

Har arbeidstaker ellers vært en god ansatt? Viser den ansatte vilje og ønske til bedring? Har andre ansatte fått beholde jobben i liknende situasjon?

OPPSIGELSE PGA. ARBEIDSTAKERS FORHOLD

Advokat Josefine Wærstad

Et sterkt stillingsvern

Det skal mye til for at arbeidsgiver kan gi oppsigelse. Arbeidsgiver skal behandle saken grundig, og skal kalle inn til drøftingsmøte før beslutningen blir tatt.

Mange momenter vil være relevant i vurderingen av om en oppsigelse er lovlig:

- Hvor hardt vil arbeidstaker rammes av oppsigelse? (alder, utdanning, ansiennitet, fare for å miste pensjonsrettigheter mv. vil være relevant)
- Har arbeidstaker fått advarsel for tilsvarende forhold før?
- Er det mer naturlig at arbeidsgiver velger et annet virkemiddel enn oppsigelse?
 - o kan arbeidsgiver for eksempel tilby et AKAN-opplegg for en ansatt som sliter med alkoholproblem
 - o er det kanskje nok med en advarsel fremfor å gå rett til oppsigelse?
 - o Kan den ansatte få jobbe på vaskehallen el.l. i stedet?
 - o Kan den ansatte få mer opplæring?
- Har arbeidstaker ellers vært en god ansatt?
- Viser den ansatte vilje og ønske til bedring?
- Har andre ansatte fått beholde jobben i liknende situasjon?

Andre momenter kan også være relevant i vurderingen.

Prøvetid

I og med at stillingsvernet er så sterkt har arbeidsgiver et behov for å prøve ut ansatte,. Derfor er det gitt bestemmelser om adgang til å avtale prøvetid i arbeidsmiljøloven §15-3(7). Dette betyr at en i 6 måneder kan ha et svakere stillingsvern

Arbeidsgiver har plikt til å gi god oppfølging og opplæring sånn at den ansatte får mulighet til å lykkes i prøvetiden.

Det er bare lov til å avtale prøvetid én gang, så hvis en ansatt har vært ansatt på timer eller som vikar før ansettelsen kan man ikke avtale full ny prøvetid. Det samme gjelder ved virksomhetsoverdragelse eller anbudsoverdragelse.

Forholdet mellom oppsigelse og avskjed

I alvorlige saker kan arbeidsgiver velge å gå til avskjed i stedet for til oppsigelse. Forskjellen ligger i at avskjed kun kan brukes i de mest alvorlige sakene. Loven krever i arbeidsmiljøloven § 15-14 at det må være snakk om «*grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen*». Eksempler på dette kan være underslag, vold eller trusler.

En avskjed innebærer at den ansatte blir avskjediget på dagen, i motsetning til ved

oppsigelse hvor arbeidstaker fortsetter ut oppsigelsestiden.

Forholdet til advarsler

Advarsler er ikke regulert i arbeidsmiljøloven. Det er ingen automatikk i at en oppsigelse er saklig hvis man for eksempel har fått to advarsler for liknende forhold før, og det er heller ikke nødvendigvis plikt til å gi advarsel før man reagerer med oppsigelse. Om det er plikt til å gi advarsel eller ikke før man reagerer med oppsigelse kommer an på hvor alvorlig forholdet er, og om det er sannsynlig eller ikke at arbeidstaker kommer til å innrette seg etter en advarsel.

I et drøftingsmøte bør arbeidstaker derfor vise en vilje til å innrette seg etter en eventuell advarsel.

Hvor mye vekt arbeidsgiver kan legge på tidligere advarsler kommer an på om de gjelder liknende advarsler og om de ligger nært i tid. En advarsel for forsovelse som er 2 uker gammel vil ha mer vekt dersom arbeidstaker forsover seg på nytt enn en advarsel som er flere år gammel og gjelder noe helt annet.

Noen typiske oppsigelsesgrunner

Instruksbrudd

Instruksbrudd er et typisk grunnlag for avslutning av arbeidsforholdet. Eksempler kan være overtidsnekt, at man nekter å logge seg på arbeidsgivers systemer eller liknende.

Bakgrunnen for at arbeidstaker nekter er ofte at man er uenig i at arbeidsgiver har rett til å gi pålegg. Arbeidstaker som er uenig i pålegget bør i all hovedsak innrette seg midlertidig mens spørsmålet er oppe til behandling via tillitsvalgtapparatet og eventuelt rettsapparatet. Hvis ikke kan avskjed være saklig.

Andre tilfeller skyldes at arbeidstaker ikke har forstått. Det er et vilkår at arbeidsgiver har kommet med en tydelig instruks, enten muntlig eller i personalhåndbok,

Mangler ved arbeidsutførelsen

Det skal mye til for at man kan sies opp på grunn av dårlige arbeidsprestasjoner etter at man er ferdig med prøvetiden.

