

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 sykmeldt 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 det du har krav på i forhold til oppsigelsestid.
- 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. 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.

“ En oppsigelse skal alltid være skriftlig.

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 sluttføres 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. Bli søksmål i slike tilfeller reist innen fire måneder, skal oppsigelsen normalt kjønnnes 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

Dersom ikke annet er skriftlig avtalt, er gjensidig oppsigelsestid én måned. Kortere oppsigelsestid enn en måned er bare tillatt hvis tariffavtale eller skriftlig avtalt prøvetid åpner for det. Når arbeidstaker har vært ansatt i mer enn fem år gjelder minstekrav om oppsigelsesfrister fra to til seks måneder, avhengig av arbeidstakerens ansettelsestid og alder.

Har du vært ansatt i samme virksomhet i minst fem år, men mindre enn ti år, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst to måneder. Der din arbeidsavtale gir en lengre oppsigelsestid, er det denne som gjelder. Hvis din arbeidsavtale gir deg en kortere oppsigelsesfrist en to måneder er det arbeidsmiljøloven som gjelder.

Ved ansettelse i samme virksomhet i minst ti år, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst tre måneder. Om du i henhold til arbeidsavtalen har en lengre oppsigelsestid, er det likevel den som gjelder. Hvis avtalen din gir deg en kortere oppsigelsesfrist enn tre måneder, er det arbeidsmiljøloven som gjelder.

Forutsatt at du har vært ansatt i samme virksomhet i minst ti år, vil alderen ha betydning for oppsigelsestiden. Er du fylt 50 år vil oppsigelsestiden være minst fire måneder, er du fylt 55 år vil den være minst fem måneder og er du fylt 60 år vil den være minst seks måneder. Arbeidstaker som selv sier opp sin stilling, kan i nevnte tilfeller velge å si opp med en oppsigelsesfrist på minst tre måneder.

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

Er arbeidstaker ansatt med prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Oppsigelsestiden løper fra datoen oppsigelsen er mottatt av den andre parten.

Vis mer

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 ikke ta stilling til om en person i et konkret tilfelle har krav på attest. Arbeidstilsynets kompetanse vil være begrenset til kontroll av om attester inneholder de påkrevde opplysninger om arbeidstakers navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i, og om arbeidsforholdets varighet.

Vis mer
