**LES DETTE FØRST:**

Arbeidsgiver har i henhold til Arbeidsmiljøloven anledning til å suspendere en arbeidstaker ved mistanke om forhold som kan gi grunnlag for avskjed.

Det er i bestemmelsen gitt hjemmel for å kunne tilkjenne arbeidstaker erstatning ved urettmessig suspensjon etter de samme regler som gjelder ved usaklig oppsigelse, jf. § 15-12 andre ledd. Dette innebærer at arbeidstaker ved urettmessig suspensjon kan kreve erstatning både for økonomisk tap og ikke-økonomisk skade (oppreisning). Det er derfor viktig at vilkårene er oppfylt, før arbeidsgiver går til det skritt å suspendere en arbeidstaker.

Det er et absolutt vilkår at det må foreligge konkret mistanke om slik atferd som kan være avskjedsgrunn. Dersom slik atferd 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 atferd som kan begrunne avskjed, som er suspensjonsgrunn.

Det andre vilkåret for at en arbeidstaker kan suspenderes er at virksomhetens behov tilsier at det er nødvendig. 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.

Arbeidsgiver plikter fortløpende å vurdere om vilkårene for suspensjon er til stede. Blir det i suspensjonstiden klart at det ikke foreligger grunnlag for avskjed, eller at virksomhetens behov ikke lenger gjør det påkrevd å holde vedkommende arbeidstaker borte fra stillingen, skal suspensjonen oppheves. Dette innebærer at vedkommende har rett til å gå tilbake til sin stilling. Dersom det treffes beslutning om avskjed mens suspensjonen løper, vil avskjed erstatte suspensjonen. Lønnen stopper fra og med avskjedstidspunktet.

Suspensjon utover tre måneder må ha særlig grunnlag i forholdets art. Er det for eksempel reist tiltale i den aktuelle sak vil dette være forhold som etter sin art kan gjøre forlengelse av suspensjonen utover tre måneder berettiget.

Arbeidstaker har krav på den samme lønn vedkommende hadde på suspensjonstidspunktet i hele suspensjonsperioden. I tilfeller der suspendert arbeidstaker omplasseres til annen stilling i virksomheten, beholder arbeidstaker den lønn vedkommende hadde i den stillingen hun eller han er suspendert fra.

Formkravene til suspensjon er i prinsippet de samme som ved oppsigelse/avskjed.

For det første gjelder det en drøftingsplikt ved suspensjon tilsvarende den som gjelder ved oppsigelse jf. § 15-1 og ved avskjed jf. § 15-14 andre ledd. Før beslutning om suspensjon fattes, skal arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig drøfte tiltaket med arbeidstaker og med arbeidstakerens representant, med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker dette. Det presiseres at unnlatt drøftelse ikke automatisk vil medføre at suspensjonen tilsidesettes som ugyldig. Dette vil bero på en konkret vurdering av de faktiske forhold i den enkelte sak. Kravet til drøftelser må i prinsippet anses som en ordensforskrift og ikke en gyldighetsbetingelse.

For det andre gjelder formkravene ved oppsigelse tilsvarende for suspensjon så langt de passer. Dette innebærer blant annet at beslutning om suspensjon skal meddeles skriftlig og overleveres personlig eller rekommandert til arbeidstakerens adresse. Det stilles krav om at suspensjonen skal inneholde opplysninger om retten til å kreve forhandlinger etter at suspensjonen opphører, samt de frister som gjelder for å kreve forhandlinger.

Videre skal suspensjonen inneholde opplysninger om retten til å reise søksmål og om de søksmålsfrister som gjelder, samt hvem som er rett saksøkt i forbindelse ved et eventuelt søksmål.

Arbeidsgiver plikter å oppgi grunnen til suspensjonen, dersom arbeidstakeren krever det. Dersom arbeidstakeren krever det, skal begrunnelsen gis skriftlig.

**Oslo …….**

**Thomas Kollerød**

**SUSPENSJON**

(Leveres personlig eller sendes rekommandert)

Sted/dato: .................................................……………………

Navn og adresse:................................................................................................................................

De suspenderes fra Deres stilling i:

.………………………………………………………………………………………………….

(Bedriftens navn og adresse)

Med øyeblikkelig virkning. Jfr. arbeidsmiljøloven § 15-13.

Rette saksøkt ved eventuell tvist (vanligvis arbeidsgiver): .........................................................….

Årsaken til suspensjonen er ……………………………………...................................…………..

……………………………………………………………………………………………………..

(Arbeidstakeren har ikke krav på at grunnen oppgis, med mindre han ber om det.)

Grunnlaget for suspensjonen vil bli vurdert fortløpende. Dersom grunnlaget opphører vil suspensjonen straks oppheves. De vil beholde den lønn De hadde på suspensjonstidspunktet og frem til suspensjonen opphører. Suspensjonen opphører enten ved at den trekkes, eller at De blir avskjediget.

**Mens suspensjonen løper gjelder ingen** søksmålsfrister, eller frister for å kreve forhandlinger.

Dersom De, etter at suspensjonen opphører, vil gjøre gjeldende at suspensjonen ikke var saklig begrunnet, har De rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål i henhold til arbeidsmiljølovens kapittel 17, jfr. §§ 17-3 og 17-4.

Krav om forhandlinger må fremsettes skriftlig innen 2 uker etter suspensjonens opphørstidspunkt, jfr. arbeidsmiljølovens § 17-3 nr. 2. bokstav d.

Søksmål må reises innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning. Dersom det ikke har vært avholdt forhandlinger, må søksmål reises innen åtte uker fra suspensjonens opphørstidspunkt. Dersom De bare vil kreve erstatning, må søksmål reises innen seks måneder fra suspensjonens opphørstidspunkt.

Sted/dato: ……………………………………………………

………………………………………………………………………………………………….

(for bedriften)

Mottatt:

……………………………………………………………………………….den ......................….

(Bare hvor suspensjonen overleveres personlig.)