

# Oppsigelse

Oppsigelse er avslutning av et arbeidsforhold på grunn av forhold på arbeidsgiversiden eller arbeidstakersiden. Oppsigelse er et drastisk tiltak og arbeidsmiljøloven stiller derfor strenge krav til begrunnelsen for en oppsigelse. Bestemmelsene om oppsigelse reguleres i arbeidsmiljøloven (aml.) kap. 15.

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven>

## Drøfting

Før beslutning om oppsigelse tas, må arbeidsgiver drøfte saken med arbeidstakeren, jf. aml. § 15-1. Formålet med drøftingene er at arbeidsgiver skal kunne foreta de nødvendige vurderinger av saklighetskravet. Det er derfor viktig at den ansatte får mulighet til å komme med sine synspunkter på grunnlaget for den eventuelle oppsigelsen.

Det gjelder ikke formkrav til innkalling og gjennomføring av drøftelser, men arbeidstaker bør varsles om hva som skal drøftes på møtet og innkalles i god tid, slik at han/hun får anledning til å forberede seg. Av bevis hensyn vil det være en fordel at innkalling til drøfting gjøres skriftlig, og at det når drøftelsesmøtet er avholdt, skrives en protokoll som begge parter underskriver. Arbeidstaker kan velge å ha med seg sin egen rådgiver i drøftingsmøtet, for eksempel tillitsvalgt, advokat eller en venn.

## Saklig grunn

Arbeidsgiver må gjøre en grundig vurdering av grunnlaget for oppsigelsen. Uavhengig av årsaken til oppsigelsen er det et ubetinget krav at arbeidsgiver har saklig grunn, jf. aml. § 15-7 (1).

Saklig grunn innebærer:

- at oppsigelsen ikke er begrunnet med utenforliggende eller usaklige hensyn
- at de forhold som påberopes av arbeidsgiver må være tilstrekkelig tungtveiende til å begrunne oppsigelse
- at arbeidsgiver må bygge avgjørelsen på et korrekt faktisk grunnlag.

## Forhold på arbeidsgiversiden


Saklig oppsigelse med grunnlag i forhold på arbeidsgiversiden kan typisk være nedbemanning som følge av rasjonalisering, omstilling, restrukturering eller tilpasning på grunn av endrede økonomiske rammevilkår. Saklighetskravet innebærer at arbeidsgiver må dokumentere at det er gjennomført en samvittighetsfull og grundig analyse av behovet ved at andre muligheter er vurdert. Utvelgelsen av hvilke ansatte som sies opp må også være saklig.

## Forhold på arbeidstakersiden

Saklig oppsigelse med grunnlag i forhold på arbeidstakersiden vil være dersom arbeidstaker har begått pliktbrudd eller misligholdt sine forpliktelser etter arbeidsavtalen. Eksempler kan være illojal opptreden, ordrenekt, ulovlig fravær, mangelfull arbeidsprestasjon, manglende samarbeidsevner, utilbørlig opptreden, ødeleggelse av arbeidsmiljøet og lignende.

I vurderingen av om det foreligger saklig grunn vil det normalt tillegges betydning





om arbeidstaker har fått noen form for advarsel i forkant av oppsigelsen. Det er ikke noen formelle krav til hvordan en advarsel skal utformes, den kan enten gis muntlig eller skriftlig. Det er likevel å anbefale at advarselen gis skriftlig for å styrke arbeidsgivers posisjon dersom det skulle utvikle seg til en arbeidstvist. Arbeidsgiver må i advarselen påpeke det kritikkverdige forholdet, oppfordre arbeidstaker til å rette på forholdet, samt understreke at det kan få konsekvenser for arbeidsforholdet dersom dette ikke gjøres. Hvorvidt det er gitt advarsel vil nødvendigvis ikke være noe vilkår for gyldig oppsigelse dersom pliktbruddene kan anses å ha vært massive, åpenbare og vedvarende.

### **Oppsigelse i prøvetid**

I prøvetiden er terskelen for oppsigelse noe lavere enn det som ellers gjelder. I henhold til aml. § 15-6, må oppsigelsen i prøvetiden være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet. Det kan ikke stilles idealkrav til arbeidstakerens utførelse av arbeidet i prøvetiden, men det må kunne kreves at arbeidsytelsen ligger på et gjennomsnittlig nivå, og arbeidsgiver må ta hensyn til den prøvetidsansattes manglende arbeidserfaring. Arbeidsgiver må i prøvetiden gi arbeidstaker instruksjon, veiledning og opplæring. Omfanget av instruksjon og veiledning avhenger av hva slags stilling det er tale om, og hvilken erfaring arbeidstaker har. Dersom arbeidsgiver ikke kan dokumentere at det er gitt tilbakemelding og veiledning, vil dette kunne medføre at oppsigelsen ikke er saklig.

