

§ 17-3. Rett til å kreve forhandlinger

Kommentarer til arbeidsmiljøloven § 17-3 om retten til å kreve forhandlinger /forhandlingsmøte i oppsigelsessaker

Første ledd – når kan arbeidstaker kreve forhandlingsmøte?

Bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 17-3 gir regler om forhandlinger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Forhandlingsmøtet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er et formelt og viktig møte i de situasjoner der arbeidstaker bestrider en oppsigelse eller avskjed, og planlegger å gå til stillingsvernssak.

(Nedenfor beskrives prosessen ved oppsigelse, men regelen gjelder tilsvarende for avskjedssaker, samt i situasjoner der arbeidstaker mener at det foreligger brudd på lovens regler om fortrinnsrett eller at det har skjedd en ulovlig midlertidig ansettelse, innleie eller suspensjon.)

Bestemmelsen bygger på en forutsetning om at det som hovedregel er i begge partenes interesse å forsøke å finne en løsning gjennom forhandlinger før søksmål eventuelt blir reist. Tvister er dyre og belastende, og arbeidstvister vil som regel ha en rekke negative konsekvenser for både den ansatte og virksomheten, samt ikke minst for kollegaer av den

oppsagte som kan bli trukket inn i konflikten.

Selv om loven bygger på en forutsetning om at forhandlinger som hovedregel skal gjennomføres, er det ikke imidlertid ikke noe absolutt krav om at forhandlinger skal være ført før saken bringes inn for retten. I praksis gjennomføres det imidlertid forhandlingsmøter i så godt som alle stillingsvernssaker der den ansatte varsler at han eller hun vurderer å ta saken inn for domstolene.

Annet ledd – krav om forhandlinger må fremsettes innen to uker

Vil arbeidstakeren kreve forhandlinger, må han senest innen 2 uker etter at han har mottatt oppsigelsen skriftlig underrette arbeidsgiveren om dette.

Arbeidsgiveren vil i så fall på sin side ha plikt til å sørge for at forhandlingsmøte blir holdt. Dette skal skje innen 2 uker etter at han mottok krav om det. Innholdet i forhandlingsmøtene vil i praksis variere ganske mye. I enkelte tilfeller vil det være lite å forhandle om. I så fall må arbeidsgiverens plikter sies å være oppfylt ved at partene er kommet sammen, og meddelt hverandre at man ikke har noe å forhandle om.

Ved tvist om det foreligger lovlig innleie, midlertidig ansettelse eller suspensjon gjelder ingen frist for å kreve forhandlinger.

Tredje ledd – arbeidsgivers plikt til å gjennomføre forhandlingsmøte

Selv om arbeidstaker krever forhandlingsmøte, er det

arbeidsgiver som har ansvar for å sørge for gjennomføringen. Arbeidsgiver kan dermed i kraft av bestemmelsen og den generelle styringsretten fastlegge passende tid og sted, men loven forutsetter at møtet gjennomføres innen 14 dager fra krav om forhandlinger ble fremsatt.

Det er ingen direkte sanksjoner i bestemmelsen overfor en arbeidsgiver som bryter to ukers-fristen, men en åpenbar konsekvens er at søksmålsfristene forskyves, noe som normalt vil anses som en ulempe for arbeidsgiver, dersom arbeidstaker har [rett til å fortsette i stillingen etter arbeidsmiljøloven § 15-11](#).

Fjerde ledd – arbeidsgivers rett til å kreve forhandlinger

Etter bestemmelsen kan også arbeidsgiveren i visse tilfelle kreve forhandlingsmøte med arbeidstakeren. Dette vil bare være aktuelt når det er på det rene at arbeidstakeren vil reise søksmål for å få oppsigelsens saklighet prøvet, og den ansatte ikke selv har krevd forhandlinger.

Kravet om forhandlinger fra arbeidsgiverens side kan derfor bare fremsettes når søksmål er reist eller i tilfeller hvor arbeidstakeren har underrettet arbeidsgiveren om at han vil reise søksmål. Hvis arbeidsgiveren vil kreve forhandlinger, må han skriftlig fremsette krav om dette innen 2 uker etter at han er underrettet om at søksmål er reist. Det er også i disse tilfelle arbeidsgiveren som skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt, og dette skal holdes senest innen 2 uker etter at han fremsatte kravet. For å unngå unødig dobbeltbehandling, bestemmer loven at rettens behandling av saken skal utsettes til forhandlingene er avsluttet.

Femte ledd – bruk av rådgiver i forhandlingsmøte

Partene har rett til å la seg bistå av rådgivere under forhandlingene. Når partene er bundet av tariffavtale, kan det være naturlig at representanter for vedkommende organisasjoner deltar som rådgivere i forhandlingsmøtet.

Ikke sjelden vil det imidlertid forekomme at det i forbindelse med en oppsigelse oppstår et motsetningsforhold mellom en av partene og vedkommendes organisasjon. Det kan også være kryssende interesser mellom flere medlemmer av et fagforbund, for eksempel ved nedbemanninger.

Loven stiller derfor partene fritt med hensyn til hvem de vil velge som rådgivere.

I praksis ser vi at svært ofte velger ansatte å engasjere sin egen advokat som rådgiver i forhandlingsmøtet. Hvis forhandlingene fører til at det inngås en fratredelsesavtale / sluttavtale, vil en slik avtale som regel også inkludere at arbeidsgiver påtar seg å dekke arbeidstakers advokatkostnader.

Hva er konsekvensen dersom en av partene nekter å gjennomføre forhandlingsmøte?

Loven fastsetter ikke noen rettslige virkninger av at en av partene motsetter seg forhandlinger. Forarbeidene har uttalt at «Dette bør imidlertid få virkninger for retten til å bli stående i stillingen under sakens behandling». **Har arbeidsgiveren nektet å forhandle, vil retten neppe gi ham medhold i et krav om at arbeidstakeren skal fratres. Motsatt hvis arbeidstakeren har nektet å forhandle.** Hvorvidt retten skal ta hensyn til at en av partene har nektet å møte til forhandlinger, når det gjelder saklighetsvurderingen eller

erstatningsutmålingen, må retten kunne ta stilling til i det enkelte tilfelle. Se ellers det som er sagt nedenfor om søksmålsfristens beregning.

Etter reglene i nr. 1 fjerde ledd skal forhandlingene være avsluttet senest 2 uker etter den dag første forhandlingsmøte ble holdt. Sammenholdt med reglene i de foregående ledd, fastsetter dermed loven at forhandlingene skal være avsluttet senest 6 uker etter at oppsigelsen fant sted. Hvis begge parter er enige om det, kan de imidlertid fortsette forhandlingene også ut over denne fristen. Forhandlingene vil kunne tjene til å klarlegge de faktiske forhold i tvisten på en måte som vil lette en eventuell rettslig avgjørelse av den. Loven fastsetter derfor at det skal settes opp protokoll fra forhandlingene, og at protokollen skal underskrives både av partene og deres rådgivere; det sistnevnte for å gi protokollen den nødvendige notoritet.