

AVSKJED

Arbeidsrettsadvokater.no – En del av Codex Advokat



Enkelte handlinger fra en arbeidstakers side kan være i så stor strid med dennes plikter eller de regler og retningslinjer som gjelder for arbeidsforholdet, at det er nødvendig å avslutte arbeidsforholdet med umiddelbar virkning. I slik særlige situasjoner kan arbeidsgiver meddele avskjed istedenfor oppsigelse.

Hva er avskjed?

En avskjed av en ansatt i et arbeidsforhold, innebærer at arbeidsforholdet bringes til opphør med umiddelbar virkning. Avskjed skiller seg på denne måten fra en alminnelig oppsigelse, hvor arbeidsforholdet først opphører etter utløpet av en nærmere angitt oppsigelsestid.

En beslutning om avskjed er forbeholdt arbeidsgiver, og er en streng sanksjon mot arbeidstakers forsømmelse av plikter i arbeidsforholdet.

En avskjed vil som oftest ramme arbeidstaker langt hardere enn en alminnelig oppsigelse, og det vil

kun unntaksvis foreligge saklig grunnlag for avskjed av en arbeidstaker.

En avskjed kan utelukkende begrunnes i arbeidstakers forhold, og vil således ikke kunne benyttes hvor årsaken til at arbeidsforholdet må avsluttes ligger hos arbeidsgiver. Dette gjelder selv om det skulle være prekært for arbeidsgiver med en rask avslutning av arbeidsforholdet av hensyn til bedriftens økonomi eller liknende forhold.

Saklig grunn for avskjed

Adgangen til å meddele avskjed følger av arbeidsmiljøloven (AML)

§ 15-14. Bestemmelsen setter som vilkår at den ansatte har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

Hvorvidt en handling oppfyller disse kravene, vil bero på en konkret vurdering, hvor det blant annet må tas hensyn til hva slags type arbeid det dreier seg om, arbeidstakerens stilling og omstendigheter for øvrig.

Generelt vil terskelen for avskjed være høy. Det vil kun være svært grove pliktbrudd som danner grunnlag for en slik sanksjon. Typiske eksempler vil kunne være, straffbare handlinger utført i arbeidstiden eller på arbeidsplassen, ordrenekt,

beruselse i arbeidstiden, gjentatt ulovlig fravær, brudd på lojalitetsplikten eller taushetsplikten, eller annen opptreden i strid med vesentlige forutsetninger i arbeidsforholdet.

Disse eksemplene er imidlertid ikke uttømmende, og det er heller ikke gitt at alle tilfeller som nevnt ovenfor vil medføre avskjedsgrunnlag i en hver situasjon. For å vurdere dette nærmere kan det være relevant å se hen til hvilken konsekvens handlingen har for arbeidsgiver, og hvorvidt handlingen er i uttrykkelig strid med arbeidsgivers instruks eller -reglement.

Saksbehandling ved avskjed

For saksbehandlingen og gjennomføringen av en avskjed, gjelder de samme regler som ved en alminnelig oppsigelse. Disse følger av AML §§ 15-1 og 15-4. Før beslutning om avskjed fattes, skal arbeidstaker innkalles til et drøftelsesmøte, jf AML § 15-1. På denne måten skal arbeidstaker få mulighet til å imøtegå grunnlaget for den varslede avskjeden, før beslutningen fattes.

Når beslutningen er tatt, skal avskjeden gis skriftlig, og overleveres arbeidstaker personlig eller ved rekommandert brev. Videre skal avskjedsbrevet inneholde opplysninger om arbeidstakers rettigheter ved avskjed og de frister som gjelder for å bestride arbeidsgivers beslutning, jf AML § 15-4.

Ved avskjed er det av praktiske hensyn ofte viktig at saksbehandlingen skjer raskt og effektivt. Et visst tempo i prosessen er også en fordel av formelle hensyn, ettersom



adgangen til å meddele avskjed kan bli snevrere desto lenger det går fra de forhold som danner grunnlaget avskjeden blir oppdaget og frem til den blir gitt. På den annen side er det likevel nødvendig at det avsettes tid til å avholde drøftelsesmøte i forkant, og at arbeidstaker gis anledning til å kunne møte forberedt til dette møtet.

Virkninger av avskjed

I tillegg til umiddelbart bortfall av arbeidstakers rett til å arbeide og arbeidsgivers plikt til å betale lønn, har en avskjed betydning for hvilke rettigheter en arbeidstaker som ønsker å bestride avskjeden har. For det første vil en avskjediget arbeidstaker ikke har krav på å fortsette i stillingen inntil saken er avgjort, slik som hovedregelen er ved oppsigelse. Videre vil en avskjed som ikke oppfyller formkravene i AML § 15-4 ikke av den grunn være ugyldig, slik regelen er for en formuriktig oppsigelse, jf § 15-5. Formuriktig avskjed vil imidlertid ha den konsekvens at de særskilte fristene som gjelder for å bestride beslutningen, ikke begynner å løpe. Videre vil formfeil kunne danne grunnlag for erstatning for ikke-økonomisk tap.

En usaklig eller ugyldig avskjed vil på lik linje danne grunnlag for erstatningskrav fra arbeidsgivers side, jf AML §§15-14 jf 15-12. Ettersom en avskjed vil være mer inngripende for arbeidstaker, vil en urettmessig bruk av en slik beføyelse kunne danne grunnlag for et høyere erstatning enn ved en urettmessig oppsigelse.

Kontaktperson:



Vegard M. Lund

Advokat og partner, Oslo
Arbeidsrett og corporate

Tlf: +47 95 83 73 29
vegard.lund@codex.no

Postadresse:
P.B. 8744 St. Olavs plass, 0028 Oslo

Besøksadresse:
Akersgata 51, 0180 Oslo
www.arbeidsrettsadvokater.no