

§ 15-13. Suspensjon

Kommentar til arbeidsmiljøloven § 15-13 – suspensjon

- Suspensjon betyr at den ansatte midlertidig fratras både arbeidsrett og arbeidsplikt.
- Mens arbeidstaker er suspendert består arbeidsforholdet, og den ansatte har blant annet krav på lønn.
- Suspensjon må ikke forveksles med permittering eller permisjon
- For at virksomheten kan suspendere en ansatt må det foreligge grunn til å tro at den ansatte har gjort seg skyldig i vesentlig mislighold av sine plikter. Videre må det være nødvendig for virksomheten å suspendere den ansatte midlertidig inntil spørsmålet om avskjed er nærmere utredet.

Grunnlaget for suspensjon er at det må foreligge konkret mistanke om slik adferd som kan være avskjedsgrunn. Dersom slik adferd antas å foreligge, kan suspensjon være nødvendig for å forhindre at arbeidstakeren fortsetter å oppholde seg på arbeidsstedet eller på annen måte fortsetter å utføre sine arbeidsoppgaver. Ofte har suspensjon som formål å få klarlagt om vedkommende har gjort det han eller hun mistenkes for. Det er bare adferd som kan begrunne avskjed, som er suspensjonsgrunn.

Bestemmelsen formulerer grunnvilkåret for suspensjon som en forutsetning om at «det er grunn til å anta at en arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter § 15-14». Videre må «virksomhetens behov» tilsi at suspensjonen er nødvendig.

Det andre materielle vilkåret for suspensjon – ut over at det er grunn til å tro at det foreligger avskjedsgrunn – er at virksomhetens behov tilsier at suspensjonen er nødvendig, jfr merkandene til bestemmelsen i Ot. Prp-49 -2004-2005, der det fremgår:

Hensynet til etterforskning og fare for at bevis forspilles, inngår i vurderingen av hvorvidt suspensjon anses nødvendig. I dette ligger også at arbeidsgiver må vurdere om arbeidstakers interesser er rimelig ivaretatt. Dersom det er kurant for arbeidsgiver å finne en annen og mindre drastisk løsning enn suspensjon, vil ikke nødvendighetskriteriet være oppfylt. Et alternativ til suspensjon som arbeidsgiver må vurdere i forbindelse med nødvendighetskriteriet, er muligheten for midlertidig omplassering av arbeidstaker til annen stilling eller andre arbeidsoppgaver.

På grunn av tillitsforholdet vil omplassering i mange tilfeller være problematisk, særlig i forhold til ansatte i ledende stillinger. Er omplassering mulig må dette vurderes. Det presiseres imidlertid at arbeidstaker ikke plikter å finne seg i omplassering eller endring i arbeidsoppgaver ut over det som følger av arbeidsgivers alminnelige styringsrett.

Følgene av at det foreligger en ulovlig suspensjon er at dette gir selvstendig grunnlag for å kreve erstatning for økonomisk tap eller ikke-økonomisk tap, det vil si oppreisning.

Før arbeidsgiver beslutter suspensjon gjelder de samme krav til drøfting som ved oppsigelse og avskjed. jfr AML 15-13 fjerde ledd, der det henvises til drøftelsesbestemmelsen i [AML § 15-1](#). Videre må selve suspensjonsvarselet følge de samme formkrav som oppsigelsesbrev, jfr arbeidsmiljøloven § 15-4.