

Oppsigelse

Et arbeidsforhold avsluttes ved at enten arbeidsgiver eller arbeidstaker leverer en skriftlig oppsigelse.

Det er faste regler for hvordan en oppsigelse skal skje - både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Med unntak av tidsbestemte arbeidsforhold, som for eksempel vikariater, vil et arbeidsforhold ikke avsluttes av seg selv.

Arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse gjelder for de fleste virksomheter og arbeidstakere.

[Ansatte i staten har egne bestemmelser i statsansatteloven \(lovdata.no\)](#)

Råd til arbeidsgiver

- Er du i tvil om du har saklig grunn til oppsigelse, konferer med advokat eller arbeidsgiverforening.
- Husk at du skal drøfte saken med arbeidstaker før du tar beslutningen om oppsigelse.
- Vær nøye med formkravene i oppsigelsen.

Når kan en arbeidstaker sies opp?

En lovlig oppsigelse må være saklig begrunnet.

Eksempler på saklige begrunnelser:

- Alvorlige brudd på arbeidsavtalen.
- Nødvendig nedbemanning eller omstilling.

Særlig vern mot oppsigelse

Sykdom er ikke grunnlag for oppsigelse det første året arbeidstaker er sykemeldt.

Dersom arbeidstaker har vært syk i mer enn ett år, gjelder vanlige regler om saklig grunn til oppsigelse. Sykdom kan da under særlige forutsetninger være en saklig grunn til oppsigelse. Arbeidsgiver må i så fall dokumentere at tilrettelegging, omplassering og annet har vært vurdert.

Dersom det er usikkert om arbeidstaker kan komme tilbake i arbeid, må arbeidsgiver begrunne en eventuell oppsigelse med at det er nødvendig for virksomhetens forsvarlige drift.

Graviditet eller foreldrepermisjon i barnets første leveår er heller ikke saklig grunn til oppsigelse.

Det kan likevel være anledning til å si opp en arbeidstaker mens vedkommende er sykemeldt det første året, gravid eller i foreldrepermisjon, dersom arbeidsgiver har en saklig grunn. Et eksempel er nødvendig nedbemanning.

Råd til arbeidstaker

- Er du i tvil om oppsigelsen er saklig kan du kreve en skriftlig begrunnelse.
- Sjekk at du får den oppsigelsestiden du har krav på.
- Husk at arbeidsgiver ikke kan presse deg til å si opp selv.

Hvordan skal en oppsigelse foregå?

Fra arbeidsgivers side

Hvis du er i tvil om du har saklig grunn til oppsigelse, konferer med advokat eller arbeidsgiverforening. Husk at du også skal drøfte saken med arbeidstakeren før du har tatt beslutningen om oppsigelsen. Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal leveres til arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev. En oppsigelse skal alltid være skriftlig. Oppsigelsen trer i kraft når den er kommet fram til motparten.

Oppsigelsen skal gi en orientering om

- adgangen til å kreve forhandlinger og reise søksmål
- hvilke frister som gjelder for forhandlinger og søksmål
- hvem et eventuelt søksmål skal rettes mot
- retten til å fortsette i stillingen mens forhandlinger eller søksmål pågår.

Skyldes oppsigelsen nedbemanning eller andre forhold i virksomheten, skal det i tillegg opplyses om fortrinnsrett til ny ansettelse.

Arbeidstaker kan også kreve å få skriftlig orientering om årsaken til oppsigelsen.

Fra arbeidstakers side

Dersom arbeidstaker sier opp, gjelder ingen spesielle formkrav, bortsett fra at oppsigelsen skal være skriftlig.

Vi anbefaler likevel at oppsigelsen leveres personlig eller sendes rekommandert, for å unngå tvil eller uenighet om arbeidstaker faktisk har sagt opp, og eventuelt når oppsigelsen skjedde.

Forhandlinger

Arbeidstaker kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver. Kravet må framsettes skriftlig innen to uker. Fristen begynner å løpe når skriftlig oppsigelse har kommet fram til arbeidstakeren.

Arbeidsgiver skal sørge for at forhandlingsmøte blir holdt snarest mulig, og senest to uker etter at kravet er mottatt.

Både arbeidstaker og arbeidsgiver har rett til å ha med rådgiver under forhandlingene. For eksempel advokat eller tillitsvalgt.

Forhandlingene skal slutføres i løpet av to uker. Det skal settes opp en protokoll som underskrives av partene og deres rådgivere.

Søksmål

Dersom en ikke kommer til enighet gjennom forhandlinger kan arbeidstaker reise søksmål.

