

Vedlegg 8

Arbeidsmiljøloven kapittel XII Oppsigelse og avskjed m.m og utkast til ny arbeidsmiljølov kapittel 15 (Ot.prp. nr. 49 (2004–2005)).

§ 56. Oppsigelsesbestemmelsernes virkefelt.

Kongen avgjør om og i hvilken utstrekning de følgende bestemmelsene i dette kapittel skal gjelde for arbeidstakere som omfattes av lov av 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. eller som er embetsmenn.

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder ikke ved oppsigelse etter lov av 5. mai 1927 nr. 1 om arbeidstvister § 29 eller etter lov av 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister § 22. Uten hensyn til arbeidstakerens tilsetningstid er oppsigelsesfristen 14 dager ved oppsigelse etter arbeidstvistloven, hvis ikke annet er fastsatt ved skriftlig avtale eller tariffavtale.

Reglene om oppsigelse i dette kapittel gjelder ikke for øverste leder i virksomheten, dersom vedkommende i forhåndsavtale har sagt fra seg slike rettigheter mot etterlønn ved fratreden.

§ 56A. Informasjon ved masseoppsigelser

1. Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold. Andre former for opphør av arbeidskontrakter som ikke er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold, skal tas med i beregningen såfremt minst fem sies opp.

2. Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskolering av de oppsagte. Arbeidstakernes representanter kan la seg bistå av sakkyndige.

3. Arbeidsgiver har plikt til å gi arbeidstakernes tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om grunnene til eventuelle oppsigelser, antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt, hvilke arbeidsgrupper de tilhører, antall arbeidstakere som

normalt er ansatt, hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt og over hvilken periode oppsigelsene vil kunne skje. Den skriftlige meldingen skal også inneholde kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp og kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag. Meldingen skal gis tidligst mulig, senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger.

4. Kopi av meldingen etter nr. 3 skal sendes Arbeidsformidlingen, jf. sysselsettingsloven § 14.

5. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan kommentere meldingen direkte overfor Arbeidsformidlingen.

6. Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Arbeidsformidlingen er underrettet. Dersom det er nødvendig for å få til en avtale, kan Arbeidsformidlingen forlenge fristen etter første punktum med inntil 30 dager. Dersom Arbeidsformidlingen endrer denne fristen, skal det gis skriftlig melding til arbeidsgiver om dette. Fristen kan ikke forlenges når en virksomhet opphører som følge av en rettsavgjørelse.

7. Arbeidsformidlingen skal benytte fristen etter nr. 6 første eller andre punktum, til å finne løsninger på de problemer som de planlagte oppsigelsene reiser. Departementet kan gi nærmere regler om hvordan retten til utsettelse av oppsigelser skal nyttes og Arbeidsformidlingens rolle ved utsettelse. Arbeidsgiver har plikt til å innlede drøftinger selv om de planlagte oppsigelsene skyldes andre enn arbeidsgiver og som har beslutningsmyndighet overfor denne, f.eks. en konsernledelse.

§ 57. Oppsigelsens form, avgivelse og innhold.

1. Oppsigelse skal skje skriftlig.

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig, drøftes med arbeidstakeren og med arbeidstakerens tillitsvalgte, med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker det.

2. Oppsigelse fra arbeidsgiverens side skal leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakerens oppgitte adresse. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstakeren.

Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om arbeidstakerens rett til å kreve forhandling og reise søksmål og om retten til å fortsette i stillingen etter bestemmelsene i § 61, og om de frister som gjelder

for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen. Er oppsigelsen begrunnet i arbeidsmangel, skal den også inneholde opplysninger om fortrinnsretten til ny tilsetning etter § 67. I oppsigelsen skal det også opplyses om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

Dersom arbeidsgiverens oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder de opplysninger som er nevnt i foregående ledd, gjelder ingen søksmålsfrist. Dersom arbeidstakeren går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig.

Er oppsigelsen ugyldig, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Det samme gjelder dersom oppsigelsen er mangelfull, men arbeidstaker ikke krever dom for ugyldighet. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig. 3. Dersom arbeidstakeren krever det, skal arbeidsgiveren oppgi de omstendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen. Arbeidstakeren kan kreve å få opplysningene skriftlig.

§ 58. Oppsigelsesfrister.

1. Hvis annet ikke er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned. Før oppsigelse har funnet sted, kan avtale om kortere oppsigelsesfrist bare inngås mellom arbeidsgiveren og arbeidstakerens tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale.

Departementet kan fastsette i forskrift kortere oppsigelsesfrist for deltakere i arbeidsmarkedstiltak.

2. For arbeidstaker som når oppsigelsen gis har vært tilsatt i minst fem år sammenhengende i samme virksomhet, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst to måneder. Har arbeidstakeren vært tilsatt minst 10 år sammenhengende i samme virksomhet, er den gjensidige oppsigelsesfrist minst tre måneder.

3. Blir en arbeidstaker sagt opp etter minst 10 års sammenhengende tilsetning i samme virksomhet, skal oppsigelsesfristen være minst fire måneder dersom den finner sted etter at arbeidstakeren er fylt 50 år, minst fem måneder etter fylte 55 år og minst seks måneder etter fylte 60 år. Arbeidstakeren kan på sin side si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsesfrist på minst tre måneder.

