

Suspensjon

Mange har hørt uttrykket suspensjon. Men hva menes egentlig med uttrykket, og hvilke vilkår må være til stede for at arbeidsgiver kan suspendere en arbeidstaker? Denne artikkelen vil besvare disse og andre spørsmål om suspensjon.

TEKST:

Irene Helmen, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

HVA ER SUSPENSJON

Dersom det er grunn til å anta at en arbeidstaker har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, kan arbeidsgiver på nærmere angitte vilkår suspendere arbeidstakeren. En suspensjon innebærer at arbeidstaker midlertidig fjernes fra sin stilling med øyeblikkelig virkning. Plikten til å fratre stillingen er kun midlertidig og arbeidsforholdet er ikke opphørt i og med suspensjonen. En suspensjon innebærer at arbeidstaker fratras retten til å utføre arbeid og vedkommende vil ikke ha rett til å oppholde seg på arbeidsstedet. Arbeidstakeren oppbeholder imidlertid rett til lønn i suspensjonsperioden.

FORMÅLET MED SUSPENSJON

Som nevnt kan en arbeidstaker suspenderes dersom det er grunn til å anta at arbeidstaker har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Formålet med suspensjonsadgangen er således at arbeidsgiver skal kunne få mulighet til å undersøke om den suspenderte arbeidstakeren har gjort det vedkommende er mistenkt for, uten at arbeidstakeren kan påvirke undersøkelsen ved eksempelvis å fjerne bevis. En suspensjon har også til formål å hindre fortsatt mislighold. Videre kan hensynet til virksomhetens anseelse og tillit blant kunder og eventuelt andre grupper publikum nødvendiggjøre en suspensjon av arbeidstakeren.

SAKSBEHANDLINGSKRAV

Før arbeidsgiver kan iverksette en suspensjon må visse saksbehandlingskrav være fulgt. For det første skal arbeidsgiver så langt det er mulig drøfte spørsmålet om suspensjon med arbeidstaker, og eventuelt tillitsvalgt eller annen rådgiver, før beslutningen om suspensjon treffes. Dersom arbeidsgiver treffer beslutning om suspensjon skal dette meddeles arbeidstakeren skriftlig og overleveres arbeidstakeren personlig eller oversendes rekommandert. I den skriftlige meddelelsen skal det opplyses om retten til

å reise søksmål, samt de søksmålsfrister som gjelder. Dersom arbeidstakeren krever det, plikter arbeidsgiveren å opplyse om grunnen til suspensjonen skriftlig.

VILKÅR FOR SUSPENSJON

En suspensjon er svært inngripende for den enkelte arbeidstaker og arbeidsgivers adgang til å benytte suspensjon er nødvendigvis begrenset. Suspensjon kan kun benyttes når nærmere angitte vilkår er til stede. En suspensjon kan ikke gis med mindre det er grunn til å anta at arbeidstakeren har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed. Etter norsk rett kan arbeidsgiver avskjedige en arbeidstaker dersom vedkommende har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Eksempelvis kan økonomiske misligheter, overgrep og vold gi grunnlag for avskjed. For å benytte suspensjon trenger ikke arbeidsgiver å bevise at det foreligger grunnlag for avskjed. Det er i denne sammenheng tilstrekkelig at det foreligger konkret eller begrunnet mistanke om slikt vesentlig mislighold.

Det at det foreligger begrunnet mistanke om vesentlig mislighold er i seg selv ikke tilstrekkelig til å iverksette en suspensjon. I tillegg kreves det at suspensjonen er nødvendig av hensyn til virksomhetens behov. I vurderingen av om virksomhetens behov tilsier suspensjon bør en blant annet se hen til hensynet til etterforskningen og fare for bevisforspillelse, samt hensynet til ivaretagelse av stillingens anseelse og tillit. Før arbeidsgiver iverksetter suspensjon må det også vurderes om arbeidstakers interesser er rimelig ivaretatt. Dersom det er mulig for arbeidsgiver å finne en annen og mindre inngripende løsning enn suspensjon, bør dette først forsøkes. Et alternativ som arbeidsgiver må vurdere før suspensjonen iverksettes er muligheten for midlertidig omplassering av arbeidstakeren til annen stilling eller andre arbeidsoppgaver.

RETT TIL LØNN

En suspendert arbeidstaker vil ha rett til å

oppebære lønn i suspensjonsperioden. Dette er naturlig i og med at ansettelsesforholdet fortsatt er i behold under suspensjonsperioden. Arbeidstakeren vil ha krav på tilsvarende lønn som vedkommende hadde på suspensjonstidspunktet. Med lønn menes her også eventuelle tillegg, faste og variable, som arbeidstakeren ville fått utbetalt dersom vedkommende ikke hadde blitt suspendert.

SUSPENSJONENS LENGDE OG OPPHØR

Som tidligere nevnt innebærer en suspensjon at arbeidstakeren midlertidig fjernes fra sin stilling. I og med at en suspensjon er av midlertidig karakter, bør den som utgangspunkt opphøre raskt. Arbeidsgiver plikter på denne bakgrunn å foreta en fortløpende vurdering av om vilkårene for suspensjon fortsatt er til stede. Så snart det blir klart at det ikke foreligger grunnlag for suspensjon, skal suspensjonen med øyeblikkelig virkning oppheves. Dersom suspensjonen oppheves vil arbeidstakeren ha rett til å gå tilbake til sin stilling og gjenoppta arbeidet.

Som hovedregel skal en suspensjon ikke vare utover tre måneder. Dette da det er antatt at tre måneder vil være tilstrekkelig tid for arbeidsgiver for å få avklart og undersøkt de forhold som ligger til grunn for suspensjonen. Kun i særskilte unntakstilfeller kan en suspensjon vare utover tre måneder. Som eksempel på en slik situasjon kan være hvor det er reist tiltale for det aktuelle forholdet. Det kan i slike tilfeller være grunnlag for å opprettholde suspensjonen inntil det foreligger dom i saken.

Dersom arbeidsgiver etter en nærmere undersøkelse og vurdering i suspensjonstiden finner at det er grunnlag for å avskjedige den suspenderte arbeidstakeren, vil avskjedigen erstatte suspensjonen og arbeidstakeren må fratre sin stilling permanent. Ansettelsesforholdet vil i slike tilfelle anses opphørt. ■