Eksempler er at man får klager på grunn av brå kjøring, jobber saktere enn andre, har mye skader på materiell osv.

Der manglene i arbeidsutførelsen går utover andre kollegaer eller tredjeparter skal det ikke like mye til. Hvis arbeidsgiver kan argumentere for at man utgjør en fare i trafikken vil det være et tungt moment i retning av at det er saklig å gå til oppsigelse. Noen relevante argumenter i motsatt retning kan være:

- Arbeidstaker må i første omgang få ny/bedre opplæring og tettere oppfølging
- Hvordan ser skadestatistikken ut for øvrig? Hvis skadestatistikken i selskapet er høy tilsier det at sjåføren det gjelder ikke er noen større trafikksikkerhetsrisiko enn andre, og at man heller bør se på arbeidsvilkårene generelt.
- Er det gitt advarsel tidligere for dårlig arbeidsutførelse? Arbeidstaker må få mulighet til å forbedre seg

Sykefravær

Høyt sykefravær kan være saklig grunnlag til oppsigelse, men ikke det første året man er sykemeldt. Det første året man er helt eller delvis sykemeldt har man et særskilt oppsigelsesvern etter arbeidsmiljøloven §15-8. I den perioden kan man ikke få oppsigelse på grunn av sykdom.

Når man er tilbake på arbeid, eller det har gått et år, er man ikke vernet fra oppsigelse på grunn av sykdom.

Noen relevante spørsmål for å vurdere om en oppsigelse på grunn av høyt sykefravær er saklig vil være:

- Kan arbeidstaker dokumentere i form av legeerklæring at han eller

- hun vil kunne komme tilbake i arbeid på et fremtidig tidspunkt
- Er det vanskelig for arbeidsgiver å skaffe vikar for arbeidstaker?
 - Skaper fraværet mye ulemper og utfordringer for arbeidsgiver?
 - Kan utfordringene avhjelpes på annet vis, eksempelvis ved at arbeidstaker går over i redusert stilling?
 - Kommer arbeidstaker med mange gode forslag til tilpasninger i stillingen – taler til arbeidstakers fordel
 - Kommer arbeidsgiver med mange gode forslag til tilpasninger som arbeidstaker ikke ønsker - taler klart i arbeidstakers disfavør

Beruselse-Rus

Om beruselse i tjenesten er saklig grunn til oppsigelse eller avskjed kommer an på hva slags stilling man har. Som sjåfør vil det klare utgangspunktet være at arbeidsgiver kan gå til avskjed hvis man har stilt beruset til arbeid.

Noen unntak fra dette kan tenkes dersom:

- Bedriften har forpliktet seg til å følge AKAN- retningslinjer. (Hvis ikke dette ikke allerede følger av deres personalhåndbok bør det drøftes og bes innført i personalhåndboken)
- Andre tilsvarende saker er blitt håndtert uten oppsigelse, men med eksempelvis omplassering i stedet.

Mistet førerkortet

Hva man mister førerkortet fordi man har kjørt for fort eller vært uaktsom innebærer det at man ikke kan oppfylle sin del av arbeidsavtalen, som er å stille arbeidskraften sin til disposisjon som sjåfør.

Det at man over en tid ikke kan stille til arbeid kan derfor være saklig grunn til å avslutte arbeidsforholdet. Det gjelder noen unntak:

- Så lenge sjåføren har gyldig fravær kan han eller hun ikke sies opp (sykefravær, ferie el.l.). Da skal man jo uansett ikke stille sin arbeidskraft til disposisjon.
- Arbeidsgiver kan ikke forskjellsbehandle. Hvis andre har fått fortsette på tross av at de har mistet førerkortet må arbeidsgiver behandle like tilfeller likt. Hvis de skal forskjellsbehandle må det være fordi arbeidsgiver kan peke på forskjeller av betydning.

Underslag og annen klar illojalitet

Underslag vil i all hovedsak være saklig grunnlag til avskjed. Når arbeidstaker har opptrådt bevisst illojalt mot arbeidsgiver vil tillitsforholdet være brutt på en måte som gjør det vanskelig å fortsette arbeidsforholdet.

Kun helt unntaksvis vil underslag eller tyveri ikke gi grunnlag for avskjed, eksempelvis hvor andre har gjort tilsvarende uten reaksjon, eller hvis det er snakk om helt bagatellmessige verdier.

Oppsigelse av tillitsvalgte

Tillitsvalgte har en særlig rolle i bedriften, og det er derfor alltid grunn til å se ekstra nøye på begrunnelsen for oppsigelse av en tillitsvalgt. Som tillitsvalgt representerer man arbeidstakers interesser, og disse kan være i direkte motstrid med arbeidsgivers. Det gjør at tillitsvalgte i noen få tilfeller havner i en utsatt posisjon. Så lenge tillitsvalgt opererer innenfor lov og avtaleverk skal man trygt kunne utføre sitt tillitsvalgtverv.