4. Oppsigelsesfrister som er fastsatt i nr. 1–3 løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

5. Den sammenhengende tilsetning som kreves i denne paragraf nr. 2 og 3, avbrytes ikke ved midlertidig fratreden i henhold til oppsigelse på grunn av lovlig arbeidskamp, men den tid arbeidstakeren er fraværende skal ikke medregnes, med mindre noe annet avtales ved arbeidskampens avslutning.

Ved beregning av tilsetningstid etter denne paragraf skal medregnes den tid som arbeidstakeren har vært tilsatt i annen virksomhet innenfor konsern som arbeidsgiveren tilhører eller innenfor annen gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse på en slik måte at det vil være naturlig å se tilsetningen i sammenheng. Har virksomheten eller del av den blitt overdratt eller leiet ut til ny arbeidsgiver, skal det også medregnes den tid arbeidstakeren har vært tilsatt hos den tidligere arbeidsgiver eller i virksomhet innenfor konsern eller gruppe av virksomheter som den tidligere arbeidsgiver tilhørte.

6. Ved arbeidsavtaler der arbeidstakeren skriftlig er tilsatt på en bestemt prøvetid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

7. Partene kan ikke ved tariffavtale eller ved avtale rettsgyldig fravike oppsigelsesfristene i nr. 2 og 3 før oppsigelse har funnet sted, eller for øvrig bestemme at oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidstakerens side skal være lenger enn ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side.

8. En arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gå til oppsigelse med en oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver. Dette gjelder uansett hvilken oppsigelsesfrist som følger av loven her eller avtale.

§ 58A. Midlertidig tilsetning.

1. Arbeidsavtaler som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art kan bare rettsgyldig avtales i følgende tilfeller:

- a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften,
- b) for praksisarbeid eller vikariater,

- c) for deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten. Departementet fastsetter i forskrift hvilke typer tiltak som omfattes av bestemmelsen. Departementet kan fastsette i forskrift at dette også skal gjelde ved ekstraordinær tilsetning i andre arbeidsmarkedstiltak,
- d) med øverste leder i virksomheten eller når dette anses nødvendig som følge av overenskomst med fremmed stat eller internasjonal organisasjon (åremålstilsetning),
- e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig tilsetning innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett.

Tariffavtale som er nevnt i annet ledd og som er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe, kan av arbeidsgiver gjøres gjeldende i forhold til alle arbeidstakere som tilsettes for å utføre samme type arbeid som det avtalen gjelder.

2. Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

3. En arbeidstaker som har vært tilsatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Dette gjelder likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av nr. 1 bokstav c). Slikt varsel skal leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakerens oppgitte adresse eller ved bruk av elektronisk kommunikasjon dersom det er benyttet en betryggende metode for å sikre at varselet er mottatt. Varselet skal anses for gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Unnlatelse av å gi varsel medfører at arbeidsgiver ikke kan kreve fratreden før en måned etter at varsel er gitt.

4. Ved tvist om det har foreligget en lovlig midlertidig tilsetning i et arbeidsforhold hvor arbeidstaker har fratrudd, kan arbeidstaker kreve forhandlinger etter reglene i § 61 nr. 2. Fristen etter § 61 nr. 2 første ledd regnes fra det faktiske fratredelsestidspunktet.

Blir tvisten ikke løst gjennom forhandlinger eller er forhandlin-

ger ikke holdt, kan arbeidstakeren reise søksmål etter reglene i § 61 nr. 3. Fristen regnes fra forhandlingenes avslutning eller fra det faktiske fratredelsestidspunktet.

Finner retten at den midlertidige tilsetningen var i strid med § 58 A nr. 1, skal retten etter krav fra arbeidstakeren avsi dom for at arbeidsforholdet består. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiveren, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Har det foreligget en midlertidig tilsetning i strid med § 58 A nr. 1, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 62 annet ledd, annet punktum. Reises søksmål senere enn ett år etter forhandlingenes avslutning eller det faktiske fratredelsestidspunktet, kan det bare gis dom for erstatning.

Retten til å fortsette i stillingen, jf. § 61 nr. 4, gjelder ikke for midlertidig tilsatte. Retten kan likevel bestemme, etter krav fra arbeidstakeren, at en midlertidig tilsatt kan fortsette i stillingen inntil saken er rettskraftig avgjort.

5. Ved tvist om det foreligger lovlig midlertidig tilsetning i et bestående arbeidsforhold, får § 61 nr. 1 tilsvarende anvendelse.

Arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at det foreligger midlertidig tilsetning i strid med § 58 A nr. 1, kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver. Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlinger blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt. For øvrig får § 61 nr. 2 annet, tredje og fjerde ledd tilsvarende anvendelse.

Blir tvisten ikke løst gjennom forhandlinger, kan arbeidstaker reise søksmål. Har det vært ført forhandlinger skal det med stevningen sendes bekreftet avskrift av protokollen.

Finner retten at det foreligger midlertidig tilsetning i strid med § 58 A nr. 1, skal retten etter krav fra arbeidstaker avsi dom i samsvar med dette. Arbeidstaker som gis medhold, kan kreve erstatning. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 62 annet ledd, annet punktum.

Har arbeidstakeren fratrudd etter at forhandlinger er krevd eller søksmål er reist, kommer reglene i denne paragrafs nr. 4 til anvendelse i den videre behandlingen av saken.

