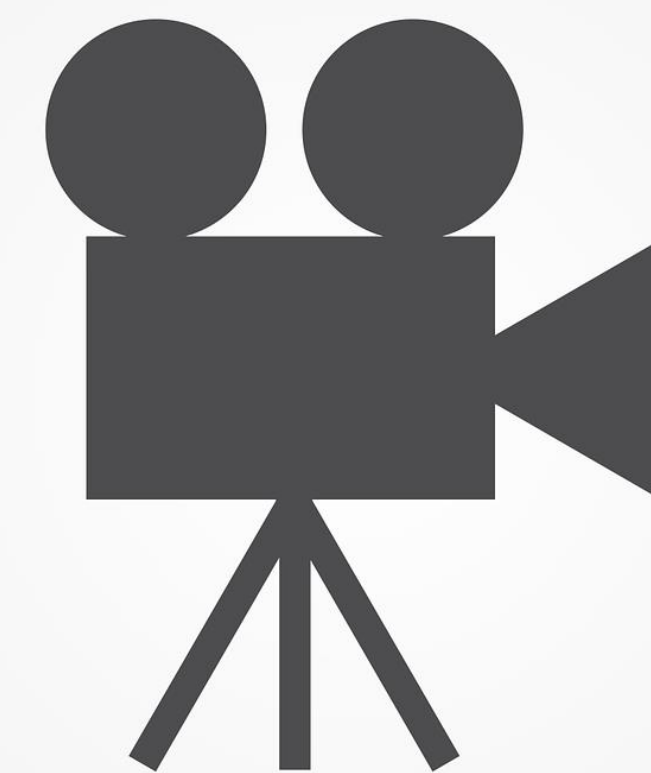




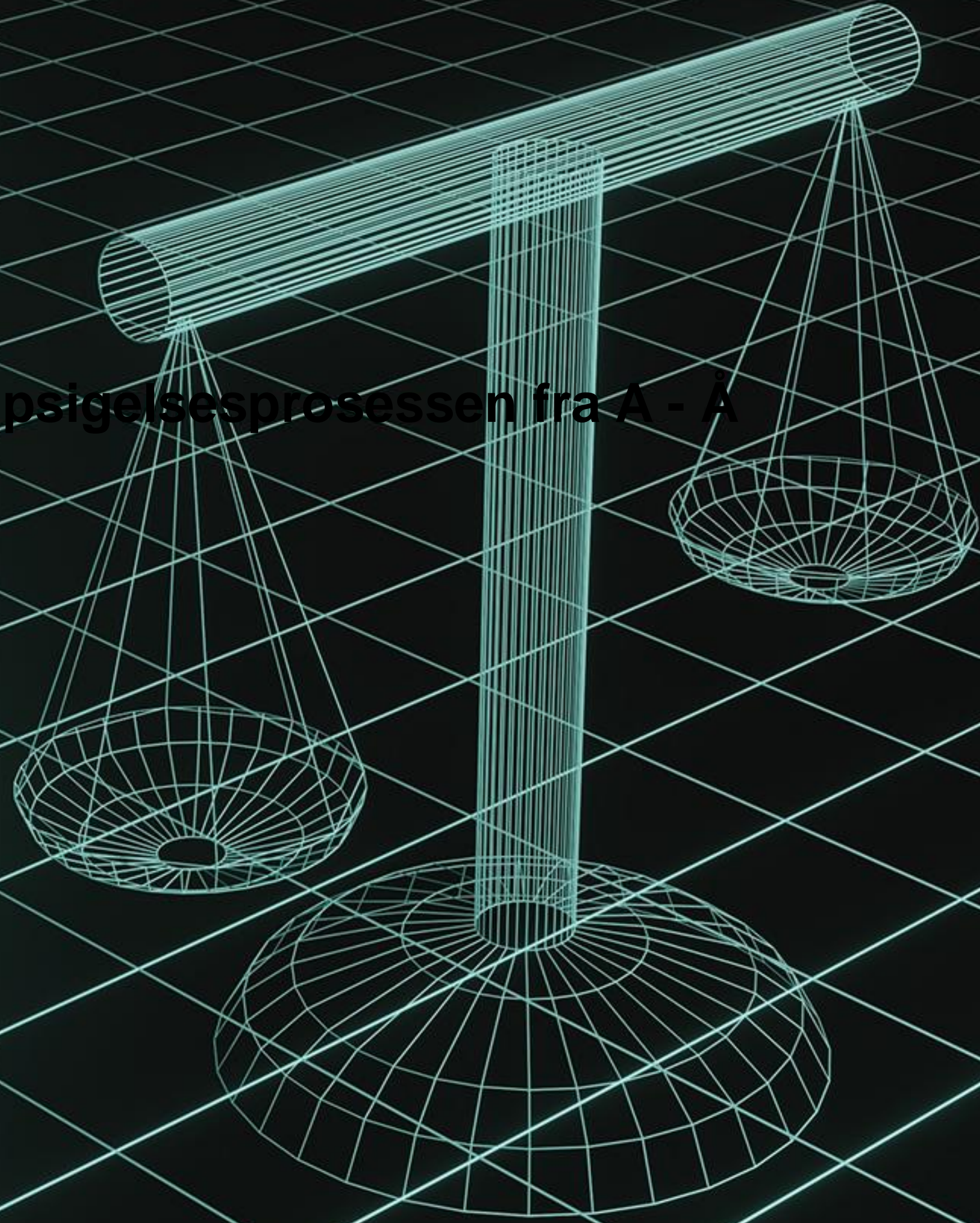
HR-nettverk

Oppsigelsesprosessen
fra A til Å
21.10.2024



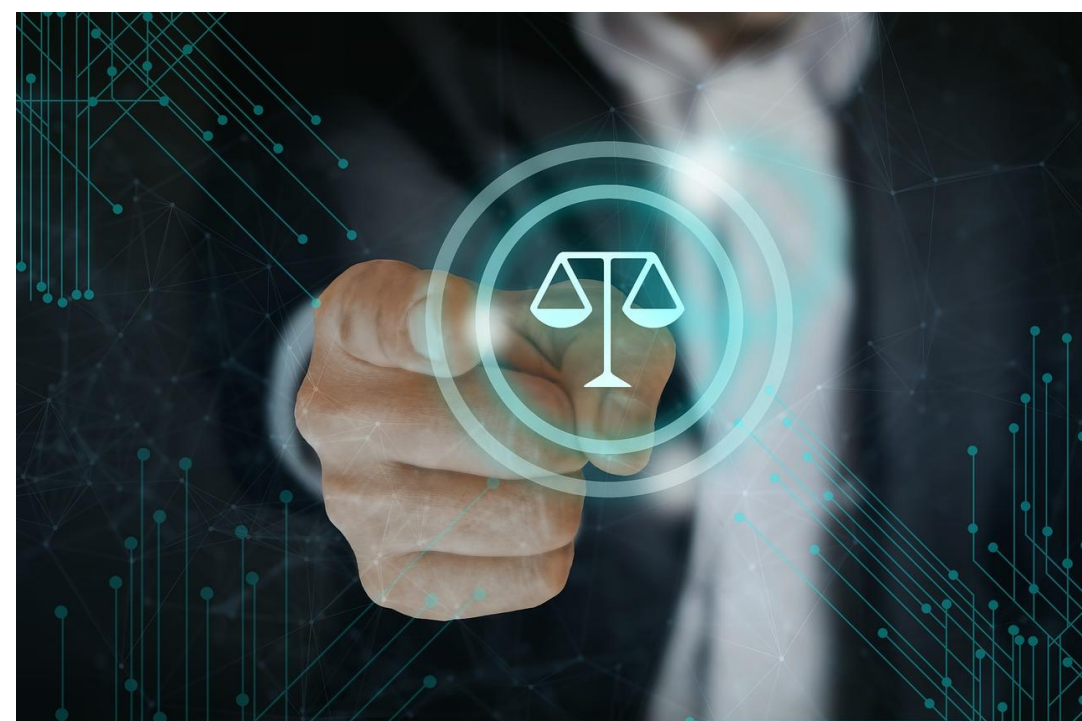


Oppsigelsesprosessen fra A - A



22.10.2024

Stegene i prosessen



Tydelige forventninger og krav fra arbeidsgiver



Oppfølging av arbeidstaker

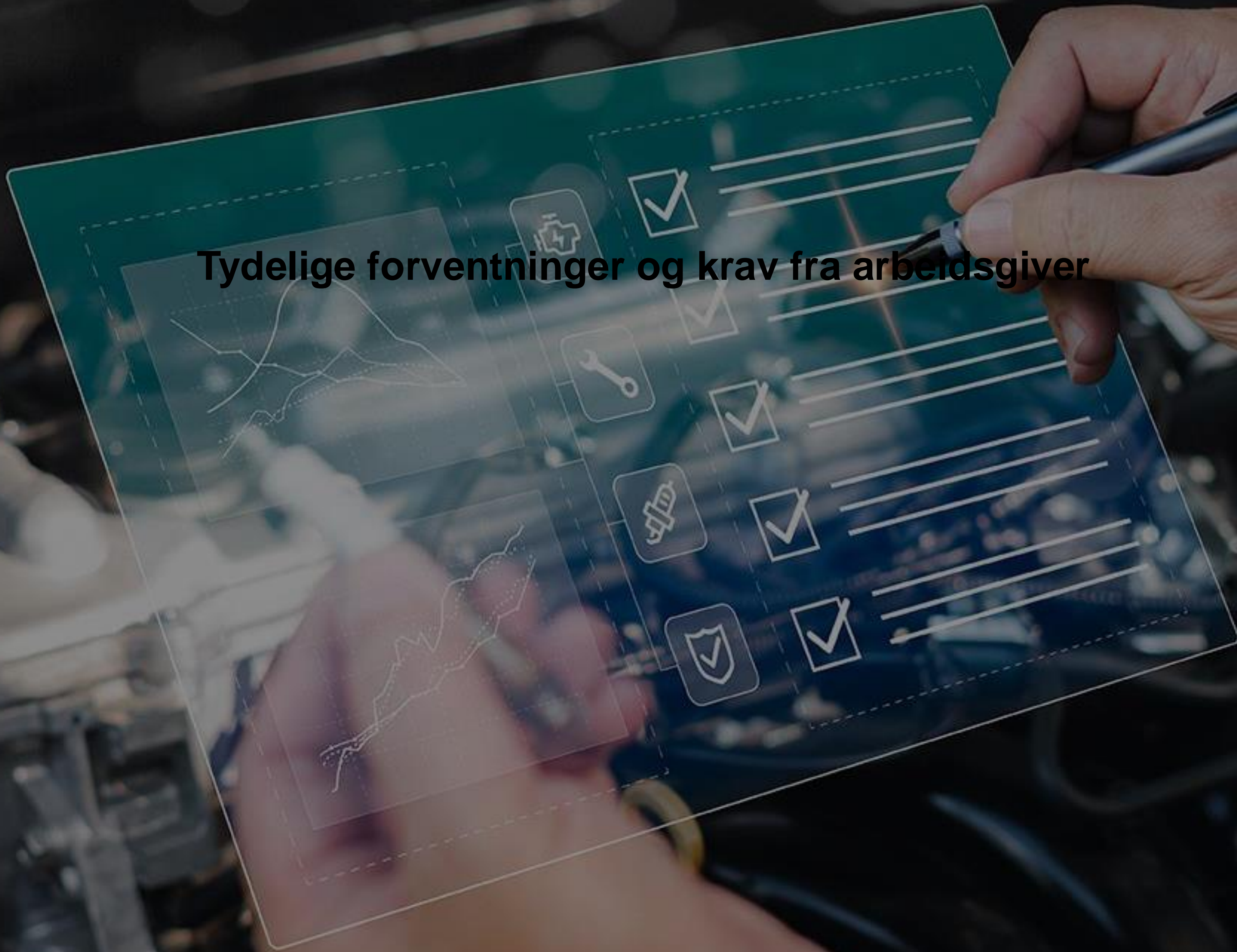


Drøftelsesmøte og oppsigelse



Krav om forhandlinger og søksmål