På den annen side stilles det på mange måter større krav til tillitsvalgt enn til en vanlig ansatt. Tillitsvalgt er forpliktet til å søke å ivareta et godt samarbeidsklima, og skal ikke medvirke til ulovlig arbeidskamp.

Hvis det er tariffavtale bør en oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt tvistes etter hovedavtalens bestemmelser om dette.

Saken kan så forfølges videre for de ordinære domstoler eller for arbeidsretten.

Vedlegg 1: eksempel på forespørsel om informasjon i forkant av drøftingsmøte

Vedlegg 2: eksempel på protokoll fra drøftelsesmøte

Vedlegg 3: eksempel på en formriktig oppsigelse

Fra tillitsvalgt Mons Eriksen

Til: arbeidsgiver@busselskap.no
Emne: vedr. drøftingsmøte

Viser til hyggelig samtale nå nettopp.

Det er fint at vi kunne utsette til neste torsdag så jeg rekker å snakke med Erik før møtet.

Jeg ser at det står i innkallingen at Erik har hatt mange skader. Kan du si noe mer om dette, og sende det dere har av dokumentasjon, i form av referat fra skadesamtaler, skaderapporter, mv.?

Det står også at han fikk en kundefølge for to måneder siden. Kan du sende meg en kopi, og forklare kort hvorfor det ikke er tatt opp med han før nå?

Hører fra deg.

Med vennlig hilsen

Mons Eriksen
Tillitsvalgt
Yrkestrafikkforbundet

Protokoll

drøftingsmøte §15-1

Torsdag 01.07.2020 ble det gjennomført drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven §15-1, etter innkalling 16.06.2020.

Til stede for arbeidstaker: Stig Olafsen
tillitsvalgt Klaus Bull

Til stede for arbeidsgiver: Daglig leder: Odd Hammer
Driftsplanlegger: Knut Prestfoss

Sted: på garasjen

Tid: 11:30 – 12:30

Bakgrunnen for møte er at arbeidstaker har hatt et veldig høyt sykefravær i 2019, og at arbeidsgiver tror det er risiko for stort fremtidig fravær, noe som skaper problemer for driften.

Arbeidstaker anfører:

Arbeidstaker viser til at han nå går på ny medisin, som vil innebære at fraværet vil være mye lavere i fremtiden.

Bilag: legeattest av 12.05.20 vedlegges protokollen

Hvis det mot formodning ikke skulle stemme allikevel er arbeidstaker innstilt på å redusere stillingen, da det er bedre for han å få beholde en deltidsstilling fremfor å miste hele jobben.

Arbeidsgiver anfører:

Arbeidsgiver har behov for en rask avklaring. Det er mangel på sjåfører og de får ikke tak i nye sjåfører hvis de ikke kan tilby 100% fast stilling. Merbelastningen nå går utover de andre sjåførene som må jobbe mye overtid. Arbeidstaker kan uansett få fortsette å jobbe på tilkalling.

Arbeidsgiver vil ta høyde for arbeidstakers innspill og vurdere om det vil bli gitt oppsigelse. Beslutning blir tatt innen utløpet av neste uke.

Tromsø 01.07.20

Stig Olafsen

Odd Hammer

Tillitsvalgt Klas Bull

Knut Prestfoss

REKOMANDERT SENDING TIL

Jon Nilsen
Harelabbveien 12
1410 Kolbotn

Ski, 30.06.20

OPPSIGELSE

- Arbeidsmiljøloven §15-7

Du sies dessverre med dette opp fra din stilling i LogistikkLager AS med siste arbeidsdag 31.07.20.

Hvis du vil gjøre gjeldende at oppsigelsen ikke er saklig begrunnet har du rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §17-3 og §17-4

Krav om forhandlinger må fremsettes skriftlig innen to uker fra denne oppsigelsen er mottatt.

Eeventuelt søksmål må reises innen 8 uker regnet fra forhandlingenes avslutning. Hvis det ikke er holdt forhandlinger må søksmål reises innen 8 uker fra oppsigelsen fant sted. Hvis du kun vil kreve erstatning må søksmål reises innen seks måneder fra oppsigelsen fant sted.

Du har rett til å fortsette i stillingen så lenge forhandlingene pågår og/eller så lenge saken går for domstolene, jf. Arbeidsmiljøloven §15-11. Retten til å fortsette i stillingen etter § 15-11 gjelder dersom søksmål reises innen utløpet av oppsigelsesfristen, og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted. Det samme gjelder hvis du innen utløpet av oppsigelsesfristen skriftlig underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtte-ukersfristen.

Arbeidsgiver og rett saksøkt er LogistikkLager AS v/styrets leder.

Med hilsen

Dag Kruse
Daglig leder
LogistikkLager AS