

Nedbemanning Overtallighet Oppsigelser Avskjed



Foto: Getty Images

Et ressurshefte av
Skolenes landsforbund



FORORD

Vi har utarbeidet et ressurshefte til bruk for tillitsvalgte, eller som veileder i lov- og avtaleverk for deg som er personlig berørt av en nedbemannings- og/eller oppsigelsesprosess.

Enten det er oppsigelse som resultat av en driftsinnskrenkning og nedbemanning, eller oppsigelse eller avskjed begrunnet i arbeidstakers forhold, så anbefaler vi at du tidlig tar kontakt med nærmeste tillitsvalgt eller oss på forbundskontoret. Vi står klare for å bistå deg både med vurderingen av grunnlaget for oppsigelse, i dialog med arbeidsgiver og under drøftings- og forhandlingsmøter.

Gjennom LO har vi også tilgang til Norges største juridiske fagmiljø innen arbeidsrett [LO-advokatene](#). SL har også anledning til å bringe en sak inn for domstolene. Dette gjøres da med bistand fra LO-advokatene. I slike saker dekker SL alle saksomkostninger.

Ikke nøl med å ta kontakt!



Jon Oddvar Holthe

Forbundsleder, Skolenes landsforbund



1.0 AVSLUTNING AV ET ARBEIDSFORHOLD

Arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse gjelder for de fleste virksomheter og arbeidstakere. Ansatte i staten har imidlertid egne bestemmelser gjennom statsansatteloven.

Et arbeidsforhold kan avsluttes ved at arbeidsgiver eller arbeidstaker leverer en skriftlig oppsigelse. Oppsigelse må enten begrunnes i arbeidstakers forhold eller i arbeidsgivers forhold.

Arbeidstakers forhold kan være at sykepengeperioden/verneperioden er over, og at det er liten eller ingen sjans for at man kan komme i jobb igjen. Det kan også være andre forhold omkring utøvelsen av arbeidet som fører til oppsigelse.

Arbeidsgivers forhold er typisk driftsinnskrenkning og nedbemanning.

Avskjed vil alltid være arbeidstakers forhold. Det skal svært grove tjenestefeil til for at avskjed kan brukes.

Uansett om det er oppsigelse begrunnet i arbeidstakers eller arbeidsgivers forhold, må oppsigelsen være saklig. Dette gjelder også ved avskjed.

De fleste tariffavtaler har bestemmelser relatert til driftsinnskrenkning og nedbemanning. I dette ressursheftet henviser vi til bestemmelsene i KS, men du kan søke opp tilsvarende bestemmelser i din tariffavtale hvis du tilhører et annet tariffområde.

Merk! Ta kontakt med tillitsvalgt i Skolenes landsforbund så tidlig som mulig. Hvis du benytter privat advokat, vil du kunne miste retten til juridisk bistand fra forbundet eller LOs juridiske avdeling.

2.0 OPPSIGELSE GRUNNET ARBEIDSTAKERS FORHOLD

Oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold vil normalt bygge på at arbeidstaker har begått pliktbrudd eller misligholdt sine forpliktelser etter arbeidsavtalen. Dette kan også formuleres som at arbeidstakeren har handlet i strid med det lojalitetskravet som gjelder i alle arbeidsforhold. Bevisbyrden påhviler arbeidsgiver.

Ikke ethvert brudd på arbeidsavtalen eller arbeidstakers plikter kan gi grunnlag for oppsigelse. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner. Dette er fastslått i rettspraksis. Det gjelder et generelt proporsjonalitetsprinsipp. Det innebærer at arbeidsgiver må vurdere om mindre inngripende reaksjoner, som advarsel, i stedet kan benyttes. En oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold er normalt mer inngripende for arbeidstaker enn en oppsigelse grunnet virksomhetens forhold, blant annet fordi det kan medføre karanteneperiode på ytelser fra NAV.

