rett.

Arbeidstakers informasjonstilgang på konsekvenser av sine handlinger er også en del av vurderingen jf. Rt. 1992-1023 ”flykaptein – dommen”. En flykaptein ble avskjediget etter å ha smuglet alkohol og tobakk utenom toll. Virksomheten er avhengig av tollvesenets tillit og således var arbeidstaker et brudd på tillit. Brudd på tilliten med tollvesenet ville kunne skape økonomiske konsekvenser for virksomheten og de ble informert alle arbeidstakere om at smugling ville få store konsekvenser. En slik advarsel gir grunn til sterkere reaksjoner, enn ellers. Flykapteinens hadde i tillegg øverste ansvar og således ansvar for at fartøyet ikke ble brukt til noe ulovlig.⁴³ Pliktbruddet var i følge høyesterett ikke grunnlag for avskjed, men det fantes saklig grunn for oppsigelse:

”Etter § 60 nr. 1 kan en arbeidstaker ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet ”i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold.” Grunnlaget her er arbeidstakerens forhold. Slik jeg ser det, ville selskapet ut fra sin interesse i å opprettholde

⁴² Rt. 2005-518

⁴³ Rt. 1992-1023

*tillitsforholdet til myndighetene, ha saklig grunnlag for oppsigelse om denne formen var blitt valgt for å bringe arbeidsforholdet til opphør.*⁴⁴

Det følger av uttalelsen at dersom det ikke er utført et grovt pliktbrudd eller vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, slik at det ikke er grunn for avskjed vil det fortsatt kunne finnes saklig grunn for oppsigelse.

4.11 Rt. 1999-163

Dommen omhandler en brannmann som ble avskjedige på bakgrunn av alkoholmisbruk. AKAN-retningslinjene ble utelatt, selv om kommunen (arbeidsgiver) var bundet av AKAN-retningslinjene. Brannmannen fikk tidligere to muntlige advarsler for å ha kommet på arbeidet under alkoholpåvirkning. Han ble videre utstengt fra arbeidsplassen i en periode grunnet alkoholpåvirkning og fikk i denne perioden en skriftlig advarsel, samt tilbud om AKAN-ordning. På dette tidspunktet informerte arbeidsgiver at slike forhold kunne føre til oppsigelse eller avskjed. Høyesterett kom frem til at retningslinjene kunne fravikes, da stillingens karakter har betydning⁴⁵:

*”As pliktbrudd må vurderes samlet, men det siste pliktbruddet var så alvorlig at det alene gav avskjedsgrunn. Ved gjeninntreden i stillingen ble det understreket at man ikke ville tolerere flere tilfeller av alkoholpåvirkning i tjenesten.”*⁴⁶

Det ble vektlagt at alkoholpåvirkning for brannmenn i tjeneste anses som svært alvorlig, da yrket krever høy årvåkenhet. Det er viktig at tjenestemenn er edru da de utfører svært krevende arbeidsoppgaver og høyesterett kom frem til at avskjeden var rettmessig.

⁴⁴ Rt. 1992-1023 s. 1028

⁴⁵ Rt-1999-163

⁴⁶ Rt. 1999-163 s. 168

4.12 Forholdet mellom avskjed og oppsigelse

Forhold som ikke gir grunn til avskjed kan likevel gi saklig grunn til oppsigelse. Avskjeden skal behandles med like regler, som oppsigelse. Det vil si at avskjeden skal være saklig begrunnet og saksbehandlingsreglene gjelder. Det vil være vanskeligere å vite for en arbeidsgiver om en avskjed vil kunne regnes som rettmessig. Ved avskjed vil det tas en konkret vurdering i forhold til det enkelte forholdet. Totalvurderingen er viktig, da avskjed er en strengere sanksjon, enn oppsigelse. Hovedskillet mellom avskjed og oppsigelse er at det ikke finnes noen oppsigelsestid ved avskjed. Avskjed skal ikke benyttes for å unngå saklighetskravet ved oppsigelse.

4.13 Arbeidstakers oppsigelse

Arbeidsgiver har rett til å si opp sin stilling. Ved arbeidstakers oppsigelse gjelder ingen krav til saklighet. Arbeidstakers oppsigelse må være skriftlig jf. AML §15-4 (1).

Skriftlighetskravet anses som en ordensregel, da en muntlig oppsigelse vil være bindende.

Dersom oppsigelsen blir gitt muntlig er det arbeidstakeren som har bevisbyrden.⁴⁷ Dette gjelder ikke dersom arbeidsgiver hevder at arbeidstaker har sagt opp og ”dekkes ikke av det som er sagt i forarbeidene, eller av den nevnte note i kommentarutgaven”⁴⁸. Arbeidstaker har da ikke bevisbyrden. Dersom arbeidsgiver er i tvil om arbeidstaker har sagt opp, skal arbeidsgiver forhøre seg med arbeidstaker:

”I tilfeller der det ikke foreligger en skriftlig oppsigelse fra arbeidstakers side, påhviler det arbeidsgiver et særlig ansvar for å forvise seg om at en arbeidstaker virkelig har til hensikt å avslutte arbeidsforholdet”⁴⁹

⁴⁷ Ot. Prpr.nr. 41 (1975-1976) s.

⁴⁸ Rt. 1989-1270

⁴⁹ RG. 2011-939

Oppsigelse er jf. Avtaleloven §39 andre punktum en viljeserklæring og kan ikke tilbakekalles. Den kan derimot tilbakekalles etter bestemmelsene i nevnte lov dersom det foreligger særlige grunner, arbeidsgiver ikke har innrettet seg etter viljeserklæringen. Dette er ekstraordinær viljeserklæring jf. RG. 2002-1522 hvor lagmannsretten vektla at tilbakekallingen kom kun få dager etter oppsigelsen. Arbeidstaker var i tillegg i en vanskelig livssituasjon da hun hadde tatt abort få uker senere og retten mente arbeidsgiver måtte ta hensyn til dette og at det da kunne være vanskelig for arbeidstaker at arbeidsprestasjonene ble kritisert.⁵⁰

Arbeidsgiver skal ikke presse arbeidstaker til å si opp. Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver skal inngå en fravikelsesavtale skal arbeidstaker ha tid til å rådføre seg med andre, slik at den ikke gir etter for press fra arbeidsgiver. Føler arbeidstaker seg tvunget til å skrive under en slik fravikelsesavtale vil det vurderes hvorvidt grunnlaget for at arbeidsgiver ønsket at arbeidstaker skulle si opp være en del av vurderingen jf. LB.2000-3521 hvor lagmannsretten uttalte følgende: ”Sentralt her står om kommunen hadde grunn til å rette kritikk mot A i hans utføring av sitt arbeid som gjorde det naturlig at han tok sitt ansettelsesforhold opp til vurdering”. Dersom det er saklig grunn til oppsigelse jf. AML §15-7 er det således ikke urimelig at en inngår en avtale om fravikelse jf. Avtaleloven §36.

