



Hvordan avslutte et arbeidsforhold?



Grunnlag for opphør

- Forhold på arbeidsgivers side
 - driftsinnskrenkninger
- Forhold på arbeidstakers side
 - plikt-/avtalebrudd (oppsigelse)
 - grovt pliktbrudd/vesentlig mislighold av arbeidsavtale (avskjed)
 - manglende oppfyllelse av vilkår, oppll.§ 10-6a

Saklighetskravet

- Forsvarlig saksbehandling
 - faktagrunnlag (kontradiksjon)
 - advarsel (ikke krav, «bordet fanger»)
 - vurderinger (dokumentasjon, grundighet)
 - drøftelsesmøte (avklare vurderingsmomenter, protokoll)

Saklighetskravet

- Saklig grunnlag
 - utg.pkt i handlingen og omstendighetene for øvrig
 - bevisbyrde (sannsynlighetsovervekt)
 - særlig belastende grunnlag (skjerpet sannsynlighet)
 - gjentatte/enkeltstående pliktbrudd

Saklighetskravet

- høy terskel for oppsigelse
 - markert avvik i arbeidsprestasjon
 - vekt på forhold som kan unnskyldes
 - individuell og konkret vurdering (sosiale forhold, forsørgelsesbyrde, helsesituasjon, alder, mulighet for annet arbeid, gjeldsforpliktelser)
 - forholdsmessighet
- = rimelig, alle forhold tatt i betraktning?

Saklighetskravet

- Virksomhetens forhold
 - avveining av virksomhetens behov for endringen mot konkrete og individuelle ulemper for ansatt
 - utvelgelseskriterier (saklige og konsekvente)
 - a) kombinasjon av ansiennitet og kvalifikasjoner
 - b) alder og sosiale hensyn
 - c) personlig egnethet
 - annet passende arbeid i virksomheten

Saklighetskravet

- Virksomhetens forhold forts.
 - annet passende arbeid i virksomheten
 - endringsoppsigelse
 - masseoppsigelse
(10 arbeidstakere innen 30 dager)

Suspensjon

- Arbeidsfri med lønn mens saken undersøkes
 - forhold som kan medføre avskjed
 - virksomhetens behov tilsier det
 - drøftelsesmøte
 - formkrav som ved oppsigelse
 - inntil 3 måneder, men unntak

Formkrav

- skriftlig
- leveres person eller rekommandert
- opplysninger om
 - a) rett til å kreve forhandling
 - b) rett til å reise søksmål
 - c) rett til å fortsette i stillingen
 - d) frister for forhandling, søksmål og rett til å fortsette
 - e) hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt
 - f) fortrinnsrett (ved virksomhetens forhold)

Formkrav forts.

- f) fortrinnsrett til ny ansettelse
(ved oppsigelse pga virksomhetens forhold)
 - begrunnelse (kan unnlates, men må gis ved fra ansatt, må være utførlig/uttømmende, bør foreligge før forhandlingsmøte)

Friskoler: Hvordan avslutte et arbeidsforhold?

Virkingen av formfeil

- Ugyldig, hvis søksmål innen 4 måneder
- Erstatning

Oppsigelsesvern

- Sykdom
- Svangerskap, fødsel/adopsjon
- Militærtjeneste

(kun når oppsigelse reelt er begrunnet i fravær
Som følge av disse forhold)

Friskoler: Hvordan avslutte et arbeidsforhold?

Alder

- 72 år
- 70 år
- Lavere aldersgrense
- Varslingsfrist 6 måneder

Virksomhetens øverste leder

- Kan avtale tvisteløsning ved voldgift i fbm opphør av arbeidsforholdet
- Kan inngå forhåndsavtale om fravik fra lovens bestemmelser mot etterlønn (gyllen fallskjerm)

Midlertidig ansatte

- Opphør ved tidsutløp
- Skriftlig varsel 1 måned dersom mer enn 1 år
- Fast ansatt:
 - hvis 4 år i arbeid av midlertidig karakter
 - hvis 3 år som vikar
 - unntak: oppl § 10-6

Friskoler: Hvordan avslutte et arbeidsforhold?

Etter oppsigelse/avskjed

- Forhandlingsmøte (protokoll)

Friskoler: Hvordan avslutte et arbeidsforhold?