Eksempler på oppsigelsesgrunner kan være:

- Utilfredsstillende arbeidsutførelse
- Ugyldig fravær i arbeidstiden
- Sykefravær etter verneperiodens utløp
- Ordrenekt
- Samarbeidsproblemer
- Uanstendig oppførsel (herunder trakassering, mobbing og truende atferd)
- Straffbare handlinger (herunder tyveri, bedrageri eller underslag begått mot arbeidsgiver)

Det vil være sentralt å se på arbeidsavtalen som oppstiller hvilke plikter arbeidstaker har. Det er heller ikke uvanlig at ordensreglement eller annet følger med som vedlegg til arbeidsavtalen. Brudd kan medføre oppsigelsesgrunn. En annen variant er samarbeidsproblemer. Ved oppsigelse på grunn av samarbeidsproblemer har arbeidsgiver en oppklaringsplikt og selvstendig ansvar for avklaring av konflikter på arbeidsplassen. Når arbeidsgiver påberoper manglende samarbeidsevner og/eller illojalitet overfor andre på arbeidsplassen, må arbeidstakers forhold ikke vurderes isolert, men ses i sammenheng med forhold på arbeidsgiversiden og hva virksomhetens interesser tilsier. Ved mangelfulle arbeidsprestasjoner må arbeidsgiver godtgjøre at det er tilstrekkelig lagt til rette for arbeidstaker og at det foreligger et klart avvik fra forventet arbeidsprestasjon.

Hvis ikke arbeidsgiver kan dokumentere tilrettelegging, nødvendig opplæring og forsøk på å hjelpe arbeidstakeren til å utøve arbeidet på en god måte, er det stor sjans for at en oppsigelse vil bli kjent ugyldig i en rettssak.

2.1 Oppsigelse i prøveperioden

Arbeidsmiljøloven åpner for at arbeidsgiver og arbeidstaker skriftlig kan avtale prøvetid ved ansettelse, i inntil seks måneder. Arbeidsgivers adgang til å si opp arbeidstaker er romsligere i prøvetid.

Oppsigelse i prøvetid **må** være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet.

Arbeidsgiver må imidlertid i forkant av en slik oppsigelse ha fulgt opp arbeidstakeren, og gitt vedkommende den opplæring og veiledning som er nødvendig for at arbeidstaker skal kunne utføre arbeidsoppgavene på en tilfredsstillende måte.

Arbeidstaker har ikke krav på å arbeide ut prøvetiden. Det er tilstrekkelig at arbeidstaker har arbeidet lenge nok til at vedkommendes skikkethet kan vurderes forsvarlig av arbeidsgiver. Oppsigelse i prøvetid forutsetter at oppsigelsen er kommet frem til arbeidstakeren innen prøvetidens utløp.

2.2 Før oppsigelse finner sted

Arbeidsmiljøloven § 15-1 krever at det skal være drøftingsmøte før beslutning om oppsigelse. Dette gjelder både når begrunnelsen er knyttet til arbeidsgivers forhold og til arbeidstakers forhold.

Arbeidsgiver må gå riktig frem i prosessen med å si opp en arbeidstaker. Drøfting er en del av saksforberedningen og må gjennomføres så langt det er praktisk mulig, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det. Dette gjelder uavhengig av om oppsigelse skjer i eller utenfor prøvetid.

Drøfting skal som hovedregel finne sted under et personlig møte. Arbeidstaker kan ha med seg bistand i møtet, eksempelvis en tillitsvalgt. Arbeidsgiver innkaller.

Individuelle drøftinger ved avslutning av arbeidsforhold innebærer at arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker diskuterer grunnlaget for at arbeidsgiver vurderer å avslutte arbeidsforholdet. Formålet er å få opplyst saken.

På tidspunktet drøftingsmøte avholdes har arbeidsgiver enda ikke fattet noen endelig beslutning om arbeidsforholdet skal opphøre. Det skal heller ikke i møtet treffes noen endelig beslutning.

Det bør utarbeides et referat fra møtet som signeres av begge parter, slik at det i ettertid lettere kan dokumenteres hva som er blitt sagt.

2.3 Dokumentasjon og bevisbyrde

Arbeidsgiver må kunne dokumentere at det foreligger forhold på arbeidstakerens side som gir saklig grunn for oppsigelse. Det er arbeidsgiver som ved en eventuell tvist må bevise at det foreligger saklig grunn for oppsigelse, uavhengig av om oppsigelsen skjer i eller utenfor prøvetid.

2.3 Arbeidsgiver treffer en beslutning

Når drøftelsesmøte er avholdt må arbeidsgiver vurdere arbeidstakerens innspill og treffe en beslutning i saken. Når beslutningen er truffet, må den formidles til arbeidstakeren. Hvis forholdene ikke var som arbeidsgiver først trodde, er kanskje en annen reaksjon mer passende enn oppsigelse.

