

Gangen i en oppsigelsessak

Jeg skal denne gang gjennomgå saksgangen i en oppsigelsessak som går etter arbeidsmiljølovens regler. For ansatte i offentlig sektor vil en oppsigelse være å anse som et enkeltvedtak, jf. forvaltningslovens § 2, 2. ledd. Dette medfører bl.a. at saksbehandlingsreglene i forvaltningsloven kommer til anvendelse. Jeg må imidlertid av plasshensyn nøye meg med å behandle arbeidsmiljølovens regler om saksgangen.

Drøftingsmøte

Den normale starten på en oppsigelsessak er at arbeidsgiver innkaller til et drøftingsmøte etter arbeidsmiljølovens § 15-1. Dette møtet skal avholdes før arbeidsgiver tar noen beslutning om oppsigelse. Her skal grunnlaget for en eventuell oppsigelse og andre relevante forhold drøftes. I møtet bør også drøftes eventuelle minnelige løsninger mellom partene. Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt i møtet.

Når flere blir sagt opp samtidig

Ved oppsigelse av 10 arbeidstakere eller mer i en virksomhet innenfor 30 dager, trer spesielle regler om informasjon og drøfting etter arbeidsmiljølovens § 15-2 inn. Reglen omfatter typisk større nedbemanninger/rasjonaliseringer. I disse tilfellene plikter arbeidsgiver å innlede drøftinger med de tillitsvalgte med sikte på å inngå en avtale for å unngå eller redusere antall oppsigelser. Hvis oppsigelser ikke kan unngås, skal partene drøfte bruk av sosiale tiltak, som blant annet støtte til omskolering eller omplassering av de oppsagte. Arbeidsgiver har også etter lovens § 15-2 plikt til å informere de tillitsvalgte om grunnene til oppsigelsene, antallet som kan bli oppsagt og andre forhold som fremgår i § 15-2, nr. 3. Informasjonen skal gis tidligst mulig og være skriftlig.

Formkrav

Dersom arbeidsgiver bestemmer seg for å gå til oppsigelse, sendes skriftlig oppsigelse til den ansatte. Oppsigelsen må oppfylle de formkrav som fremkommer i arbeidsmiljølovens § 15-4. Dersom oppsigelsen ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder de opplysninger som er nevnt i lovens § 15-4, skal retten kjenne oppsigelsen ugyldig dersom søksmål tas ut innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted. Retten kan imidlertid unnlate å kjenne oppsigelsen ugyldig, dersom særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig. Et eksempel på dette er at arbeidsgiver glemmer å skrive inn retten arbeidstaker har til å kreve forhandlingsmøte og 14-dagersfristen for å gjøre dette. Arbeidstaker oppsøker imidlertid advokat og får der veiledning om forholdet, hvoretter forhandlingsmøtet blir krevet innenfor fristen. I dette tilfelle vil nok en domstol ikke kjenne oppsigelsen ugyldig, i det feilen ikke har hatt noen betydning for saken.

Forhandlingsmøte

Som nevnt ovenfor, kan arbeidstaker innen 14 dager etter oppsigelsen fant sted kreve forhandlingsmøte med arbeidsgiver i medhold av arbeidsmiljølovens § 17-3. Arbeidsgiver skal sørge for at møtet holdes snarest mulig og senest innen 14 dager etter at kravet om forhandlingsmøte er mottatt. Lovens § 17-3, nr. 5 fastslår også at forhandlingene skal være sluttført innen 14 dager fra forhandlingens start.

Stevning

Hvis forlik ikke inngås, må en eventuell stevning tas ut innen 8 uker etter forhandlingenes avslutning, dersom man vil kreve oppsigelsen kjent ugyldig og på denne måten få rett til videre arbeid i virksomheten. Dersom arbeidstakeren ikke ønsker å arbeide videre i virksomheten, men kun ønsker å kreve erstatning, må stevning tas ut innen 6 måneder. Retten til å arbeide i stillingen mens saken pågår, forutsetter iht. arbeidsmiljølovens § 15-11 at det tas ut stevning innen 8 ukers fristen og arbeidstakeren påberoper seg at oppsigelsen er ugyldig. I tillegg til dette må stevningen tas ut innen oppsigelsesfristens utløp. Alternativt kan man innen oppsigelsesfristens utløp skriftlig varsle arbeidsgiver om at stevning vil bli tatt ut innen 8-ukersfristen, selv om denne i tid ligger etter oppsigelsesfristens utløp.

Frivillig rettsmekling

Etter at saken er brakt inn for retten, vil dommeren ta opp spørsmålet om partene vil være med på en rettsmekling. Denne ordningen er frivillig. En rekke saker blir forlikt gjennom rettsmekling. Vi ser således at lovgiver har laget hele 3 arenaer - drøftingsmøte, forhandlings-møte og rettsmekling, for å legge til rette for forlik mellom partene. Kommer partene ikke frem til enighet, vil saken gå videre frem til den er endelig avgjort av retten.

Advokat Bjørn Bråthen