§ 59. Oppsigelse ved hendinger som ikke kan forutses.

1. Nødvendigjør ulykker, naturhendinger eller andre uforutsette hendinger at driften helt eller delvis må innstilles, og arbeidstakerne derfor sies opp, kan oppsigelsesfristen overfor arbeidstakere ved det arbeid som må innstilles, settes ned til 14 dager regnet fra hendingen. Er gjeldende oppsigelsesfrist kortere enn her nevnt, gjelder denne.

2. Oppsigelsesfristen kan ikke settes ned etter foregående ledd ved arbeidsgiverens død eller konkurs, og heller ikke ved arbeidsstans som skyldes at arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som arbeidsgiveren skal stille til rådighet, ikke kan brukes, med mindre arbeidstakeren selv er skyld i arbeidsstansen.

§ 60. Vern mot usaklig oppsigelse.

1. Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold.

2. Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiveren har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstakeren. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens ordinære drift på oppdrag, er ikke saklig med mindre det er helt nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.

3. Oppsigelse med fratreden før fylte 70 år som alene skyldes at arbeidstakeren har nådd pensjonsalder etter folketrygdloven, skal ikke anses å ha saklig grunn. Etter at arbeidstakeren er fylt 66 år, men ikke senere enn seks måneder før pensjonsalderen inntreffer, kan arbeidsgiveren skriftlig forespørre om arbeidstakeren ønsker å fra tre sin stilling ved nevnte pensjonsalder. Forespørselen må besvares skriftlig senest tre måneder før arbeidstakeren når pensjonsalderen.

Dersom det uttrykkelig er gjort oppmerksom på det i forespørrelsen, medfører oversittelse av svarfristen at oppsigelsesvernet etter foregående ledd faller bort.

§ 61. Tvist om usaklig oppsigelse m.v.

1. I søksmål om et arbeidsforhold består eller om erstatning i forbindelse med opphør av et arbeidsforhold, gjelder lov 13. august 1915 nr. 5 om domstolene og lov 13. august 1915 nr. 6 om rettergangsmåten for tvistemål, men med de særregler som går fram av paragrafen her og §§ 61 A, 61 B og 61 C. I søksmålet kan det også tas med krav som står i sammenheng med eller kommer i stedet for de krav som kan reises etter første punktum.

2. Arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at et arbeidsforhold ikke lovlig er brakt til opphør eller vil kreve erstatning på grunn av opphør av et arbeidsforhold, kan kreve forhandlinger med arbeidsgiveren. Arbeidstakeren må i så fall skriftlig underrette arbeidsgiveren om dette senest innen to uker etter at oppsigelsen er mottatt. Arbeidsgiveren skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt.

Dersom arbeidstakeren reiser søksmål eller underretter arbeidsgiveren om at søksmål vil bli reist, uten at forhandlinger har vært holdt, kan arbeidsgiveren kreve forhandlinger med arbeidstakeren. Krav om forhandlinger skal framsettes skriftlig så snart som mulig og senest to uker etter at arbeidsgiveren er underrettet om at søksmål er eller vil bli reist. Arbeidsgiveren skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt i samsvar med regelen i foregående ledd, og skal dersom søksmål er reist, skriftlig underrette retten om at forhandlinger vil bli holdt. Arbeidstakeren plikter å møte til forhandlingene.

Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller av annen rådgiver under forhandlingene. Arbeidsgiveren kan på samme måte la seg bistå av rådgiver.

Forhandlingene må være sluttført senest to uker etter den dag da det første forhandlingsmøte ble holdt, med mindre partene blir enige om å fortsette forhandlingene. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, som skal underskrives av partene og deres rådgivere.

3. Blir tvisten ikke løst gjennom forhandlinger, eller er forhandlingene avslutning eller fra oppsigelsen fant sted, reise søksmål etter reglene i denne lov, jfr. likevel § 57 nr. 2 tredje ledd. Dersom arbeidstakeren bare krever erstatning, er søksmålsfristen seks måneder regnet fra oppsigelsen fant sted. Partene kan i den enkelte sak bli enige om en lengre søksmålsfrist.

Har det vært ført forhandlinger, skal det med stevningen sendes bekreftet avskrift av protokollen.

4. Så lenge tvisten er gjenstand for forhandlinger i henhold til reglene i nr. 2, kan arbeidstakeren fortsette i stillingen.

Er søksmål etter nr. 3 reist innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted og innen utløpet av oppsigelsesfristen, kan arbeidstakeren fortsette i stillingen inntil saken er avgjort ved rettskraftig dom (kjennelse). Det samme gjelder om arbeidstakeren innen utløpet av oppsigelsesfristen skriftlig har underrettet arbeidsgiveren om at søksmål vil bli reist innen åtte ukersfristen. Etter krav fra arbeidsgiveren kan retten likevel, ved kjennelse, bestemme at arbeidstakeren skal fratre stillingen under sakens behandling, dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakerens fratreden.

Retten kan bestemme at arbeidstaker som er urettmessig ute-stengt fra arbeidsplassen etter oppsigelsesfristens utløp, har rett til å gjeninntre i stillingen, dersom arbeidstaker ber om dette innen 4 uker fra utestengningen.

Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke for deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkeds-etaten som sies opp fordi vedkommende skaffes ordinært arbeid, overføres til annet tiltak eller tiltaket avsluttes.