2.5 Advarsel

Gir arbeidsgiveren arbeidstakeren en advarsel, får vedkommende en mulighet til å endre seg. Arbeidsforholdet kan da ikke avsluttes av samme grunn som det advarsel ble ilagt for, med mindre arbeidstakeren i ettertid har brutt kravene som ble stilt.

2.6 Sluttavtale

En sluttavtale kan være et alternativ i saker hvor man kanskje ikke har grunnlag for å gå til en oppsigelse. Med en sluttavtale blir arbeidsgiver og arbeidstaker enige om å avslutte arbeidsforholdet. I en sluttavtale bør det blant annet avtales at arbeidstaker fraskriver seg anledning til å anlegge sak mot virksomheten.

2.7 Krav til oppsigelsesbrevet jf. arbeidsmiljøloven § 15-4

Kommer arbeidsgiver til at oppsigelse er riktig løsning, må oppsigelsen gis skriftlig. Det stilles krav til oppsigelsesbrevets innhold.

Dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder de nødvendige opplysninger og arbeidstaker går til søksmål innen fire måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig.

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

En oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold må opplyse om:

- arbeidstakerens rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål
- retten til å fortsette i stillingen etter bestemmelsene i §§ 17-3, 17-4 og 15-11
- fristene for å kreve forhandling, inngå søksmål og for å fortsette i stillingen
- hvem som er arbeidsgiver og rette saksøkt ved en eventuell tvist om oppsigelsen.

2.8 Når arbeidstaker bestrider oppsigelsen jf. arbeidsmiljøloven § 17-3

Arbeidstaker som mener oppsigelsen er ulovlig kan kreve forhandlinger. Arbeidstaker som vil kreve forhandlinger må skriftlig underrette arbeidsgiver om dette innen to uker fra oppsigelsen fant sted.

Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig og senest innen to uker etter at kravet er mottatt. I forhandlingsmøte diskuteres grunnlaget for oppsigelsen, og partene forsøker å løse saken i minnelighet. Kommer partene ikke til enighet, kan arbeidstaker reise søksmål mot arbeidsgiver for å få avgjort saken.

Dersom arbeidstaker reiser søksmål eller underretter arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist uten at forhandlinger har vært holdt, kan arbeidsgiver kreve forhandlinger med arbeidstaker.

Arbeidstaker og arbeidsgiver har rett til å la seg bistå av rådgiver under forhandlingene. Forhandlingene må være sluttført senest to uker etter datoen for det første forhandlingsmøtet, med mindre partene blir enige om å fortsette forhandlingene. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, som skal underskrives av partene og deres rådgivere

2.9 Oppsigelsestid

Ved oppsigelse har arbeidstaker arbeidsplikt ut oppsigelsesfristen og arbeidsgiver har lønnsplikt i samme periode. Etter oppsigelse er gitt, kan arbeidsgiver og arbeidstaker bli enig om annen fratredelsesdato enn den som følger av oppsigelsesfristen.

Oppsigelsesfrister etter arbeidsmiljøloven løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted. Dette gjelder for eksempel Oslo kommune.

Merk! Oppsigelsestiden i KS-området, Virke og PBL gjelder fra dato, ikke den første i måneden etter, jf. hovedtariffavtalens bestemmelser. Har dere en annen tariffavtale enn de som er nevnt her, så sjekk hva som står om oppsigelsesfrister. Er det ikke nevnt særskilt er det arbeidsmiljølovens bestemmelser som gjelder.

2.10 Rett til å stå i stillingen etter oppsigelse jf. arbeidsmiljøloven § 15-11

En arbeidstaker som er sagt opp kan kreve å få fortsette i stillingen etter oppsigelsesfristens utløp, under forhandlingene og mens tvist om oppsigelsens gyldighet behandles i domstolene. Å stå i stilling gjør det lettere for arbeidstakeren å fastholde stillingen, dersom oppsigelsen senere blir kjent ugyldig. Vilåret for å stå i stilling er at søksmål reises etter de frister som følger av arbeidsmiljøloven § 17-4.