5.0 Oppsigelse grunnet virksomhetens forhold

Ved oppsigelse grunnet virksomhetens forhold må arbeidsgiver dokumentere behovet for driftsinnskrenkninger. Bedriftsøkonomiske begrunnelser er av sin art saklige jf. Rt. 2012 – 168 ”Notodden fotballklubb-dommen” hvor høyesterett uttalte:

”Etter denne bestemmelsen har klubben en oppsigelsesadgang ved svikt i klubbens økonomi. Men denne adgangen er begrenset av to vilkår: at svekkelsen av økonomien er «vesentlig», og at det dreier seg om en svekkelse «i forhold til realistisk oppsatt budsjett»”.

⁵⁰ RG. 2002-1522

At det er en økonomisk fordel å si opp en arbeidstaker er dermed ikke en saklig grunn til oppsigelse. De bedriftsøkonomiske konsekvensene må være såpass at de påvirker driftsmulighetene. Det skal være mulig for en virksomhet å følge et budsjett, slik at virksomheten kan oppnå bedriftsøkonomisk overskudd.

5.1 Utvalget

Ved oppsigelser grunnet virksomhetens forhold skal det foregå en avveining mellom virksomhetens behov og følgene oppsigelsen vil ha for den enkelte arbeidstaker Jf. AML § 15 – 7 (2) siste punktum. Det at oppsigelsen i seg selv er saklig begrunnet er ikke alene nok. Det må sees på hver enkelt arbeidstaker og utvalget av arbeidstaker(e) skal også være saklig. En utvelgelsesprosess forutsetter at det er satt utvelgelseskriterier og en utvalgskrets.

Utvalgskretsen vil si hvilke arbeidstakere som inkluderes i utvalget. Skal hele virksomheten være utvalgskretsen, eller kun en del? Hver enkelt oppsigelse må være saklig begrunnet, det vil si at utvalget for oppsigelsen av hver arbeidstaker bør dokumenteres. Det er ingen spesifikke kriterier til utvelgelse jf. Arbeidsmiljøloven, med unntak av at den skal være saklig. Reglene for utvalg følger dermed av lovforarbeider, rettspraksis og tariffavtaler.

5.1.1 Utvelgelseskreter

Er utvalget knyttet til hele virksomheten eller kun en mindre del? Gjennom rettsdommer er det lagt til grunne at det må defineres hvilken del av virksomheten de ansatte skal utvelges fra jf. Rt. 1992-776 ” Sparebanken Nord-Norge – dommen” hvor høyesterett mente det var rimelig i lys av bankens geografiske områder at en vurderte hver avdeling for seg.

Virksomheten var i en alvorlig økonomisk situasjon og var også et moment høyesterett la vekt på i sin vurdering.⁵¹ alvorlighetsgraden av de økonomiske problemene og praktiske problemer må dermed tas med i vurderingen om utvelgelseskreter.

⁵¹ Rt. 1992-776

5.2 Ansiennitet

Begrepet ansiennitet kan defineres som antall år arbeidstaker har arbeidet i en virksomhet sammenhengende. Flere tariffavtaler inneholder bestemmelser om ansiennitet. Av hovedavtalen mellom Lo og NHO §9-12 kommer det frem av ansiennitet kan fravikes dersom det foreligger saklig grunn. Arbeidsgiver på dermed ta en helhetsvurdering hvor den vurderer ansiennitet som et av flere momenter. Forskjellige typer tariffavtaler har strengere og mindre strengere krav til saklighet for å fravike ansiennitetsprinsippet. Av høyesteretts uttalelser i Rt-1986-879 ”Hillesland – dommen” vil dommen ha konsekvenser på virksomheter, som er bundet av tariffavtale:

”Det har med utgangspunkt i Hovedavtalen skjedd en sterk utvikling her i de senere år, en utvikling som ikke er kommet tilstrekkelig til uttrykk i den arbeidsrettslige litteratur og rettspraksis som for øvrig er sparsom. Etter oppfatning og sedvane i arbeidslivet i dag anses ansiennitetsprinsippet som rettslig bindende, slik at det ikke kan fravikes uten i særlige tilfeller.”

Utsagnet fra Høyesterett viser hvor sterkt ansiennitetsprinsippet står i en utvelgelsesprosess i norsk arbeidsliv. Ansiennitet oppfattes av både arbeidstakere og arbeidsgivere som et moment som avgjør hvorvidt oppsigelsens grunnlag er saklig. Det finnes i følge Rt-1986-879 ”Hillesland – dommen” flere bakgrunner for utvalg, som kan være saklig. Videre i dommen uttaler høyesterett følgende:

”Selv om ansiennitetsprinsippet er viktig, må også arbeidstakernes kvalifikasjoner og hensynet til deres individuelle situasjon, herunder alder og forsørgelsesbyrde, komme inn. Dette er overensstemmende både med lovens ordlyd, teori og praksis. En rekke dommer viser at alder og status som eneforsørger er relevante momenter, se blant annet Rt-1967-91 og Rt-1984-1058. Det er uriktig at ansiennitet er så avgjørende som hevdet av de ankende parter.

Anførselen om at bedriften ved innskrenkinger ikke kan foreta vurderinger mellom arbeidstakerne, er grepet ut av luften”.

Det følger av denne uttalelsen at en vurdering av sakligheten av hvert enkelt utvalg må vurderes. Arbeidstakerne må veies opp mot hverandre både i forhold til ansiennitet, men også andre utenforliggende forhold, som vil bli beskrevet nærmere i neste avsnitt.