Tydelige forventninger og krav fra arbejdsgiver



Tydelige krav til arbeidstaker

Ansettelsesprosessen

Prøvetiden

Interne instruksjer og allmøter

22.10.
2024

Oppfølging av arbeidstaker



Oppfølging i ulike faser og situasjoner

Prøvetid

Underprestasjon

Kritikkverdige forhold

22.10.
2024

Prøvetid

Periode for å prøve ut den ansatte i jobben på maksimalt 6 mnd

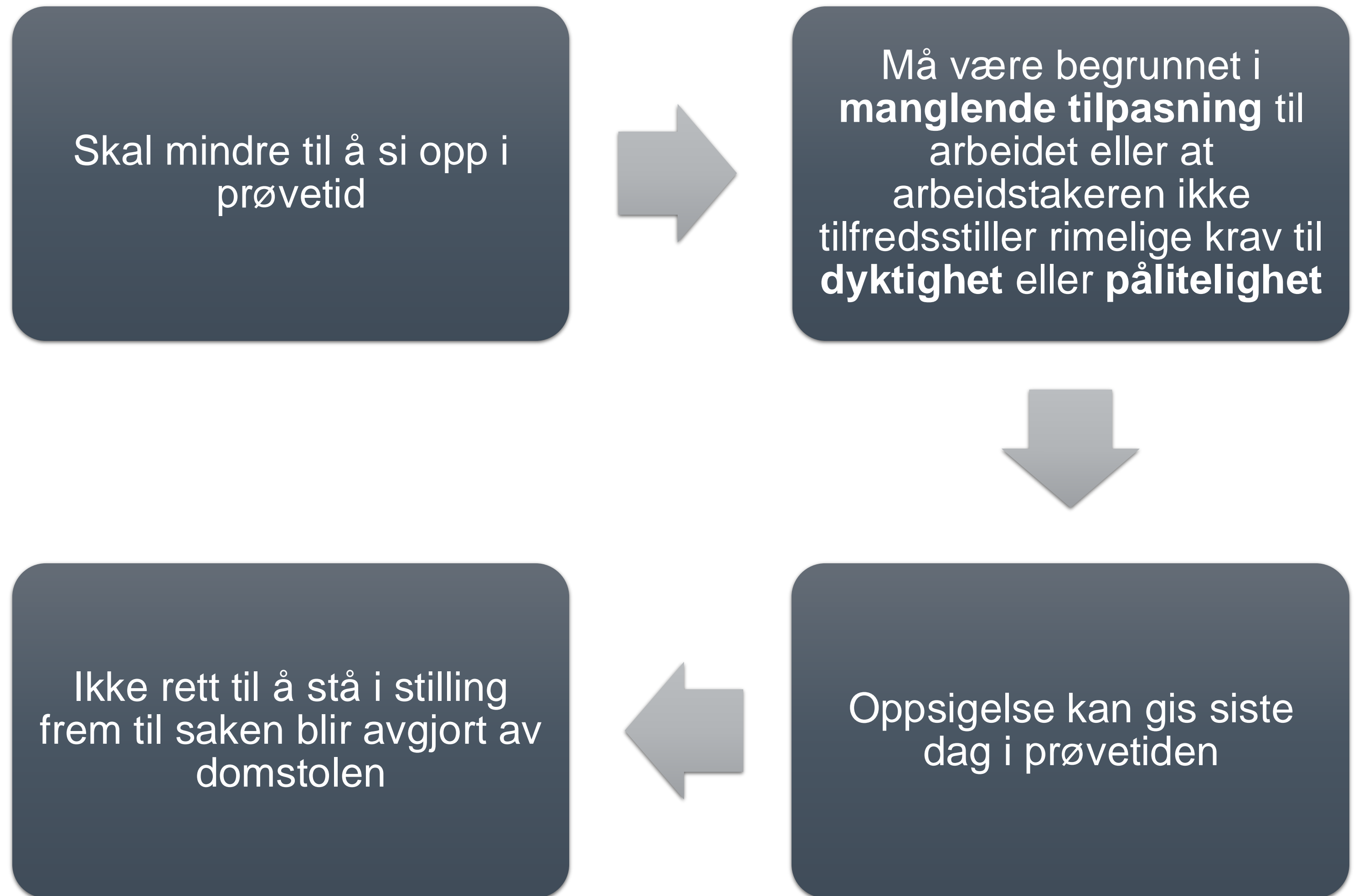
Må avtales skriftlig

Ha en god oppfølging i prøvetiden

Dokumenter tydelige krav til forbedring

22.10.
2024

Oppsigelse i prøvetid



22.10.2024

Utfordringer med ansatt

Ansatte som underpresterer

- Ikke gjør en tilstrekkelig god jobb (mengde eller kvalitet)
- Jobber saktere enn hva man kan forvente
- Ikke utfører oppgaver de er pålagt

Kritikkverdige forhold

- Forsentkomming
- Skoft/ ulegitimert fravær
- Seksuell trakassering
- Underslag
- Rusmisbruk
- Konkurrerende virksomhet

22.10.2024

Oppfølging ved underprestasjon og kritikkverdige forhold



Det er viktig å ta tak i forholdet slik at det ikke blir en etablert "uvane"



Følg opp med **klare krav** til hva som må forbedres, og skriv referater fra møter som avholdes



Underprestasjon og kritikkverdige forhold hos ansatte kan gi negativ innvirkning på effektivitet, resultater og engasjementet i hele organisasjonen

