

**GANGEN I EN OPPSGELSESSAK**

Her er en kort oversikt som viser hovedtrekkene i en vanlig oppsigelsessak.

Arbeidsmiljøloven inneholder generelt sett et vern mot usaklig oppsigelse og avskjed. Prosedyrene i arbeidsmiljøloven er nøye regulert for å sikre arbeidstager et at vernet er effektivt. Arbeidstaker kan f.eks. kreve å stå i stillingen ved en tvistesak, kreve forhandlinger. Det er også et sterkt vern mot oppsigelse ved sykdom, svangerskap, etter fødsel eller etter adopsjon og ved militærtjeneste.

1. *Drøftelsesfasen:* Før det fattes beslutning om oppsigelse skal spørsmålet drøftes med arbeidstager og tillitsvalgte. Drøftelsen skal omfatte grunnlaget for oppsigelsen og eventuelt omfatte utvelgelsen mellom flere ansatte. I drøftelsesmøte kan arbeidstaker ha med seg en tillitsvalgt eller advokat til å bistå seg. Bistand fra advokat kan være nyttig for å sikre at alle relevante forhold kommer frem, imøtegå påstander og anklager, og for å bistå til å få i stand en minnelig løsning. Det hender at arbeidstaker blir utsatt for et press til å signere en oppsigelse eller å godta urimelige betingelser.
2. *Oppsigelsens innhold:* En oppsigelse skal være skriftlige og loven krever at den inneholde opplysninger om a) at arbeidstaker har rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål, b) retten til å fortsette i stillingen og c) opplysninger om frister for å kreve forhandlinger, reise søksmål, fortsette i stillingen. Skyldes oppsigelsen forhold som gjelder virksomheten, f.eks. økonomi, skal den også opplyse om fortrinnsrett ved sendere tilsettelser. Virkningen av at arbeidsgiver ikke overholder formkravene er at oppsigelsen som hovedregel blir ugyldig.
3. *Krav om begrunnelse:* En arbeidstager som mottar en oppsigelse, kan kreve å få opplysningene skriftlig. Det anbefales at arbeidstager ber om å få opplyst grunnene som påberopes for å klargjøre remmen for oppsigelsen.
4. *Forhandlingsfasen:* Arbeidstaker som mener at en oppsigelse eller avskjed er ulovlig kan kreve forhandlinger med arbeidsgiveren. Det er som utgangspunkt to ukers frist for å kreve forhandlingsmøte etter at oppsigelsen fant sted. Arbeidsgiver kan kreve forhandlingsmøte dersom det tas ut søksmål eller det varsles om søksmål.
5. *Krav om å fortsette i stillingen:* Som hovedregel kan en arbeidstager som sies opp kreve å fortsette i stillingen så lenge arbeidstvisten og forhandlingene pågår. Arbeidstager vil da fortsette å ha arbeidsplikt og motta lønn. Retten til å stå i stillingen gjelder også som hovedregel dersom det reises søksmål om oppsigelsens gyldighet innfor de lovbestemte fristene. Det finnes også unntak fra dette dersom retten finner at det vil virke urimelig å fortsette i stillingen.
6. *Erstatning:* Dersom oppsigelsen er ugyldig kan det kreves erstatning. Dette gjelder også dersom oppsigelsen er mangelfull, f.eks. at formkravene eller opplysningsplikten ikke er overholdt. Krav om erstatning vil ofte inngå i forhandlingene. Blir partene ikke enige om en erstatning må arbeidstaker gå til domstolene derom kravet skal forfølges. Erstatningen skal utmåles til det som er rimelig, hensyntatt økonomiske tap og partenes forhold og omstendighetene for øvrig. Det er en sammensatt vurdering av erstatningen hvor også personlige belastninger kan hensyntas.

Advokatfirmaet Salomon Johansen AS Alt innhold er beskyttet.©

Diskalimer: Innholdet er ikke uttømmende og vil kvalitetssikres i hver enkelt sak. Advokatfirmaet fraskriver seg ansvar for innholdet som ikke inngår i en oppdragsavtale.