Søksmål må reises innen åtte uker etter at forhandlingene er avsluttet. Hvis det ikke er holdt forhandlinger, regnes fristen fra oppsigelsen er mottatt.

Hvis oppsigelsen ikke har skjedd skriftlig, er det ingen søksmålsfrist. Det samme gjelder hvis oppsigelsen ikke oppfyller formkravene. Blir søksmål i slike tilfeller reist innen fire måneder, skal oppsigelsen normalt kjennes ugyldig.

Hvis arbeidstaker bare krever erstatning, og ikke gjeninntakelse i jobben, er søksmålsfristen seks måneder fra oppsigelsen fant sted.

Retten til å stå i stillingen

Så lenge forhandlinger eller søksmål pågår, kan arbeidstakeren vanligvis fortsette i stillingen, med mindre retten avgjør noe annet.

Du kan lese mer om [tvister om arbeidsforhold i arbeidsmiljølovens kapittel 17](#).

Oppsigelsestid

Oppsigelsestiden henger sammen med hvor lenge arbeidstakeren har vært ansatt og arbeidstakerens alder. Reglene om oppsigelsestid gjelder også for midlertidig ansatte når arbeidsforholdet avsluttes før avtalens utløp. Disse fristene gjelder så lenge det ikke er gjort skriftlig avtale om lengre oppsigelsesfrister.

Oppsigelsestid etter alder og lengde på ansettelse

| | UNDER 50 ÅR | 50–54 ÅR | 55–59 ÅR | OVER 60 ÅR |
|--------------------------|-------------|------------|------------|------------|
| Ansatt i mindre enn 5 år | 1 måned | 1 måned | 1 måned | 1 måned |
| Ansatt i mer enn 5 år | 2 måneder | 2 måneder | 2 måneder | 2 måneder |
| Ansatt i mer enn 10 år | 3 måneder | 4 måneder* | 5 måneder* | 6 måneder* |

* Ved oppsigelse fra arbeidstakers side er oppsigelsestiden aldri mer enn 3 måneder, så lenge det ikke er gjort skriftlig avtale om lengre oppsigelsesfrister.

Normalt regnes oppsigelsestiden fra den første dagen i måneden etter at oppsigelsen har funnet sted. Dersom for eksempel arbeidsgiver eller arbeidstaker mottar oppsigelsen 15. mars, så løper oppsigelsestiden fra 1. april.

Merk at kortere oppsigelsestid enn én måned bare er tillatt hvis en tariffavtale eller en skriftlig avtalt prøvetid åpner for det.

Er arbeidstakeren ansatt med en prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. I prøvetiden regnes oppsigelsestiden fra den datoen den er mottatt av den andre parten.

Suspensjon

Hvis arbeidsgiver har grunn til å tro at arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan resultere i avskjed, kan arbeidstaker bli suspendert mens saken undersøkes.

I suspensjonstiden beholder arbeidstakeren vanlig lønn.

Avskjed – oppsigelse på dagen

Arbeidsgiver har mulighet til å avskjedige en arbeidstaker på dagen hvis han eller hun har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen. Arbeidstaker har ikke rett til å bli i stillingen under behandlingen av saken, med mindre retten bestemmer dette.

Ellers gjelder de samme reglene som ved vanlig oppsigelse.

Attest

Jobber arbeidstaker ut avtalt/lovregulert oppsigelsestid har arbeidstaker krav på en skriftlig attest. Attesten skal minimum inneholde opplysninger om arbeidstakers navn og fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og hvor lenge arbeidsforholdet varte.

Hva kan Arbeidstilsynet gjøre?

Arbeidstilsynet kan bare veilede generelt om lovens bestemmelser, men har ingen myndighet til å gripe inn i oppsigelsessaker.

Oppstår det konflikt eller uenighet bør du søke juridisk bistand, eventuelt gjennom den organisasjonen du er tilsluttet. Arbeidstilsynet kan veilede generelt om regelverket, men har ikke myndighet til å avgjøre om oppsigelsen er saklig begrunnet.

Hvis arbeidsgiver og arbeidstaker er uenige om oppsigelsen er saklig begrunnet, er det bare en domstol som kan ta den endelige avgjørelsen.

Arbeidstilsynet kan pålegge en arbeidsgiver å utstede attest etter minimumskravene i loven. Minimumskravene er arbeidstakers navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og varighet. Hvis det er uenighet om arbeidsforholdet har funnet sted eller nærmere om det konkrete innholdet i attesten, så kan ikke Arbeidstilsynet bistå. Da må du søke juridisk bistand.

Regelverk

[Oppsigelse og avskjed, i arbeidsmiljøloven kapittel 15](#)

[Attest, i arbeidsmiljøloven § 15–15](#)