5.3 Sosiale hensyn

Oppsigelsesvernet tar sikte på å sikre arbeidstakers økonomiske stabilitet og beskytte arbeidstakers rett på et meningsfylt liv. Det gir utgangspunkt for at det må tas hensyn til arbeidstakers sosiale forhold. Forholdene skal være knyttet direkte til arbeidstaker og være vesentlige. I Hillesland – dommen valgte arbeidsgiver å ikke si opp to arbeidstakere grunnet sosiale forhold. De la vekt på alder og forsørgerbyrde. Eldre arbeidstakere vil ha større vanskelighet med å få annet arbeid. Den andre arbeidstakeren var eneforsørger til ett barn og hennes leilighet var knyttet til arbeidet. Hun ville da ha et mye større økonomisk tap, enn de oppsagte.⁵² Høyesteretts utalte i i Rt-1986-879 ”Hillesland – dommen”:

”Ved avgjørelsen om hvem som skal oppsies, er det saklig grunn til å legge vekt på momenter som nevnt. For de ankende parter foreligger ikke sosiale hensyn av tilsvarende vekt. Det er en uriktig framstilling av saken, når det hevdes at de ble sagt opp fordi de er deltidsarbeidende gifte kvinner som er forsørget av sine menn”.

Høyhetsretts uttalelse viser at sosiale forhold, slik som alder og at arbeidstaker er eneforsørger er saklige utvalgsriterier, mens det derimot ikke er saklig å si opp arbeidstakere på grunnlag av at de kan forsørges av sin ektefelle.

5.4 Kompetanse

Oppsigelser grunnet i virksomhetens forhold utførers ofte for å forbedre bedriftsøkonomien. Det er derfor vesentlig at en ikke sier opp arbeidstakere med kompetanse en behøver for videre drift. Høyesterett uttalte at kompetanse er en saklig grunn for å fravike fra

⁵² Rt-1986-879 ”Hillesland – dommen” s. 886

ansiennitetsprinsippet i Rt-1986-879 "Hillesland – dommen": *"Det er på det rene at avvik fra ansiennitetsprinsippet kan skje etter en vurdering av arbeidstakernes kvalifikasjoner hensett til bedriftens behov."* Ut i fra denne uttalelsen ser vi at bedriftens behov går foran ansiennitet, da virksomheten må kunne føre videre drift. Videre i dommen uttalte høyesterett:

"Jeg mener også at man ikke her kan stille krav om at det bare er «nøkkelpersoner» - i den forstand at de er helt nødvendige for fortsatt drift - som kan beholdes etter en slik vurdering.

Bedriften må kunne ta hensyn til forskjeller i kvalifikasjoner, erfaring og anvendelighet generelt eller på spesielle felter, når dette er tilstrekkelig begrunnet i bedriftens behov".⁵³

Ut i fra uttalelsen ser en at det er lagt til rette for at virksomheten skal kunne gå med overskudd. Ved å lage et organisasjonskart kan virksomheten se hvilke arbeidstakere de må beholde, hvilke stillinger de behøver og dokumentere dette behovet.

5.5 Delkonklusjon utvalg

Før arbeidsgiver kan velge hvilke arbeidstakere oppsigelsen skal gjelde må det bestemmes en utvalgskrets. Dette for å besvare spørsmålet om hvilke deler av bedriften utvalget skal foretas. Det vanligste utvelgelseskriteriet og det som står høyest i det norske arbeidslivet er ansiennitet. Dette en saklig måte å gjennomføre et utvalg på. Ansiennitetsprinsippet kan fravikes dersom det finnes særlige sosiale behov for at arbeidstaker skal beholde stillingen – og dermed også sin inntekt. Det andre og siste momentet som gir grunn til fravikelse er kompetanse. Virksomheten overlever ikke på lengre sikt uten arbeidstakere med den kompetansen virksomheten trenger for å tjene penger. Bedriften skal kunne gå med overskudd, da bakgrunnen for oppsigelsen ved oppsigelser knyttet til virksomhetens forhold er å forbedre bedriftsøkonomien. En utvelgelse hvor kompetanse utelates kan være saklig, men derfor ikke særlig klokt. Alle de tre momentene vil i seg selv være saklige utvalgskriterier. Vi ønsker å konkludere med at utvalget bør gjennomføres slik at det tas

⁵³ Rt-1986-879 "Hillesland – dommen" s. 887-889

hensyn til alle de tre momentene slik at resultatet blir best mulig for virksomhetens økonomi, men fortsatt et saklig utvalg.

5.6 Annet passende arbeid

Oppsigelsen er ikke saklig dersom virksomheten kan tilby arbeidstaker annet arbeid. Dette følger av AML §15 -7 (2) første punktum ”*Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker*”. Arbeidstaker må ikke akseptere tilbudet, men arbeidsgiver er pliktig til å gi arbeidstaker alternativet. Hva slags arbeids som er passende beror på en helhetlig vurdering hvor også arbeidstakerens vurdering skal vektlegges. Stillinger med lavere stillingsprosent, lavere lønn eller mindre ansvar ansees også som passende arbeid. Arbeidsgiver må drøfte en slik stilling med arbeidstaker, dersom arbeidstaker ikke ønsker stillingen fritar dette vanligvis arbeidsgiver jf. NOU 1972: 21 s8, da arbeidstaker har plikt til å svare på tilbudet innen rimelig tid.⁵⁴

Arbeidstaker skal tilbys annet passende arbeid, men det finnes ingen krav om at arbeidstaker skal kunne velge mellom passende stillinger. Arbeidstaker skal være kvalifisert for stillingen. Dersom arbeidstaker ikke kan utføre oppgaver tilknyttet den nye stillingen grunnet helsemessige årsaker må det overveies hvorvidt det finnes andre passende stillinger, er ikke det tilfellet at det ikke finnes vil arbeidsgiver har utført sine plikter. Arbeidsgiver kan også spørre arbeidstaker om den har noen forslag til hvordan situasjonen kan løses i slike tilfeller. Dersom arbeidstaker ikke ønsker å komme med forslag peker dette i fordel arbeidsgiver.⁵⁵ I tillegg må virksomheten sette av tid til opplæring av arbeidstakere, slik at de blir i stand til å utføre arbeidsoppgavene. Tiden en har til rådighet avhenger av virksomhetens økonomi.⁵⁶

⁵⁴ Fougner s. 255

⁵⁵ Rt. 2008-749 avsnitt 34-36

⁵⁶ Fougner s. 256

5.7 Fortrinnsrett

Dersom det ikke finnes annet passende arbeid i virksomheten og arbeidstaker dermed blir oppsagt, grunnet virksomhetens forhold, kan arbeidstaker ha mulighet til fortrinnsrett ved senere ansettelse. Dette innebærer at arbeidstaker har rett å hoppe frem i køen av jobbsøknader, da en ny tiltredelse av en stilling i samme virksomhet blir lagt frem. Fortrinnsretten vil gjelde dersom arbeidstaker er kvalifisert for den nye stillingen, samt at opphøret av arbeidsforholdet er grunnet virksomhetens forhold jf. AML § 14-2 (1).