Hovedregelen ved oppsigelse er at arbeidstakeren har rett til å stå i stilling. 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 til å fortsette i stillingen gjelder ikke ved tvist om avskjed, oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker eller midlertidig ansatt. Etter krav fra arbeidstaker kan retten likevel bestemme at arbeidsforholdet skal fortsette inntil saken er rettskraftig avgjort, dersom søksmål reises innen frist.

2.11 Søksmålsfrister

Det vanlige er at søksmålsfristen er åtte uker etter at forhandlingene etter Arbeidsmiljøloven § 17-3 ble avsluttet. Det er forbundet sentralt, i samråd med advokat, som avgjør om søksmål blir sendt.

2.12 Når søksmål er sendt

Når forbundet har besluttet at søksmål blir sendt, vil det bli satt en advokat på saken. I mange tilfeller vil det være mulig å få til et forlik før saken kommer i retten.

Skulle saken havne i en tingrett, vil saken bli avgjort av en fagdommer og to arbeidslivskyndige meddommere. En av meddommerne er fra arbeidstakersiden, og en fra arbeidsgiversiden. Saken kan etterpå ankes til Lagmannsretten.

Dommen er rettskraftig etter at den er akseptert, eller når alle ankemuligheter er brukt opp.

3.0 AVSKJED

Både oppsigelse og avskjed innebærer at arbeidsforholdet avsluttes. Avskjed etter Arbeidsmiljøloven § 15-14 innebærer at arbeidsforholdet opphører med umiddelbar virkning. Ved oppsigelse opphører derimot arbeidsforholdet først ved oppsigelsesfristens utløp.

Avskjed kan kun benyttes i tilfeller der arbeidstakeren har gjort seg skyldig i særdeles grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

Formkravene i Arbeidsmiljøloven til drøftingsmøte, saklighetsvurdering mm er ellers de samme i avskjedssaker som i oppsigelsessaker.

3.1 Suspensjon

Definisjonen på suspensjon er at den ansatte blir fratatt både arbeidsrett og arbeidsplikt, men ikke lønn. Dersom en arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker å fratre arbeidsforholdet mens saken undersøkes.

Merk at det er bare i saker der det vurderes avskjed at suspensjon kan brukes.

4.0 OPPSIGELSE GRUNNET ARBEIDGIVERS FORHOLD

4.1 Drøftingsmøte

Ved driftsinnskrenkning og nedbemanning skal det gjennomføres drøftingsmøter med de tillitsvalgte. Her skal både behovet for nedbemanning drøftes, men også omfanget av (antall) og hvem som vil bli berørt. Det er viktig å skille mellom drøftelser om *grunnlaget* for nedbemanning og *hvordan* nedbemanningen skal gjennomføres. Drøftingsmøtene skal referatføres og det er viktig at alle synspunkter kommer med.

4.2 Lokale avtaler om hvordan nedbemanningen skal gjennomføres

Den tillitsvalgte har rett til å inngå avtaler som blir bindende for alle medlemmer, eksempelvis avtaler om utvelgelseskrets og utvelgelseskriterier. Slike avtaler kan imidlertid ikke være i strid med gjeldende tariffavtale.

Høyesterett har i flere saker uttalt at domstolen skal være varsomme med å sette lokale avtaler mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte til side.

4.3 Utvelgelseskrets

Utvelgelseskretsen er den avgrensningen arbeidsgiver og tillitsvalgte drøfter seg frem til at skal være gjeldende for hvor overtalligheten skal beregnes, og hvor den/de overtallige kan flyttes til.

Noen ganger vil arbeidsgiver prøve å definere utvelgelseskretsen, altså hvor det er overtallighet, til for eksempel én skole. Dersom det da er to overtallige ved denne skolen, betyr det at to arbeidstakere potensielt blir sagt opp. Utvelgelseskretsen skal i utgangspunktet være *hele* virksomheten. Dette fordi man som oftest er ansatt i for eksempel en kommune eller fylkeskommune, ikke ved den enkelte barnehage eller skole. Her må man altså være oppmerksom og ikke godta snevre utvalgsområder.

Det kan likevel være gode grunner til å snevre inn utvelgelseskretsen noe geografisk. Å bli tilbudt en jobb mange timers reising fra der en bor, er ikke et reelt tilbud. Utvelgelseskretsen kan altså godt begrenses til det som er rimelig reiseavstand.