§ 61A. Behandling av andre krav, forliksmegling m.v.

I forbindelse med søksmål om et arbeidsforhold består eller om erstatning i forbindelse med opphør av arbeidsforhold, kan retten også behandle spørsmål om oppgjør av lønn og feriepenge og tvist om andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven kap. XII. Det samme gjelder krav som står i innbyrdes sammenheng med hovedkravet eller helt eller delvis kan bringes til motregning, dersom dette ikke vil være til vesentlig ulempe for behandlingen av oppsigelsessaken. Rettens avgjørelse etter foregående punktum kan ikke angripes ved kjæremål eller anke.

Vil den oppsagte arbeidstaker eller arbeidsgiveren reise krav om erstatning overfor virksomhetens øvrige arbeidstakere eller en arbeidstakerorganisasjon som disse er tilsluttet fordi det hevdes at oppsigelsen skyldes press fra disse, kan de stevnes som parter i sa-

ken og kravet pådømmes. Slike krav kan reises så lenge saken ikke er opptatt til doms.

Forliksmegling finner ikke sted for hovedkravet eller andre krav som behandles sammen med dette.

Hvis forhandlinger etter § 61 nr. 2 er eller blir krevet, utsetter retten sin behandling av saken til forhandlingene er avsluttet.

§ 61B. Særskilte tingretter og meddommerutvalg.

Kongen utpeker for hvert fylke de tingretter som skal behandle oppsigelsestvister etter reglene i denne lov, og kan herunder oppnevne én tingrettsdommer som skal behandle slike tvister for flere domsogn.

Departementet oppnevner et særskilt arbeidslivskyndig meddommerutvalg for hvert fylke. Utvalget skal bestå av 10 meddommere eller et høyere antall delelig med fem, som fastsettes av departementet. Av meddommerne skal minst to femdeler være arbeidsgivere og minst to femdeler være arbeidstakere. Minst en femdel skal oppnevnes etter forslag fra Landsorganisasjonen i Norge og minst en femdel etter forslag fra Næringslivets Hovedorganisasjon.

§ 61C. Hovedforhandling, ankefrist m.v.

Under hovedforhandling settes tingrett med to meddommere. Lagmannsrett settes med fire meddommere, men med to om partene er enige om det.

Meddommere oppnevnes etter forslag fra partene fra det særskilte arbeidslivskyndige utvalg oppnevnt etter § 61 B annet ledd. I lagmannsrettssaker tas meddommerne fra de utvalg som er oppnevnt innen lagsognets grenser.

Partene foreslår hver sin halvpart av det antall meddommere retten settes med i den enkelte sak. Foreligger ikke partenes forslag innen den frist dommeren har bestemt, kan han oppnevne meddommere slik domstoloven § 87 foreskriver. Det samme gjelder dersom flere saksøkere eller saksøkte ikke blir enige om noe felles forslag.

Retten kan likevel settes uten meddommere dersom partene og retten er enig i at meddommere er unødvendig.

Retten skal påskynde saken mest mulig og om nødvendig skal saken berammes utenom tur. Ankefristen er en måned.

§ 61D. Voldgiftsavtaler.

Arbeidsgiver kan inngå skriftlig avtale med øverste leder i virksomheten om at tvister i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet skal løses ved voldgift.

§ 62. Virkningene av usaklig oppsigelse.

Finner retten at oppsigelsen er usaklig, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, dersom arbeidstakeren krever dette. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiveren, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

Er oppsigelsen usaklig, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.

§ 63. Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid.

Blir en arbeidstaker som skriftlig er tilsatt på en bestemt prøvetid, sagt opp, må oppsigelsen være begrunnet i arbeidstakerens tilpassing til arbeidet, faglig dyktighet eller pålitelighet. Arbeidsgiveren skal ved eventuell domstolsbehandling av tvist om oppsigelsen godtgjøre hva oppsigelsen bygger på, slik at domstolene kan etterprøve arbeidsgiverens vurderinger.

Denne bestemmelse innebærer ingen innskrenkninger i arbeidsgiverens rett til å si opp arbeidstaker etter paragraf 60.

Denne bestemmelse kommer til anvendelse bare dersom oppsigelsen blir gitt innen utløpet av den avtalte prøvetiden, som maksimum kan være seks måneder, jf. likevel fjerde ledd.

Dersom arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Forlengelse kan bare skje når arbeidstaker skriftlig er orientert om adgangen ved tilsettingen, og arbeidsgiver skriftlig har orientert arbeidstaker om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Adgangen til forlengelse gjelder ikke fravær som er forårsaket av arbeidsgiver.

Ved tvist om oppsigelse som er gitt innen utløpet av prøvetiden, får bestemmelsene i §§ 61 og 62 tilsvarende anvendelse, men slik at

arbeidstakeren ikke har rett til å fortsette i stillingen under behandlingen av tvisten, med mindre retten bestemmer dette ved kjennelse.

Kongen kan i forskrift fastsette at bestemmelsen i første ledd kan komme til anvendelse for visse arbeidstakergrupper i et lengre tidsrom enn det som følger av tredje ledd.

§ 64. Oppsigelsesvern ved sykdom m.v.