For at en arbeidstaker skal ha rett til fortrinnsrett må den i tillegg til å være kvalifisert til stillingen, må arbeidstakeren ha vært ansatt i 12 måneder i løpet av de siste to årene, i samme virksomhet jf. AML § 14-2 (3). Arbeidstaker trenger da ikke vært ansatt sammenhengende de 12 månedene i virksomheten. Fortrinnsretten er gjeldende i et år fra oppsigelsestidens utløp og trer inn fra oppsigelsepunktet jf. AML § 14-2 (4). For midlertidige ansatte gjelder samme regel som for fasteansatte, med unntak av midlertidige ansatte i vikariat (se avsnitt 10.0). Deltidsansatte har fortrinnsrett til høyere stilling i virksomheten, frem til en 100 prosent stilling er oppnådd jf. AML § 14-3 (1), deltidsansatte havner likevel lengre bak i køen ved samme stilling som ansatte under paragraf 14-2 AML.

Retten til fortrinnsrett faller bort dersom en arbeidstaker ikke har takket ja til redusert stilling i stedet for oppsigelse, ikke aksepterer tilbud om ny stilling i løpet av 14 dager etter tilbudet ble mottatt og dersom dette ikke fører til ulemper for virksomheten⁵⁷.

Implisitt må arbeidstaker søke på den nye utlyste stillingen for at fortrinnsretten skal gjelde, ved flere fortrinns-søkere, skal *«samme regler for utvelgelse som de som gjelder ved oppsigelser på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak.»*

5.8 Særskilt vern mot oppsigelse

Noen grupper har særskilt vern mot oppsigelse, noe arbeidsgiver skal ta hensyn til ved utvelgelse. Arbeidstaker har jf. AML §15-8 oppsigelsesvern ved sykdom. Arbeidstaker kan

⁵⁷ Arbeidsmiljøloven § 14-2 (2), 14-2 (3) og 14-3 (2)

ikke sies opp de 12 første månedene etter arbeidsuførheten inntrådte jf. AML §15-8 (1). Etter de 12 månedene har gått kan arbeidstaker sies opp dersom oppsigelsen er saklig grunnet i arbeidsmiljølovens §15-7. Dersom arbeidsgiver sier opp en arbeidstaker i vernetiden vil han jf. AML §15-8 (2) vise at det er overveiende sannsynlig at oppsigelsen ikke er grunnet i sykdommen. Sykdommen må dokumenteres med legeattest jf. AML §15-8(3).

Arbeidstaker har særskilt vern jf. AML §15-9 ved svangerskap, fødsel eller adopsjon. Arbeidstaker kan i denne perioden ikke sies opp med virkning i fraværperioden. Oppsigelsesvernet gjelder i ett år og kun for heltidspermisjon etter AML §12-5 (2).⁵⁸ Dersom oppsigelsesvernet skulle blitt utvidet, slik at det også gjaldt deltidspermitterte ville dette kunne oppleves uheldig for andre arbeidstakere. Oppsigelsen kan derimot leveres i permisjonstiden, selv om den ikke vil trå i kraft før den er ferdig.⁵⁹

Arbeidstaker har særskilt vern mot oppsigelse jf. AML §15-10, som gjelder arbeidstakere i militærtjeneste. Oppsigelsesvernet gjelder også perioder hvor arbeidstaker er på arbeidet jf. AML §15-10 (1) andre punktum. I likhet med oppsigelsesvernet jf. §§15-8 og 15-9 er arbeidsgiver ansvarlig for å bevise at det er sannsynlighetsovervekt for at oppsigelsen ikke er grunnet i militærtjenesten jf. AML §15-10 (2).

6.0 Opphør av arbeidsforhold grunnet alder

Arbeidsforhold kan jf. AML §15-13 (1) bokstav a opphøres når arbeidstaker fyller 72, da arbeidstakers alder regnes som saklig grunn for oppsigelse. Arbeidsgiver må varsle arbeidstaker om oppsigelsen og ha en avslutningssamtale jf. AML §15-13a (5) og (6). Arbeidsgiver kan si opp arbeidstaker grunnet alder før fylte 72 år jf. AML §15-13 a (2): *der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet* og §15-13 a (3):

⁵⁸ Arbeidsmiljølovens §12- 5 (2) bestemmer retten til permisjon ved fødsel, samt at deltidspermisjon ikke går under dette punktet.

⁵⁹ Ot. Prp. Nr. 50 (1993-1994) s. 205

”Lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenstepensjonsordning. Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.”

Regelen om lavere aldersgrense må sees i sammenheng med reglene om diskriminering jf. AML §13-1 bokstav a. Nøkkelen i utsnittet ovenfor er at arbeidsgiver skal være konsekvent, dersom noen arbeidstakere blir sakt opp grunnet alder, skal dette gjøres konsekvent og gjelde alle arbeidstakere, slik at ikke utvalget blir tilfeldig. Uten kravet om at en skal være konsekvent vil det kunne oppleves som svært urettferdig for arbeidstaker.

Bakgrunnen for tilgangen til å si opp arbeidstakere fra fylte 70/72 er at arbeidstakeren skal få en verdig avslutning og dermed ikke sies opp på bakgrunn av at de ikke klarer å gjennomføre arbeidsoppgaver tilfredsstillende.⁶⁰ Arbeidsgiver kunne hatt mulighet til å si opp eldre arbeidstakere med saklig grunn jf. AML §15-7, men bestemmelsene om avskjed grunnet alder gir arbeidstaker en verdig avslutning i arbeidslivet og er dermed saklig.