Hvis arbeidsgiver mener at utvalgskretsen skal begrenses, så kan arbeidsgiver beslutte dette ensidig. Forskjellen er at hvis arbeidsgiver ensidig har besluttet en begrensning, så vil domstolen prøve om begrensningen var saklig. Hvis den tillitsvalgte har inngått lokal avtale, vil domstolen nøye seg med å prøve om den lokale avtalen er tariffstridig.

4.4 Utvelgelseskriterier

Utvelgelseskriterier ved nedbemanning reguleres nærmere i tariffavtalene, eksempelvis i hovedtariffavtalen med KS § 3.3. Vurderingene må ikke være vilkårlige, bygge på utenforliggende hensyn eller innebære usaklig forskjellsbehandling.

Ved masseoppsigelse (10 eller flere arbeidstakere) gjelder arbeidsmiljøloven § 15-2.

Berørte ansatte må informeres om hvilke kriterier som legges til grunn. Det er viktig å prøve å bli enige om utvelgelseskriteriene. Ut fra teksten i hovedtariffavtalen i KS og rettspraksis skal dette legges til grunn, i prioritert rekkefølge:

- **Ansettelsestid i virksomheten** (tjenesteansiennitet): Under ellers like vilkår tillegges tjenestetid i virksomheten avgjørende vekt.
- **Kvalifikasjoner**: I dette ligger både formal- og realkompetanse. Kompetansekrav fremgår av lover og forskrifter, i tillegg til at arbeidsplassens/virksomhetens behov for formal- og realkompetanse også vil påvirke prioriteringene.

Merk at ofte vil arbeidsgiver bytte rekkefølge på disse kriteriene. Det skal du ikke gå med på. Få referatført at du er uenig hvis dette skjer.

Selv om det settes opp en liste basert på ansiennitet, så kan denne fravikes hvis den gir uheldige utslag. For eksempel hvis det fører til at helt nødvendig kompetanse blir borte.

Særlige forhold som veldig lang tjenestetid, sosiale forhold, forsørgerbyrde eller høy alder skal det også tas hensyn til i prosessen. Utvelgelseskriteriene, inkludert spesielle forhold, skal skriftliggjøres i referatet fra drøftingsmøte.

4.5 Ikke bli presset til å godta begrensninger

Det er flere eksempler på avtaler hvor den tillitsvalgte har blitt presset til å godta begrensninger i utvelgelseskretsen, eller å godta at enkelte ansatte skal skjermes. I slike tilfeller skyver arbeidsgiver den tillitsvalgte foran seg, og ved den rettslige behandlingen blir det den tillitsvalgte som må forsvare arbeidsgivers standpunkt.

4.6 Vær sikker på at avtalen er innenfor tariffavtalen

Den tillitsvalgte må derfor før man går inn på slike avtaler, forsikre seg om at avtalen er innenfor tariffavtalen, og at avtalen ikke vil bidra til vesentlig å svekke enkelte ansattes rettigheter.

Vårt råd er enkelt. Det skal gode grunner for at man som tillitsvalgt skal inngå avtaler som fraviker utgangspunktet om at hele virksomheten er utvalgskrets, og at ansiennitet skal være utgangspunktet for utvelgelsen.

4.7 Ved enighet om utvelgelseskriterier

Dersom vi har blitt enig med arbeidsgiver om utvelgelseskriteriene og følgelig hvem som blir oppsagt, skal det likevel gjennomføres drøftingsmøte etter Arbeidsmiljøloven § 15-1. Også ellers er formkravene i loven de samme som ved oppsigelse av andre grunner.

Dersom det er enighet mellom oss og arbeidsgiver om hvem som skal sies opp, er det ikke hensiktsmessig å kreve forhandlinger etter Arbeidsmiljøloven § 17-3. Det forhindrer ikke den oppsagte i å kreve slike forhandlinger. Der skal vi selvsagt bistå, men det vil ikke bli aktuelt med søksmål fra vår side uten at det kommer fram helt nye opplysninger.

4.8 Ved uenighet om utvelgelseskriterier

Dersom vi ikke har blitt enig med arbeidsgiver om utvelgelseskriterier og følgelig hvem som blir oppsagt, må vi kreve forhandlinger etter Arbeidsmiljøloven § 17-3. Følg ellers oppskriften nedenfor.