1. Arbeidstaker som må være helt eller delvis borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av den grunn sies opp i de første seks måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte. Har arbeidstakeren vært tilsatt minst fem år sammenhengende i virksomheten, eller skyldes arbeidsuførheten legemsskade eller sykdom som arbeidstaker har pådratt seg i arbeidsgiverens tjeneste, kan arbeidstakeren ikke sies opp på grunn av slikt fravær i de første 12 måneder etter at arbeidsuførheten inntrådte.

2. Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstakeren er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

3. Arbeidstaker som vil påberope seg oppsigelsesvern etter denne paragraf, må ved legeattest eller på annen måte i rett tid gi varsel om grunnen til fraværet. Om arbeidsgiveren krever det, må det samlede sykefravær godtgjøres ved legeattest.

4. Ved tvist om en oppsigelses rettmessighet etter denne paragraf får bestemmelsene i §§ 61 og 62 tilsvarende anvendelse, men slik at fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål først tar til å løpe fra det tidspunkt oppsigelsesforbudet etter denne paragrafs nr. 1 og 2 opphører.

5. Blir arbeidstaker som er borte fra arbeidet etter reglene i § 33 A eller § 33 B, oppsagt under fraværet, forlenges fristen for å kreve forhandlinger med det antall dager som svarer til fraværet etter at oppsigelsen er mottatt. Fristen for å gå til søksmål forlenges med tilsvarende antall dager fra oppsigelsen fant sted.

§ 65. Oppsigelsesvern ved svangerskap, etter fødsel og adopsjon.

1. Arbeidstaker som er gravid kan ikke av den grunn sies opp. Oppsigelse som finner sted mens arbeidstakeren er gravid, skal anses å

ha sin grunn i dette forhold dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Graviditeten må legitimeres ved legeattest dersom arbeidsgiveren krever det.

2. Arbeidstaker som er fraværende fra arbeidet i henhold til bestemmelsene i §§ 31 og 32 må ikke sies opp med virkning i fraværperioden når arbeidsgiveren er klar over at fraværet skyldes disse grunner eller arbeidstakeren uten unødig opphold gir beskjed om at dette er grunnen for fraværet. Er arbeidstakeren lovlig sagt opp til fratreden på et tidspunkt som faller innenfor det i §§ 31 eller 32 nevnte tidsrom, er oppsigelsen gyldig, men oppsigelsen forlenges med dette tidsrom.

Første ledd gjelder for permisjon i inntil ett år. For permisjon utover ett år og for permisjon etter § 31 A, gjelder nr. 1 første og annet punktum tilsvarende.

3. Ved tvist om en oppsigelses rettmessighet etter denne paragraf får bestemmelsene i §§ 61 og 62 tilsvarende anvendelse. Har arbeidstakeren oversittet fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål, kan retten gi oppreisning for fristoversittelsen, dersom arbeidstakeren krever det og retten finner det rimelig.

§ 65A. Oppsigelsesvern ved militærtjeneste m.v.

1. Arbeidstaker kan ikke sies opp på grunn av permisjon etter § 33 E. Ved permisjon etter § 33 E nr. 1 annet ledd, omfatter oppsigelsesvernet også perioder hvor arbeidstakeren ikke er fraværende fra arbeidet.

2. Oppsigelse som finner sted umiddelbart før eller innenfor det tidsrom arbeidstakeren er fraværende fra arbeidet på grunn av permisjon etter § 33 E, skal ansees å ha sin grunn i dette forholdet, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

3. Ved tvist om en oppsigelses rettmessighet etter denne paragraf får bestemmelsene i § 61 og § 62 tilsvarende anvendelse. Har arbeidstaker oversittet fristene for å kreve forhandling eller gå til søksmål, kan retten gi oppreisning for fristoversittelsen, dersom arbeidstakeren krever det og retten finner det rimelig.

§ 66. Avskjed.

1. Arbeidsgiveren kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

2. Ved avskjed gjelder reglene i § 57 tilsvarende, dog ikke § 57 nr. 2 tredje ledd annet punktum.
3. Ved tvist om avskjedens rettmessighet, har arbeidstakeren ikke rett til å bli i stillingen under behandlingen av tvisten, med mindre retten bestemmer dette ved kjennelse.
4. Finner retten at avskjeden er urettmessig, skal avskjeden kjennes ugyldig, dersom arbeidstakeren krever dette. I særlige tilfelle kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiveren, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Retten kan også bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre når den finner at vilkårene for saklig oppsigelse er til stede.
5. Er avskjeden urettmessig, kan arbeidstakeren kreve erstatning. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgiverens og arbeidstakerens forhold og omstendighetene for øvrig finner rimelig.

§ 67. Fortrinnsrett til ny tilsetting.

1. Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av arbeidsmangel har fortrinnsrett til ny tilsetting i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er skikket for. Dette gjelder også arbeidstaker som har vært tilsatt i begrenset tid etter § 58 A, og som på grunn av arbeidsmangel ikke får fortsatt tilsetting, samt den som har akseptert tilbud om redusert tilsetting i stedet for oppsigelse. Dette gjelder likevel ikke tilsatte i vikariatet.

Fortrinnsretten etter foregående ledd gjelder bare for arbeidstaker som har vært tilsatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de to siste år.