7.0 Diskriminering

Diskriminering menes med indirekte og direkte forskjellsbehandling med formål gjennom handling eller unnlattelse, der en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende posisjon grunnet bl.a. seksuell orientering jf. diskrimineringsloven om seksuell orientering § 5 (2), etnisitet jf. diskrimineringsloven om etnisitet § 6 (2) og kjønn jf. Likestillingsloven § 5 (2). Handlinger vil i dette tilfellet tilsvare ikke være saklig grunn til oppsigelse. Vern mot usaklig oppsigelse støttes opp av likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, diskrimineringsloven om seksuell orientering, samt jf. arbeidsmiljøloven §13-1. På lik linje ved ansettelse, gjelder lovene også ved opphør av arbeidsforhold.

⁶⁰ Ot. Prp. Nr. 54 (2008-2009) s. 61

Ved oppsigelser grunnet virksomhetens forhold er alder en faktor, da det er flere eldre som blir sagt opp på grunn av innskrenkning i arbeidstokken. Oppsigelse grunnet arbeidstakers alder er ulovlig jf. AML § 13-1 bokstav a, med ett unntak: *«Arbeidsforholdet kan bringes til opphør når arbeidstaker fyller 72 år.»* jf. AML § 15-13 (1) bokstav a. Det er dermed lov å opphøre et arbeidsforhold, grunnet alder høyere enn 72 år. Videre må oppsigelsen være av saklig karakter jf. AML § 15-7 (1), og spørsmål om hvorvidt arbeidstaker har skade av å bli oppsagt, samt varsel og innkallelse til møte skal sendes ut for drøftelse jf. AML § 15-13 (6) bokstav a.

På lik linje med aldersdiskriminering, beskytter de nevnte lovene mot usaklig og urettferdig oppsigelser grunnet kjønn, etnisitet, funksjonshemning m.m., alt ettersom hvilken kategori arbeidstaker går inn under. Dersom mistanke om oppsigelse basert på diskriminering stilles saken for likestillings- og diskrimineringsnemnda jf. Likestillingsloven § 26. Det kan legges til grunn at diskriminering har funnet sted dersom *«Det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering og»* jf. Likestillingsloven § 27 bokstav a *«den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted.»* jf. Likestillingsloven § 27 bokstav b.

Dersom retten tilsier at diskriminering har funnet sted, kan arbeidstaker kreve erstatning eller oppreisning jf. Likestillingsloven § 28 første punktum. Det er derfor viktig for virksomheten og arbeidsgiver, å kunne dokumentere for hver enkelt oppsigelse med saklig begrunnelse for å fjerne tvil om diskriminering. Diskriminering svekker både arbeidsgiver og virksomhetens tillitt og omdømme til de ansatte i virksomheten, konkurrerende virksomheter og andre utenforstående.

8.0 Oppsigelse i prøvetid

Det er svært vanlig med prøvetid ved de fleste ansettelse av arbeidstakere. En prøvetid kan vare fra alt fra en dag til seks måneder⁶¹. I en prøvetid er det en gjensidig oppsigelses tid på

⁶¹ Arbeidsmiljøloven § 15-6 (3)

14 dager⁶² av arbeidstaker. Det vil med andre ord si at enten arbeidstaker eller arbeidsgiver opphører arbeidsforholdet, vil varigheten på oppsigelsen være i 14 dager, mot en måned ved fastansettelse⁶³.

I forhold til faste ansatte, som har jobbet ut sin prøvetid, har arbeidsgiver større styringsrett for saklighet ovenfor oppsigelser av arbeidstaker i prøvetid. I tillegg til formkravene ved oppsigelser, kravet om saklighet⁶⁴ jf. §15-7 (1), vern mot diskriminering m.m. kan arbeidsgiver opphøre arbeidsforholdet av en ansatt på prøvetid grunnet dårlige arbeidsprestasjoner. Det er saklig begrunnet dersom arbeidstaker blir sagt opp grunnet «*tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet*»⁶⁵ En arbeidstaker i prøvetid som ikke utfører sine arbeidsplikter, ikke utfører arbeidet etter stillingskrav m.m. kan miste sin stilling hos virksomheten, grunnet dette. Dette fremkommer av RG-1990 -1138. Saken ble stilt for retten da arbeidstaker ble oppsagt under sin prøveperiode i et renseri grunnet manglende interesse for arbeidet og lite villig til å tilpasse seg arbeidsplassen og ikke var presis. Arbeidstakeren reiste da søksmål da han hevdet at oppsigelsen var urettmessig.⁶⁶

«Den omstendighet at hun var slurvete i sitt arbeid og viste liten interesse for opplæring viser etter rettens oppfatning at hun ikke i tilstrekkelig grad aktet å tilpasse seg arbeidet.»

«Det har etter rettens oppfatning ingen betydning at ikke May Tone Johnsen mottok noen advarsler eller irettesettelser før hun mottok oppsigelsen. Loven stiller ikke opp slike krav og en arbeidsgiver må derfor kunne bringe et ansettelsesforhold i en prøveperiode til opphør uten forutgående advarsler.»

Lagmannsretten kom herunder frem til at oppsigelsen var rettmessig. Prøvetid på seks måneder kan forlenges, dersom arbeidstaker har vært fraværende i prøvetiden og kan

⁶² Arbeidsmiljøloven § 15 -3 (7)

⁶³ Arbeidsmiljøloven § 15-3 (1)

⁶⁴ Arbeidsmiljøloven §15-7 (1)

⁶⁵ Arbeidsmiljøloven § 15-6 (1)

⁶⁶ RG-1990-1138

forlenges med tilsvarende tid, dersom arbeidstaker har blitt gjort oppmerksom på disse forskriftene i arbeidsavtalen⁶⁷.

9.0 Midlertidig ansettelse

” *Arbeidstaker skal ansettes fast*” jf. AML §14-9 (1). Det forekommer til tider behov der virksomheten mangler arbeidskraft for en midlertidig periode, hvor fast ansettelse vil være ulønnsomt for virksomheten. Ved slike tilfeller vil midlertidig ansettelse av arbeidstakere være nødvendige. Eksempler på midlertidig ansettelser kan være julehjelp i butikker, sesongbasert arbeid ved alpintannlegg eller mangel på arbeidskraft da flere faste ansatte er ute i permisjon (vikariat).