23.10.2024



Muntlig eller skriftlig



Har stor betydning angående
bevis



Blitt stadig mer referert til i
rettspraksis

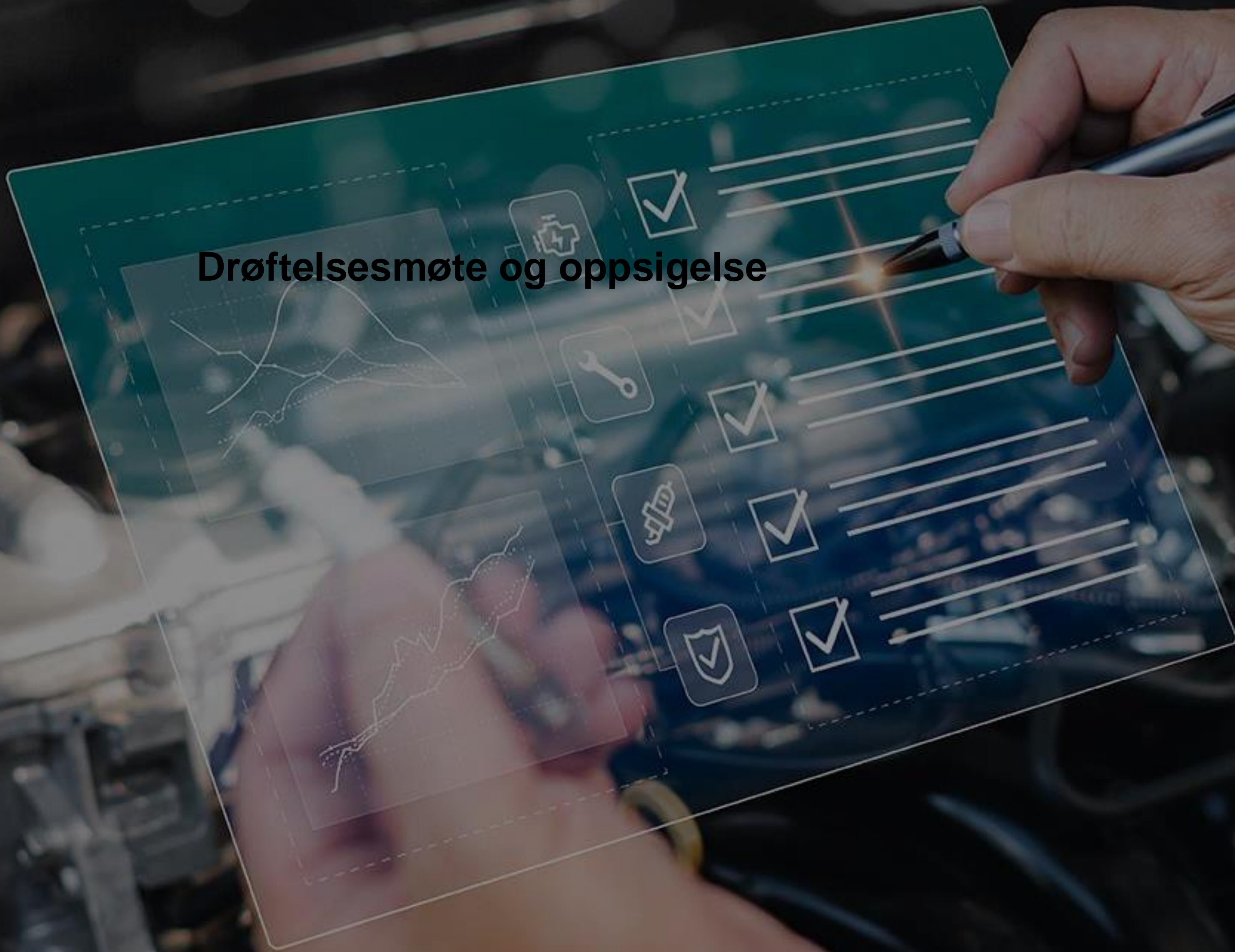


Kan gis selv om arbeidstaker
protesterer

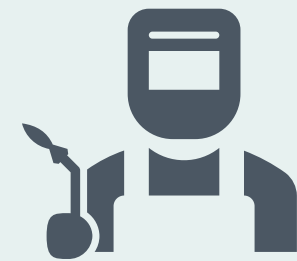


Må følges opp dersom det
kritikkverdige forholdet fortsetter

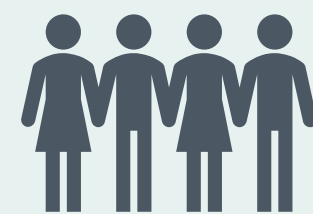
Drøftelsesmøte og oppsigelse



Drøftelsesmøte



Møte med arbeidstaker før beslutning tas



Sikrer forsvarlig avgjørelsesgrunnlag

22.10.2

024

20.10.2024

Må man avholde drøftelsesmøte ?

- Så langt det er praktisk mulig
- Tolkes strengt

Når avholdes drøftelsesmøte og med hvem?

Hvor lang tid i forveien kalle inn?

Arbeidstaker kan la seg bistå av en rådgiver

Ikke ha for dårlig tid til eventuelt ønske om bytte av dag

22.10.
2024

Hva skjer hvis arbeidstaker ikke møter?

Arbeidstaker har **ikke plikt** til å møte til et drøftelsesmøte

Når arbeidstaker **ikke ønsker** å møte, må arbeidsgiver treffe beslutning uten at arbeidstaker blir hørt

Når arbeidstaker lar være å møte, uten å gi beskjed, bør arbeidsgiver søke å avklare årsaken til fraværet og som hovedregel innkalle til et nytt drøftelsesmøte

Hva skjer hvis arbeidstaker blir syk?

Sykdom og sykmelding medfører ikke i seg selv at et drøftelsesmøte må utsettes. Dersom sykdommen har slik karakter eller art at et drøftelsesmøte ikke kan gjennomføres, bør man vurdere å utsette møtet

Arbeidsgiver bør etterkomme anmodning om utsettelse basert på sykdom, og heller sørge for at møtet avholdes når arbeidstaker er tilbake. Forutsetningen må være at møtet kan avholdes forholdsvis snart

20.10.2024

Oppsigelse?