2. Fortrinnsretten gjelder fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra oppsigelsesfristens utløp.
3. Har arbeidstakeren ikke akseptert et tilbud om ny tilsetting i en passende stilling senest 14 dager etter mottakelsen, faller fortrinnsretten bort.
4. Er det flere fortrinnsberettigede til en stilling plikter arbeidsgiveren å følge de samme regler for utvelgelse ved inntak som de som gjelder ved oppsigelser som skyldes driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak.
5. Reglene i denne paragraf gjelder tilsvarende for arbeidstaker som er sagt opp i forbindelse med at virksomheten går konkurs. Dette

gjelder bare når virksomheten fortsetter eller gjenopptas og den under hensyn til sted, art, omfang o.l. må anses som en fortsettelse av den opprinnelige virksomhet.

Bestemmelsen i nr. 4 kommer likevel ikke til anvendelse i forbindelse med konkurs, offentlig skifte av insolvent dødsbo eller ved overdragelse av virksomhet etter at det er åpnet gjeldsforhandling, jf. lov om gjeldsforhandling og konkurs, første del.

6. Ved tvister etter denne paragrafen, får §§ 61 og 62 tilsvarende anvendelse. Fristene for å kreve forhandlinger og reise søksmål i § 61 nr. 2 og nr. 3, regnes fra det tidspunkt arbeidsgiver har avslått et krav fra arbeidstaker på ny tilsetning.

Kommer retten til at en fortrinnsberettiget skulle vært tilsatt i en bestemt stilling, skal retten etter krav fra den fortrinnsberettigede avsi dom for tilsetning i stillingen, med mindre dette finnes urimelig.

§ 68. Attest.

Arbeidstaker som fratrer etter lovlig oppsigelse skal ha skriftlig attest av arbeidsgiveren. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakerens navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.

Denne bestemmelse begrenser ikke arbeidstakerens rett til å kreve en mer utførlig attest i tjenesteforhold hvor dette er sedvane og ikke annet er fastsatt i tariffavtale.

Arbeidstaker som blir avskjediget har også rett til attest, men arbeidsgiveren kan uten nærmere angivelse av grunnen anføre på attesten at arbeidstakeren er avskjediget.

Utkast til ny arbeidsmiljølov (Ot.prp. nr. 49 (2004–2005)) kapittel 15 – Opphør av arbeidsforhold

§ 15-1 Drøfting før beslutning om oppsigelse

Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

§ 15-2 Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser

(1) Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold. Andre former for opphør av arbeidskontrakter som ikke er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold, skal tas med i beregningen såfremt minst fem sies opp.

(2) Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskolering av de oppsagte. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan la seg bistå av sakkyndige. Arbeidsgiver har plikt til å innlede drøftinger selv om de planlagte oppsigelsene skyldes andre enn arbeidsgiver og som har beslutningsmyndighet overfor denne, f.eks. en konsernledelse.

(3) Arbeidsgiver har plikt til å gi tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om:

- a) grunnene til eventuelle oppsigelser,
- b) antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt,
- c) hvilke arbeidsgrupper de tilhører,
- d) antall arbeidstakere som normalt er ansatt,
- e) hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt,
- f) over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt,
- g) forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp,
- h) forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag.

Meldingen skal gis tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger. Tilsvarende melding skal også gis til Aetat, jf. arbeidsmarkedsloven § 8.

(4) Arbeidstakernes tillitsvalgte kan kommentere meldingen direkte overfor Aetat.

(5) Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Aetat er underrettet. Aetat kan forlenge fristen i henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 tredje ledd.

§ 15-3 Oppsigelsesfrister

(1) Hvis ikke annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned. Før oppsigelse har funnet sted, kan avtale om kortere oppsigelsesfrist bare inngås mellom arbeidsgiveren og tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale. Departementet kan gi forskrift om kortere oppsigelsesfrist for deltakere i arbeidsmarkedstiltak.

(2) For arbeidstaker som har vært ansatt i minst fem år sammenhengende i samme virksomhet når oppsigelsen gis, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst to måneder. Har arbeidstakeren vært ansatt i minst 10 år sammenhengende i samme virksomhet, er den gjensidige oppsigelsesfristen minst tre måneder.

(3) Blir arbeidstaker sagt opp etter minst 10 års sammenhengende ansettelse i samme virksomhet, skal oppsigelsesfristen være minst fire måneder dersom den finner sted etter at arbeidstakeren er fylt 50 år, minst fem måneder etter fylte 55 år og minst seks måneder etter fylte 60 år. Arbeidstakeren kan si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsesfrist på minst tre måneder.

(4) Oppsigelsesfrister som er fastsatt i første til tredje ledd løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

(5) Den sammenhengende ansettelse som kreves i andre og tredje ledd avbrytes ikke ved midlertidig fratreden i henhold til oppsigelse på grunn av lovlig arbeidskamp. Den tid arbeidstakeren er fraværende skal likevel ikke medregnes, med mindre noe annet avtales ved arbeidskampens avslutning.

(6) Ved beregning av ansettelsestid etter denne paragraf skal medregnes den tid arbeidstakeren har vært ansatt i annen virksomhet innenfor konsern som arbeidsgiver tilhører eller innenfor annen gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom eierinteresser eller felles ledelse på en slik måte at det er naturlig å se ansettelsesforholdene i sammenheng. Har virksomheten eller del av den blitt overdratt eller leiet ut til ny arbeidsgiver, skal også medregnes den tid arbeidstakeren har vært ansatt hos den tidligere arbeidsgiver eller i virksomhet innenfor konsern eller gruppe av virksomheter som den tidligere arbeidsgiver tilhørte.