Ved midlertidig ansettelse stilles det strenge krav til hva som går inn under midlertidig ansettelse, dette er bl.a. om stillingen er av midlertidig karakter, praksis arbeid, vikariat (arbeide i stedet for ansatte som ikke er tilstede) og ledere og utøvere innen idretter⁶⁸. Som ved faste ansettelser skal kravet om skriftlig arbeidsavtale fremtre. Arbeidsperiodens start og slutt skal i tillegg stå i avtalen⁶⁹ samt begrunnelsen for ansettelsen. Dersom arbeidstaker har vært ansatt i samme stilling, mer enn fire sammenhengende år av midlertidig karakter, blir den ansatte å regne med som fast ansatt, og tre år dersom ansettelsen har gjelt vikariat eller midlertidig ansettelse uten videre grunn⁷⁰. Dermed vil kravet om saklig oppsigelse jf. AML §15-7 gjelde.

Dersom en midlertidig ansatt har vært i virksomheten i mer enn 12 måneder skal arbeidstakeren ha skriftlig varsel en måned før oppsigelsen, dersom behovet for arbeidstakeren ikke lenger er ved behov⁷¹, varselet vil da bli da ansett som gjeldende da arbeidstakeren mottar varselet. Oppsigelsen vil da implisitt være på en måned. Det finnes

⁶⁷ Arbeidsmiljøloven § 15-6 (4)

⁶⁸ Arbeidsmiljøloven § 14-9

⁶⁹ Arbeidsmiljøloven § 14-6 (e)

⁷⁰ Arbeidsmiljøloven § 14-9 (6)

⁷¹ Arbeidsmiljøloven § 14-9 (4)

flere paragrafer innenfor arbeidsmiljøloven som omhandler midlertidig ansettelser, og uklarheter om hvorvidt et arbeidsforhold er av saklig karakter eller ikke, blir da vanlig at forekommer. Dette kan da føre til søksmål, noe som er ugunstig for de fleste virksomheter, og som en ønsker å unngå. Klare retningslinjer og overholdelse av arbeidsmiljøloven vil da være nødvendig for virksomheten å overholde, men også å kartlegge for arbeidstakeren. Likevel vil søksmål og uklarheter være vanskelig å unngå, da tolkninger om behovet av fast ansettelse er tilstede eller ikke. I RT.2006-1158 (ambulansesaken), forekommer dette.

En arbeidstaker hadde blitt ansatt midlertidig med sporadisk tjenestegjøring, med andre ord ubestemt arbeidstid, i ambulansetjenesten. Etter 14 måneders arbeid ble arbeidstakeren sagt opp. Dette reagerte arbeidstakeren på da en mente det lå behov for videre ansettelse, da ansettelsen ble gjort grunnet stort sykefravær i virksomheten⁷².

«Etter dette er jeg kommet til at A må få medhold i at hans arbeidsforhold ble praktisert i strid med arbeidsmiljøloven § 58A. Saken er ikke avsluttet med dette, og Høyesterett skal ikke fastsette det nærmere innholdet av en eventuell fast ansettelse. Mer generelt er dette for øvrig en oppgave som naturlig kan løses gjennom forhandlinger med deltakelse fra arbeidstakerorganisasjonene. Jeg nevner likevel at partene i vår sak synes å være enige om at en ansettelse på halv tid vil være det aktuelle, og A har forklart at han er innforstått med å ha en plikt til å møte på tilkalling.»

Både tingretten og lagmannsretten kom frem til at avslutning av arbeidsforholdet gjaldt, da behovet for arbeidstakeren ikke lenger var tilstede. Høyesterett tok i stedet høyde for om den midlertidige ansettelsen var i strid med den daværende loven om midlertidigansettelse⁷³. Høyesterett kom fram til at selve ansettelsen var i strid med arbeidsmiljøloven § 58-a, da «gjentatte vikariater for å dekke et generelt høyt vikarbehov i bedriften kan være lovstridig»⁷⁴.

⁷² RT. 2006-1158

⁷³ RT. 2006-1158 (10)

⁷⁴ RT. 2006 -1158 (13)

I likhet med faste- og deltidsansatte har midlertidigansatte fortrinnsrett ved oppsigelse. Dette gjelder dersom arbeidstakere har mistet sin stilling grunnet virksomhetens forhold⁷⁵. Dette gjelder da henholdsvis da ikke midlertidig ansatte, der stillingen anses som et vikariat da deres stilling opprinnelig tilhører andre, eller hvor ansatte har vært ansatt i mindre enn 12 måneder i løpet av de siste to årene i samme virksomhet⁷⁶.

10.0 Saksbehandlingsregler

I rettspraksis er det vanlig å legge vekt på saksbehandlingen når en undersøger spørsmål ved oppsigelse forbundet med saklighetskravet.⁷⁷ Arbeidsgiver har bevisbyrden og er dermed ansvarlige for å vise at saksbehandlingen er utført etter arbeidsmiljøloven og eventuell tariff. Saksbehandlingsreglene følger av AML §§ 15-1, 15-3 og 15-4.

11.0 Drøftelse

Arbeidsgiver skal jf. AML § 15 - 1 drøfte med arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte før den gjør en beslutning om oppsigelse. Unntaket er dersom arbeidstaker ikke ønsker det. Innholdet i drøftelsen skal være mer enn at arbeidsgiver forklarer arbeidstaker om eventuell oppsigelse jf. AML § 15 – 1 andre punktum: *”Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes”*. Drøftes betyr at arbeidstakers synspunkter skal diskuteres og arbeidsgiver skal lytte til det arbeidstaker tar opp. Virksomheter bundet av tariff har i tillegg tilsvarende bestemmelser etter hovedavtalen mellom LO og NHO. Forskjellen er at den spesifiserer at virksomheter skal under en hver omstendighet drøfte oppsigelser med tillitsvalgte, dersom oppsigelsen skyldes

⁷⁵ Arbeidsmiljøloven § 14-2 (2)

⁷⁶ Arbeidsmiljøloven § 14-3

⁷⁷ Ot. Prp. nr. 50 (1993-1994)

driftsinnskrenkninger.⁷⁸ Annet kan følge av tariffavtale og være avgjørende for at arbeidsgiver drøfter eventuell oppsigelse med arbeidstaker.⁷⁹

”Det fremgår av lovens forarbeider at unnlatelse av å drøfte oppsigelsen på forhånd ikke vil medføre at oppsigelsen er ugyldig, men betydningen må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Unnlates drøfting når det er praktisk mulig, vil det være et moment i vurderingen av om det foreligger saklig oppsigelse, jfr. Rt-2003-1071 ”⁸⁰

Et drøftelsesmøte har til hensikt å finne en løsning. Unnlatelse av drøfting vil ikke i seg selv føre til at oppsigelsen ikke er saklig, men det kan være et moment ved en vurdering av om oppsigelsen er saklig.⁸¹ Hensikten er at arbeidsgiver skal gjøre det den kan for å finne en løsning og dersom det ikke er gjort vil dette være et ledd i saklighetsvurderingen.