- **Saklig grunn** – konkret vurdering
- Interesseavveining av arbeidstakers og arbeidsgivers interesser

22.10.2024

Krav om skriftlig begrunnelse for oppsigelsen

- Arbeidstaker kan etter loven kreve skriftlig begrunnelse for oppsigelsen
- Innfør utarbeidelse av skriftlig begrunnelse som en fast del av prosessen



Oppsigelse grunnet sykdom

Arbeidsmiljøloven har et hjemlet vern mot oppsigelse grunnet sykdom de første 12 månedene (verneperioden)

Absolutt forbud mot å gå til oppsigelse grunnet SYKEFRAVÆR denne perioden

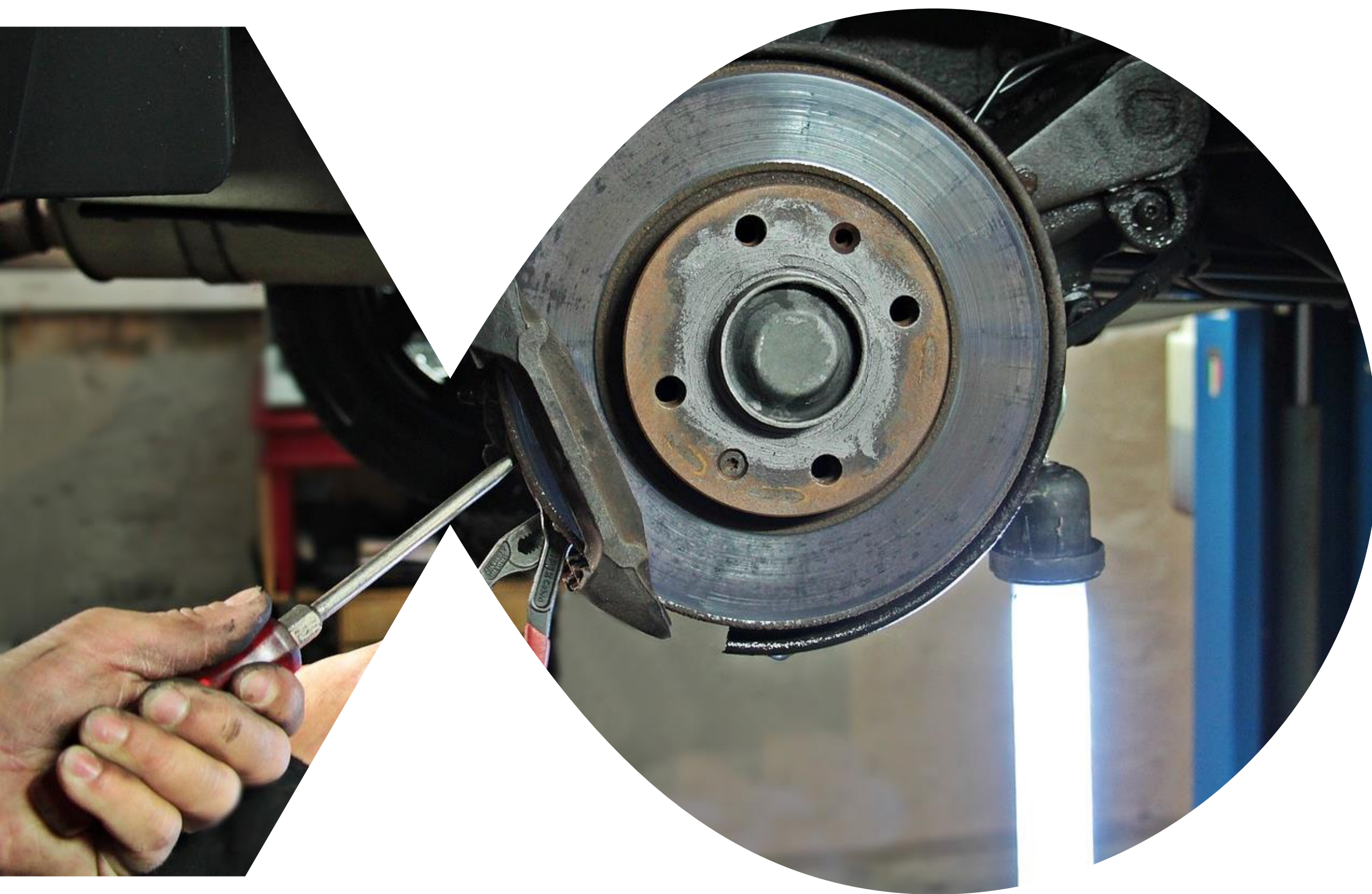
Streng bevisbyrde

Etter 1 års sykmelding må arbeidsgiver likevel ha saklig grunn til oppsigelse

Innkall til samtale - utsiktene til bedring og om det er i «overskuelig fremtid" - deretter foreta en konkret saklighetsvurdering

Oppsigelse umiddelbart etter verneperiodens utløp vil anses saklig dersom det er helt klart at arbeidstaker ikke kommer tilbake i jobb

22.10.
2024



Avgrensning mot avskjed

Mer alvorlige forhold:

- Grovt pliktbrudd
- Vesentlig mislighold av arbeidsavtalen
- Øyeblikkelig fratreden

22.10.2

024

Krav om forhandlinger og søksmål



25.10.2024

Arbeidstaker hevder oppsigelsen er ulovlig

Kreve forhandlinger skriftlig innen **to uker** etter oppsigelsen

Arbeidsgiver må sørge for at **forhandlingsmøtet** blir avholdt snarest og senest **innen to uker** etter mottatt krav

Forhandlings- møtet

Arbeidstakers side styrer møtet, legger frem hvorfor de hevder oppsigelsen er ulovlig