(7) Ved arbeidsavtaler der arbeidstaker skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale.

(8) Partene kan ikke ved tariffavtale eller annen avtale fravike oppsi-

gelsesfristene i andre eller tredje ledd før oppsigelse har funnet sted, eller bestemme at oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidstakerens side skal være lenger enn ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side.

(9) Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gå til oppsigelse med en oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver. Dette gjelder uansett hvilken oppsigelsesfrist som følger av loven eller avtale.

(10) Dersom ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser gjør det nødvendig helt eller delvis å innstille driften, og arbeidstaker derfor sies opp, kan oppsigelsesfristen overfor arbeidstakere ved det arbeid som må innstilles, settes ned til 14 dager regnet fra hendelsen. Er gjeldende oppsigelsesfrist kortere enn 14 dager, gjelder denne. Oppsigelsesfristen kan ikke settes ned etter dette ledd ved arbeidsgivers død eller konkurs, og heller ikke ved arbeidsstans som skyldes at arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som arbeidsgiver skal stille til rådighet, ikke kan brukes, med mindre arbeidstakeren selv er skyld i arbeidsstansen.

§ 15-4 Formkrav ved oppsigelse

(1) Oppsigelse skal skje skriftlig.

(2) Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse. Oppsigelsen skal anses for å ha funnet sted når den er kommet fram til arbeidstaker. Oppsigelsen skal inneholde opplysninger om

- a) arbeidstakers rett til å kreve forhandling og reise søksmål,
- b) retten til å fortsette i stillingen etter bestemmelsene i §§ 17-3, 17-4 og 15-11,
- c) de frister som gjelder for å kreve forhandling, reise søksmål og for å fortsette i stillingen, og
- d) hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, skal den også inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2. I oppsigelsen skal det også opplyses om hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist.

(3) Dersom arbeidstaker krever det, skal arbeidsgiver oppgi de om-

stendigheter som påberopes som grunn for oppsigelsen. Arbeidstaker kan kreve å få opplysningene skriftlig.

§ 15-5 Virkninger av formfeil ved oppsigelse

(1) Dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder opplysninger som nevnt i § 15-4 og arbeidstaker går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig.

(2) Er oppsigelsen ugyldig, kan arbeidstaker kreve erstatning. Det samme gjelder dersom oppsigelsen er mangelfull, men arbeidstaker ikke krever dom for ugyldighet eller det ikke blir avsagt dom for ugyldighet fordi særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig, jf. første ledd. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

§ 15-6 Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid

(1) Blir arbeidstaker som skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, sagt opp, må oppsigelsen være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet.

(2) Bestemmelsene i paragrafen her innskrenker ikke arbeidsgivers rett til å si opp arbeidstaker etter § 15-7.

(3) Bestemmelsene i paragrafen her gjelder bare dersom oppsigelsen blir gitt innen utløpet av den avtalte prøvetiden. Prøvetid kan avtales for en periode på inntil seks måneder, jf. likevel fjerde ledd.

(4) Dersom arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Forlengelse kan bare skje når arbeidstaker ved ansettelsen er skriftlig orientert om adgangen til dette og arbeidsgiver skriftlig har orientert arbeidstaker om forlengelsen innen utløpet av prøvetiden. Det er ikke adgang til forlengelse ved fravær som er forårsaket av arbeidsgiver.

(5) Departementet kan gi forskrift om adgang til å avtale lengre prøvetid enn seks måneder for visse arbeidstakergrupper.

§ 15-7 Vern mot usaklig oppsigelse

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

(2) Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliserings tiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

(3) En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens drift på oppdrag ved bruk av selvstendige oppdragstakere, er ikke saklig med mindre det er nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.

(4) Oppsigelse med fratreden før fylte 70 år som alene skyldes at arbeidstaker har nådd pensjonsalder etter folketrygdloven, skal ikke anses å være saklig begrunnet. Etter at arbeidstaker er fylt 66 år, men ikke senere enn seks måneder før pensjonsalderen inntreer, kan arbeidsgiver skriftlig spørre om arbeidstaker ønsker å fratre sin stilling ved nevnte pensjonsalder. Forespørselen må besvares skriftlig senest tre måneder før arbeidstaker når pensjonsalderen. Dersom det uttrykkelig er gjort oppmerksom på det i forespørselen, medfører oversittelse av svarfristen at oppsigelsesvernet etter dette ledd faller bort.

§ 15-8 Oppsigelsesvern ved sykdom

(1) Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntreder.

(2) Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstaker er vernet mot oppsigelse etter denne paragraf, skal anses å ha sin grunn i sykefraværet dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

(3) Arbeidstaker som påberoper seg oppsigelsesvern etter denne paragraf, må ved legeattest eller på annen måte innen rimelig tid gi varsel om grunnen til fraværet. Om arbeidsgiver krever det, må det samlede sykefravær godtgjøres ved legeattest.

§ 15-9 Oppsigelsesvern ved svangerskap, og etter fødsel eller adopsjon

(1) Arbeidstaker som er gravid kan ikke av den grunn sies opp. Oppsigelse som finner sted i denne perioden, skal anses å ha sin

grunn i dette forhold dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig. Graviditeten må dokumenteres ved legeattest dersom arbeidsgiver krever det.