12.0 Formkrav

Arbeidsmiljøloven setter formkrav til oppsigelsen etter §15-4. Alle oppsigelser skal foregå skriftlig og sendes til arbeidstaker i rekommandert brev eller leveres i person. Oppsigelsen skal inneholde informasjon om arbeidstakers forhandlingsrett og rett til å gå til søksmål, rett til å stå i stilling, frister og informasjon om hvem arbeidsgiver er. Arbeidstaker kan kreve begrunnelse for oppsigelsen. Formkravenes hensikt er å sikre at arbeidstaker vet hvilke rettigheter den har og at oppsigelsen er gjennomtenkt. Det skal komme klart frem hvilke muligheter arbeidstaker har og hvilke forhold det gjelder.⁸²

13.0 Oppsummering av saksbehandlingen

Hensikten med kravet om saksbehandling er ikke kun å skape en bevisbyrde for arbeidsgiver, men også å gi arbeidsgiver tid til forberedelse og forståelse av hva oppsigelsen vil innebære.

⁷⁸ Hovedavtalen Lo og NHO §9-6 s. 59

⁷⁹ Hovedavtalen LO og NHO §10-2 s. 67

⁸⁰ LG-2010-61725

⁸¹ Rt. 2003-1071 punkt 49 og 50

⁸² Ot. Prp. nr. 50 (1993-1994) s. 186

Den andre siden er å forsøke å finne en løsning på forholdet, slik at oppsigelse eller avskjed ikke er nødvendig. Det kan også argumentere for at reglene for saksbehandling gjør at arbeidsgiver tenker gjennom oppsigelsen grundigere. Dersom saksbehandlingsreglene ikke gjennomføres tilfredsstillende kan oppsigelsen bli tilsidesatt. Vi ønsker å presisere at saksbehandlingen er selve grunnlaget for arbeidsgivers bevisbyrde for at oppsigelsen er saklig grunnet.

14.0 Virkninger av at oppsigelsen eller avskjeden ikke er saklig

En oppsigelse i strid med AML §15-6 til §15-10, samt avskjed jf. AML §15-14 vil kunne kjennes ugyldig av retten jf. AML §15-12 (1) ved oppsigelse og AML §15-14 (3) ved avskjed. Ugyldighet vil si at arbeidstaker vil få tilbake sin stilling i virksomheten.

Arbeidstaker har ved oppsigelse rett til å stå i stilling så lenge det pågår forhandlinger jf. AML §15-11 (1) og (2). Dette gjelder ikke ved avskjed, og det kan dermed være mer komplisert for arbeidstakere å få tilbake samme stilling etter en rettmessig avskjed. Det kan like vel legges til grunne at det vil være særlig vanskelig å fortsette arbeidsforholdet etter en tvist. Det vil ikke være hensiktsmessig å opprettholde et arbeidsforhold hvor det har oppstått motsetningsforhold, som en følge av tvisten.⁸³ Ved urettmessig avskjed hvor det er saklig grunn for oppsigelse jf. AML §15-14 (3) siste punktum kan retten bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre. Virkningene av urettmessig oppsigelse kan også resultere i erstatningskrav til en av partene.

⁸³ Ot. Prp. Nr. 41 (1975-76) s. 75

15.0 Konklusjon

Saklighetskravet har ikke alltid stått like sentralt. Før arbeidervernlovgivningen fantes det ingen krav til saklighet ved oppsigelse og arbeidsgivers styringsrett var i praksis absolutt. I realiteten fantes det ikke et saklighetskrav hvor oppsigelsen kunne dømmes ugyldig før på midten av 1900-tallet. Saklighetskravet er i dag et svært sentralt grunnlag for oppsigelse. Vi har i avhandlingen gjennomgått saklighetskravets momenter ved oppsigelser grunnet arbeidstakers forhold, virksomhetens forhold og arbeidstakers oppsigelse. I tillegg har vi gjennomgått saksbehandlingsregler, slik at arbeidstaker kan vise til at oppsigelsen er saklig grunnet. Vi har også gjennomgått andre momenter knyttet til oppsigelse for å vise saklighetskravets rekkevidde og dimensjoner. Krave til saklighet kan alltid prøves for domstolen, det er arbeidstakers rett. Arbeidsgiver kan ikke garantere seg mot søksmål. Domstolen legger vekt på at arbeidsgiver må kunne dokumentere at oppsigelsen er saklig. I tillegg er rimelighetsvurderingen tett knyttet til saklighetskravet i og med at den må sees i lys av tiden og samfunnet.

15.1 Virksomhetens forhold

At oppsigelsen kan være saklig begrunnet i virksomhetens forhold fremkommer direkte av arbeidsmiljølovens §15-7. Første kravet til at oppsigelsen skal være saklig er at det finnes et bedriftsøkonomisk behov for driftsinnskrenkninger slik at behovet for oppsigelse er saklig begrunnet i virksomhetens forhold. Arbeidsgiver kan likevel ikke velge hvilke hvilke arbeidstakere som skal sies opp etter eget ønske. Saklige utvelgelses kriterier er ansiennitet, sosiale forhold og kompetanse. Disse skal sees i henhold til hverandre og virksomhetens behov. I tillegg har eventuell tariffavtale ofte bestemmelser om utvalg. Ansiennitet står sterkt og er det vanligste utvelgelses kriteriet. Det andre kriteriet for at oppsigelsen er saklig er at arbeidstaker skal tilbys annet passende arbeid, dersom det finnes.