Arbeidsgiver utdyper bakgrunnen for sin beslutning



Protokoll på avsluttede forhandlinger utarbeides dersom partene ikke kommer til enighet

22.10.

2024

22.10.2024

Ikke uvanlig at
forhandlingene fortsetter
etter møtet...

- Stå på at oppsigelsen er lovlig?
- Minnelig løsning?
- Inngå sluttavtale?

28.10.2024

Stå på at oppsigelsen er lovlig...

1. Arbeidstaker tar ut søksmål innen fristen på 8 uker (søksmål kun erstatning innen 6 måneder)

2. Arbeidstaker tar oppsigelsen til etterretning

3. Minnelig løsning/sluttavtale

29.10.2024

Rett til å fortsette i stillingen

Dersom **søksmål** reises:

- Innen utløpet av oppsigelsesfristen **og**
- Innen 8 uker fra forhandlingenes avslutning

Noen generelle tips til slutt...

Tydelige krav

God oppfølging

Ta tak i
problemene

God
dokumentasjon

31.10.2024

Bruk Arbinn!

Spørsmål?



Aina Beate Kallak

Advokat

Medlem og arbeidsliv

✉ aina.kallak@nbf.no

📞 98473705



Hans Tore Hagland

Advokat/Forhandlingssjef

Medlem og arbeidsliv

✉ hans.tore.hagland@nbf.no

📞 93 03 25 93



Heidi Chr. Lund

HMS- og kvalitetssjef

Samfunn og kvalitet

✉ heidi.lund@nbf.no

📞 92 65 24 64

23.10.2024

Gratis frokostseminar:

Alkoholrelatert fravær og ineffektivitet koster arbeidslivet minst 1,1 milliarder årlig.

Kom og hør hva andre virksomheter gjør for å unngå kostnadene, og hva partene tenker er gode forebyggende tiltak.

Program og påmelding

<https://ks.qondor.com/NasjonalAlkoholstrategi>

32.10.2024

Takk for oppmerksomheten