4.9 Overføring av ansatte

Innenfor styringsretten kan arbeidsgiver overføre ansatte til andre stillinger. Men det må imidlertid være en stilling med samme grunnpreg. Endringer som går ut over grunnpreget kan ikke gjøres uten arbeidstakerens samtykke.

Dersom arbeidsgiver likevel ensidig pålegger en arbeidstaker endringer som går ut over rammene for styringsretten, vil det foreligge en endringsoppsigelse som må fylle de vanlige vilkårene for oppsigelse etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Blir en ansatt overført til en lavere lønnet stilling, skal hen beholde sin nåværende lønns plassering som en personlig ordning. Hovedtariffavtalene har bestemmelser om dette, eksempelvis [hovedtariffavtalen i KS § 3.4](#)

4.10 Den tillitsvalgte har et særskilt vern

For de ansatte er det viktig å ha en tillitsvalgt som ivaretar de ansattes interesser. Etter hovedavtalen i KS del B, § 3.7 skal det ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling (*se etter tilsvarende bestemmelse i egen hovedavtale hvis du hører til annet tariffområde*).

4.11 Masseoppsigelse

Med masseoppsigelse menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakernes forhold.

Det er spesielle regler omkring masseoppsigelse. Se Arbeidsmiljøloven § 15-2.

4.12 Om bedriften går konkurs

Når bedriften blir slått konkurs er du ikke lengre ansatt. De ansatte skal få en oppsigelse fra bedriften, eller bostyret hvis bedriftens ledelse ikke gjør det.

Når man mottar oppsigelsen skal man melde seg som arbeidssøker på NAV på vanlig måte. Det er ingen oppsigelsestid når bedriften har gått konkurs.

Hvis bostyret ønsker å drive videre kan de engasjere det antallet medarbeidere de trenger til det.

Hvis det kommer nye eiere som kjøper konkursboet kan de i prinsippet ansette hvem de vil, uavhengig av om de har jobbet i bedriften tidligere. De trenger altså ikke ta hensyn til fortrinnsrett som tidligere ansatt, eller ansiennitet eller annet. Men ut ifra et moralsk ståsted burde de jo ansette de som jobba der før konkursen, og de tillitsvalgte kan jo gjøre sitt ytterste for at de opprinnelige ansatte er de som får jobb.

4.13 Hvem betaler lønna jeg ikke har fått?

Hvis arbeidsgiver skylder deg lønn ved konkursen, og det ikke fins penger i boet til å dekke dette, vil du kunne få den utbetalt fra Lønnsgarantifondet.

Lønnsgarantien skal sikre at du som arbeidstaker får utbetalt lønn, feriepenger og annet arbeidsvederlag som du har til gode, men som arbeidsgiveren ikke er i stand til å betale på grunn av konkurs, offentlig skifte av insolvent dødsbo, tvangsavvikling av selskap. Det er begrensninger på hvor mye du kan få utbetalt.

[Les mer hos NAV om lønnsgarantiordningen](#)

Noen ganger kan det ta lang tid fra man søker til man får utbetaling fra Lønnsgarantifondet. Derfor er det mulig å søke forskudd på utbetalinger fra garantiordningen hos NAV.

5.0 REGELVERKET

Arbeidsmiljøloven

- [§ 15-1. Drøfting før beslutning om oppsigelse](#)
- [§ 15-2. Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser](#)
- [§ 15-3. Oppsigelsesfrister](#)
- [§ 15-4. Formkrav ved oppsigelse](#)
- [§ 15-5. Virkninger av formfeil ved oppsigelse](#)
- [§ 15-6. Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid](#)
- [§ 15-7. Vern mot usaklig oppsigelse](#)
- [§ 15-8. Oppsigelsesvern ved sykdom](#)
- [§ 15-9. Oppsigelsesvern ved svangerskap, og etter fødsel eller adopsjon](#)
- [§ 15-10. Oppsigelsesvern ved militærtjeneste mv.](#)
- [§ 15-11. Retten til å fortsette i stillingen](#)
- [§ 15-12. Virkninger av usaklig oppsigelse mv.](#)
- [§ 15-13. Suspensjon](#)
- [§ 15-13 a. Opphør av arbeidsforhold grunnet alder](#)
- [§ 15-14. Avskjed](#)
- [§ 15-15. Attest](#)
- [§ 15-16. Virksomhetens øverste leder](#)
- [§ 15-17. Oppsigelse ved arbeidskonflikt](#)