15.2 Arbeidstakers forhold

For at oppsigelsen skal være saklig begrunnet i arbeidstakers forhold jf. § 15-7 må forholdet kunne føres tilbake til arbeidstaker og føre til ulempe eller tap for arbeidsgiver. Arbeidsgiver

kan avskjedige arbeidstaker grunnet mangel på arbeidsprestasjoner, fravær, ordrenekt, brudd på lojalitetsplikten, utilbørlig adferd og bruk av rusmidler. At forholdet i arbeidsgivers øyne foreligger er ikke saklig grunn til oppsigelse, det må tas en totalvurdering og konsekvensene av arbeidstakers handlinger har stor innvirkning på hvorvidt oppsigelsen er saklig eller ikke. Arbeidsgiver kan jf. AML §15-14 si opp arbeidstaker med umiddelbar virkning dersom den begår grovt pliktbrudd eller vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Terskelen for avskjed er høy, men den kan være saklig dersom flere hendelser sees i sammenheng, forholdet gir store konsekvenser for arbeidsgiver og fare for liv og helse. Saklighetskravet ved avskjed må sees i sammenheng med hvert konkrete tilfelle og det skal gjennomføres en totalvurdering av forholdet.

15.3 Saklighetskravets begrensninger ved oppsigelse

Saklighetskravet begrenser arbeidsgivers styringsrett og er selve grunnlaget for å kunne gjennomføre en oppsigelse. Vi konkluderer dermed med at:

1. Saklighetskravet skal sees i sammenheng med rimelighetsvurderingen og det skal gjennomføres en totalvurdering, slik at forholdets konsekvenser for virksomheten kommer tydelig frem.
2. Oppsigelsen skal følge kravet til saksbehandling, slik at arbeidsgiver kan vise at oppsigelsen er saklig.

Litteraturliste

Lovforarbeider:

Ot. Prp. Nr. 3 (1975-1976)

Ot.prp nr. 24 (2005-2006)

Ot.prp nr. 41 (1975-1976) Vedlegg II s. 6

Om arbeidstid, oppsigelsesvern,
arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern
og arbeidsmiljø

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005)

Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og
stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Ot. Prp. nr. 50 (1993-1994)

Ot. Prp. Nr. 54 (2008-2009)

Rettspraksis:

Rt. 2012-168	Notodden fotballklubb-dommen
Rt 2009-685	
Rt. 2008-856	Theatercafédommen
Rt. 2008-749	
Rt.2006-1158	
Rt. 2005-518	”pornonedlasting-dommen”
Rt. 2003-1071	
Rt. 2002-273	
Rt. 2000-1602	Nøkkdommen
Rt. 1999-163	
Rt. 1997-1128	
Rt. 1996-1664	
Rt. 1996-1401	
Rt. 1996-812	
Rt. 1996-607	Saga data-dommen
Rt. 1992-1573	
Rt. 1992-1023	Flykaptein – dommen
Rt. 1992-776	Sparebanken Nord-Norge - dommen
Rt. 1989-1270	
Rt. 1989-329	
Rt 1986-879	Hillesland–dommen
Rt. 1984-1058	
Rt. 1979-770	Oslo sporveier – dommen

Rt. 1971-310

Rt. 1967-91

Rt. 1963-1013

Lagmannsretten:

LF-2012-72597

LF-2012-29402

LE-2012-39402

LB. 2011-82741

RG. 2011-939

LG-2010-61725

RG. 2002-1522

LB. 2000-3521

LE-1992-2655

RG. 1996-1664

Design butikk AS.

RG-1990 -1138

RG: 1980-1138

Arbeidsretten:

NAD-1987-466

Tariffavtaler:

Hovedavtale NHO og LO, 2014-2017.

https://www.lo.no/Documents/Lonn_og_tariff/hovedavtalene/Hovedavtalen%20LO-NHO.pdf

Lesedato: 01.mail 2016

Juridisk teori og annen litteratur:

Fougner, Jan, et.al 2011. Omstilling og nedbemanning. Utgave 2. Oslo: Universitetsforlaget

Skjønberg, Alexander Næss og Eirik Hognestad. 2015. Individuell arbeidsrett. 1. Utgave, 2. Opplag. Gyldendal Norsk forlag AS

Stokke, Torgeir Aarvaag, Kristine Negaard og Stein Evju. 2013. Det kollektive arbeidslivet. Utgave 2. Universitetsforlaget

Storeng, Nils H. Tom H. Beck og Arve Due Lund. 2014. Arbeidslivets spilleregler. Utgave 3. Oslo: Universitetsforlaget

Artikler og nettsider:

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/utvikling-arbeidervernlovgivning/id448286/>

Lesedato: 28.april 2016

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-49-2004-2005-/id396602/?ch=1&q=>

Lesedato: 28.april 2016

Etterord

Arbeidet med avhandling har tatt lang, men samtidig alt for kort tid. Vi innså flere ganger underveis i arbeidet at vårt valg av tema ikke kun gjorde dette til en lærerik opplevelse, men også et utrolig krevende prosess. I ærlighets navn skal vi si at vi flere ganger angret på det valget vi tok og vurderte å bytte tema – lite visste vi at vi skulle fullføre avhandlingen, på den tiden.

Veien til en ferdig avhandling har vært lang og kronglete. Den har gått opp og ned. Vi har lest juridisk litteratur, lover, lovforarbeider, rettsdommer med mer. Vi har forsøkt å tolke disse etter beste evne. Vår største utfordringen var at oppgavens juridiske art krevde at den ble skrevet etter juridisk metode.

I utgangspunktet opplevde vi saklighetskravet ved oppsigelser, som diffust og lite konkret. Vi hadde rett i ett av de to punktene: saklighetskravet er lite konkret. Det vi ikke forventer er hvor tydelig kravet til saklighet kommer frem i hvert moment knyttet til oppsigelse.

Gjennomføringen av avhandlingen har gitt oss kunnskap vi ikke ville vært foruten. Vi har utfordret oss selv, lært om juridisk metode og arbeidsrett. Vi har aldri gitt opp. Vi har vokst med oppgaven og leverer i dag et resultat vi er stolte av.