(2) Arbeidstaker som har permisjon etter §§ 12-2, 12-3, 12-4 eller 12-5 første ledd i inntil ett år, må ikke sies opp med virkning i fraværperioden når arbeidsgiver er klar over at fraværet skyldes disse grunner eller arbeidstaker uten unødig opphold gir beskjed om at dette er grunnen for fraværet. Er arbeidstaker lovlig sagt opp til fratreden på et tidspunkt som faller innenfor dette tidsrommet, er oppsigelsen gyldig, men oppsigelsen forlenges med et tilsvarende tidsrom.

(3) For arbeidstaker som har permisjon etter §§ 12-5 andre ledd eller 12-6 utover ett år, gjelder første ledd første og andre punktum tilsvarende.

§ 15-10 Oppsigelsesvern ved militærtjeneste mv.

(1) Arbeidstaker kan ikke sies opp på grunn av permisjon etter § 12-12. Ved permisjon etter § 12-12 første ledd andre punktum, omfatter oppsigelsesvernet også perioder hvor arbeidstaker ikke er fraværende fra arbeidet.

(2) Oppsigelse som finner sted umiddelbart før eller innenfor det tidsrom arbeidstaker er fraværende fra arbeidet på grunn av permisjon etter § 12-12, skal anses å ha sin grunn i dette forholdet, dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.

§ 15-11 Retten til å fortsette i stillingen

(1) Ved tvist om et arbeidsforhold lovlig er brakt til opphør etter reglene i § 15-7 kan arbeidstaker fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår etter § 17-3.

(2) Dersom søksmål reises innen de frister som følger av § 17-4, kan arbeidstaker fortsette i stillingen. Etter krav fra arbeidsgiver kan retten likevel bestemme at arbeidstaker skal fratre under sakens behandling dersom retten finner det urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling. Retten fastsetter samtidig fristen for arbeidstakers fratreden.

(3) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke:

a) ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt,

b) under ankebehandling dersom dommen fastslår at oppsigelsen er gyldig.

Dersom dommen fastslår at oppsigelsen er gyldig skal retten samtidig fastsette frist for arbeidstakers fratreden. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort.

(4) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke når arbeidsforholdet er bortfalt som følge av at virksomheten er nedlagt.

(5) Retten til å fortsette i stillingen gjelder ikke for deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Aetat som sies opp fordi vedkommende skaffes ordinært arbeid, overføres til annet tiltak eller tiltaket avsluttes.

(6) Retten kan bestemme at arbeidstaker som er urettmessig utestengt fra arbeidsplassen etter at oppsigelsesfristen eller tidsrommet for arbeidsavtalen er utløpt, har rett til å gjeninntre i stillingen dersom arbeidstaker ber om dette innen fire uker fra utestengningen.

§ 15-12 Virkninger av usaklig oppsigelse mv.

(1) Dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-10, skal retten, etter påstand fra arbeidstaker, kjenne oppsigelsen ugyldig. I særlige tilfeller kan retten, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter.

(2) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er i strid med §§ 15-6 til 15-11. Erstatningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold og omstendighetene for øvrig.

§ 15-13 Suspensjon

(1) Dersom det er grunn til å anta at en arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 15-14 og virksomhetens behov tilsier det, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker å fratre arbeidsforholdet mens saken undersøkes.

(2) Det skal vurderes fortløpende om vilkårene etter første ledd er oppfylt. Dersom dette ikke er tilfelle, skal suspensjonen straks oppheves. Suspensjon utover tre måneder må være begrunnet i forholdets særlige art.

- (3) Arbeidstaker beholder den lønn vedkommende hadde på suspensjonstidspunktet frem til suspensjonen opphører.
- (4) Ved suspensjon gjelder bestemmelsene i §§ 15-1, 15-4 og 15-12 tilsvarende så langt de passer.

§ 15-14 Avskjed

- (1) Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.
- (2) Ved avskjed gjelder bestemmelsene i §§ 15-1 og 15-4 tilsvarende.
- (3) Dersom avskjeden er urettmessig, skal retten kjenne den ugyldig etter påstanden fra arbeidstaker. I særlige tilfeller kan retten likevel, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Retten kan også bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre når den finner at vilkårene for saklig oppsigelse er til stede.
- (4) Arbeidstaker kan kreve erstatning dersom avskjeden er urettmessig. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

§ 15-15 Attest

- (1) Arbeidstaker som fratrer etter lovlig oppsigelse har krav på skriftlig attest av arbeidsgiver. Attesten skal inneholde opplysninger om arbeidstakers navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet.
- (2) Denne bestemmelse begrenser ikke arbeidstakers rett til å kreve en mer utførlig attest i arbeidsforhold hvor dette er sedvane og ikke annet er fastsatt i tariffavtale.
- (3) Arbeidstaker som blir avskjediget har også krav på attest, men arbeidsgiver kan uten nærmere angivelse av grunnen opplyse i attesten at arbeidstakeren er avskjediget.

§ 15-16 Virksomhetens øverste leder

- (1) Arbeidsgiver kan inngå skriftlig avtale med virksomhetens øverste leder om at tvister i forbindelse med opphør av arbeidsforholdet skal løses ved voldgift.
- (2) Reglene om oppsigelse i dette kapittel gjelder ikke for virksomhetens øverste leder dersom vedkommende i forhåndsavtale har sagt fra seg slike rettigheter mot etterlønn ved fratreden.