

Feil ved oppsigelse

TEKST

Karsten Kragh Langfeldt

PUBLISERT 5. juni 2010

Jeg arbeider i en privat virksomhet som har tapt et anbud. Arbeidsgiveren har derfor sagt meg opp med 3 måneders oppsigelsestid. Begrunnelsen for oppsigelsen er at driften må reduseres som følge av lavere inntekter. Noen dager etter drøftingsmøtet, hvor jeg ble orientert om driftsendringene og den forestående oppsigelsen, mottok jeg oppsigelsen per e-post den 31. mars. Noen dager etter det fikk jeg oppsigelsen i en rekommandert sending. Det kan nevnes at jeg ble innkalt til dette drøftingsmøtet samme dag som det skulle holdes. Kan arbeidsgiveren si meg opp på et slikt grunnlag og ved å sende oppsigelsen per e-post?

Nedbemannet

Slik du beskriver saken, ser det ut til at arbeidsgiveren kan ha et saklig grunnlag for oppsigelsen. Oppsigelser grunnet økonomiske forhold for å sikre hele eller deler av den videre driften anses vanligvis som tilstrekkelig saklig grunn for oppsigelse. Saklig og forsvarlig saksbehandling innebærer at arbeidsgiveren har vurdert oppsigelsen grundig *før* beslutningen blir tatt. I denne vurderingen ligger det en forutsetning om at dersom annet passende arbeid i virksomheten *kan* tilbys, er oppsigelsen ikke saklig begrunnet. Du skriver ikke noe om denne problemstillingen. Generelt er det slik at jo større virksomheten er, desto større grunn er det til å forvente at det finnes annet passende arbeid. For en psykolog vil «annet passende arbeid» kunne være andre stillinger på tilsvarende kvalifisert nivå. Hva det innebærer, må bero på en konkret vurdering av hva som tilbys som «annet passende arbeid».

For prosessens del er det for så vidt betryggende at din arbeidsgiver har holdt seg til lovens hovedregel om å holde et drøftingsmøte, og at du faktisk ble innkalt til møtet. Det er imidlertid uheldig at du fikk svært kort tid til å forberede deg til møtet. Forsvarlig saksbehandling i slike saker tilsier at arbeidstakeren får nødvendig tid til områ seg til drøftingsmøtet. Men selv om saksbehandlingen burde ha vært bedre, er det normalt slik at dette ikke endrer det saklige grunnlaget for oppsigelsen. Formelle saksbehandlingsfeil fører vanligvis til at oppsigelsesprosessen forsinkes. Vær oppmerksom på arbeidstakers rett til å la seg bistå av tillitsvalgte i drøftingsmøtet.

Når det gjelder måten oppsigelsen ble sendt på, er dette ikke korrekt fremgangsmåte. Oppsigelse «... skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakerens oppgitte adresse.»; jf. arbeidsmiljøloven § 15-4 (1). Dette menes bokstavelig, slik at oppsigelsen ikke vil være gyldig før arbeidsgiveren har levert

oppsigelsen i henhold til lovens krav. Siden dette kravet først ble oppfylt senere (etter 1. april), vil oppsigelsestiden først løpe fra 1. mai og ikke 1. april. Oppsigelsestiden løper vanligvis fra den første i påfølgende måned. Du har altså rett til å stå i stillingen ut juli.

K.K.L.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 47, nummer 6, 2010, side

TEKST

Karsten Kragh Langfeldt