

Endringsoppsigelse

En endringsoppsigelse er en oppsigelse av den eksisterende arbeidsavtalen, med tilbud om en ny avtale. Ved endringsoppsigelse gjelder de samme reglene som for ordinær oppsigelse.

Alle arbeidsforhold skal være regulert av en skriftlig arbeidsavtale. Avtalen fastsetter rammene for arbeidsforholdet, og kan i utgangspunktet ikke endres ensidig av arbeidsgiver eller arbeidstaker.

Om arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsavtalen begrenser arbeidsgivers styringsrett. Betydelige eller vesentlige endringer kan ikke skje uten at partene blir enige om å inngå en ny avtale, eller ved at arbeidsgiver gjennomfører en formell oppsigelse - en endringsoppsigelse.

Om endringene kan betraktes som vesentlige må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Noen endringer kan arbeidsgiver gjøre i kraft av sin styringsrett. Hovedprinsippet er at stillingens grunnpreg ikke skal endres vesentlig og endringen skal være innenfor rammen av arbeidsforholdet som er inngått.

Mindre endringer i for eksempel arbeidstid, utbetalingstidspunkt og lignende vil som hovedregel være innenfor arbeidsgivers styringsrett. Dette innebærer at arbeidsgiver til en viss grad kan endre arbeidsavtalen ensidig, både varig og midlertidig. Det antas at arbeidsgiver må ha en fornuftig grunn for sine endringer.

I hvilke situasjoner kan man foreta endringsoppsigelse?

Arbeidsgiver må ha en saklig grunn for å gi en endringsoppsigelse, og det skal være begrunnet enten i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.

Hva som er en saklig grunn må baseres på en skjønnsmessig vurdering i hvert enkelt tilfelle. Ved uenighet kan saken avgjøres i rettsapparatet.

Hvordan skal en endringsoppsigelse foregå?

Før arbeidsgiveren fatter beslutning om å gå til endringsoppsigelse, skal saken drøftes med arbeidstakeren (og eventuelt tillitsvalgte).

Drøftingen skal gjennomføres for å sikre en forsvarlig saksbehandling, slik at saken blir så godt opplyst som mulig før arbeidsgiveren tar beslutningen.

Dersom vilkåret om saklig grunn er oppfylt kan arbeidsgiver gå til endringsoppsigelse for å gjennomføre vesentlige endringer i stillingen som for eksempel flytting av arbeidssted, reduksjon i stilling eller endring av oppgaver og lønn.

Hva kan arbeidstaker gjøre ved en endringsoppsigelse

Ved en endringsoppsigelse har arbeidstaker følgende muligheter:

1. Arbeidstaker godtar endringen, og trer umiddelbart inn i den endrede stillingen etter avtale med arbeidsgiver.
2. Arbeidstaker godtar endringen, men velger å gå ut oppsigelsestiden i sin gamle stilling.
3. Arbeidstaker godtar ikke endringen, og kan velge å gå til sak mot arbeidsgiver eller avslutte arbeidsforholdet etter endt oppsigelsestid.

Fremgangsmåten dersom man ønsker å gå videre med en endringsoppsigelse er den samme som ved en vanlig oppsigelse.

Hva kan Arbeidstilsynet gjøre?

Arbeidstilsynet kan gi råd og veiledning om lovens bestemmelser på dette området, men har ikke myndighet til å gripe inn i slike saker.

Oppstår det konflikt bør du søke juridisk bistand, eventuelt gjennom den organisasjonen du er tilsluttet.