Ved oppsigelse i prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Vær imidlertid oppmerksom på at de ordinære oppsigelsesfristene i § 15-3 må følges ved utløpt prøvetidsperiode. Det er som hovedregel ikke anledning til å avtale ny prøvetid hos samme arbeidsgiver, når arbeidstaker eksempelvis går fra midlertidig til fast stilling eller fra et vikariat til en fast stilling. Det er kun når arbeidstaker blir overført til en ny stilling, med nye arbeidsoppgaver som stiller vesentlig andre krav til arbeidstakeren, at ny prøvetid kan avtales.

### **Formkrav oppsigelse**

Arbeidsgivers oppsigelse skal skje skriftlig. Dersom kravet til skriftlighet ikke er oppfylt, vil oppsigelsen være ugyldig. Oppsigelsen skal sendes rekommandert eller overleveres personlig til arbeidstakers oppgitte adresse. Aml. § 15-4 stiller følgende formkrav til oppsigelsesbrevet:

- den ansattes rett til å kreve forhandling og reise søksmål,
- den ansattes rett til å stå i stillingen.
- de fristene som gjelder for å kreve forhandlinger, reise søksmål og stå i stillingen,
- hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist,
- fortrinnsretten til ny ansettelse (gjelder bare når oppsigelsen skjer grunnet forhold i virksomheten).

### **Begrunnelse for oppsigelsen**

Arbeidstaker har ikke krav på å få oppgitt grunnen til oppsigelsen, med mindre vedkommende ber om det. Det er altså ikke et lovkrav at begrunnelsen for oppsigelsen må gjengis i oppsigelsesbrevet. Dersom arbeidstaker etter å ha mottatt oppsigelsen ønsker en skriftlig begrunnelse, plikter imidlertid arbeidsgiver å oppgi dette, jf. § 15-4 (3). Begrunnelsen vil måtte tillegges betydning som bevis i en eventuelt senere rettssak. Det vil da være den oppgitte begrunnelsen som skal prøves i relasjon til oppsigelsesvernet i aml. § 15-7. Dersom begrunnelsen ikke oppgis, må det oppfattes som en sterk indikasjon på at arbeidsgiver ikke har hatt tilstrekkelig saklig grunn for oppsigelsen.



Av bevis hensyn er det viktig å sørge for dokumentasjon knyttet til begrunnelsen for oppsigelsen. Dette kan eksempelvis være i form av skriftlige advarsler gitt arbeidstaker, eventuelt protokollførsel av muntlige advarsler, referater fra dialogmøter, medarbeidersamtaler og drøftelsesmøter, samt møter med verneombud og tillitsvalgte.

### **Forhandlinger**

Dersom arbeidstaker mener seg usaklig oppsagt har han rett til å kreve forhandlinger med arbeidsgiver, jf. aml. § 17-3. Arbeidsgiver plikter å imøtekomme kravet om forhandlinger, og har ingen adgang til å avvise et slikt krav. Arbeidsgiver må underrettes om kravet om forhandling innen to uker etter at oppsigelsen har kommet fram til arbeidstaker.

Hvis ikke partene kommer til enighet i løpet av forhandlingene, kan arbeidstaker reise søksmål for tingretten med påstand om at oppsigelsen skal kjønnes ugyldig. Arbeidstaker kan under forhandlingene kreve å få fortsette i jobben sin inntil saken er avgjort, såfremt fristene er holdt i henhold til aml.

### **Oppsigelsestid**

Ved oppsigelse fra arbeidsgivers side vil oppsigelsestiden henge sammen med hvor lenge arbeidstakeren har vært ansatt og arbeidstakerens alder. Reglene om oppsigelsestid gjelder også for midlertidig ansatte dersom arbeidsforholdet avsluttes før avtalens utløp. Disse fristene gjelder så lenge det ikke er gjort skriftlig avtale om lengre oppsigelsesfrister, se nærmere aml. § 15-3.

Oversikt over oppsigelsestid etter alder og lengde på ansettelse ved oppsigelse fra arbeidsgivers side:

Ansatt i mindre enn 5 år:	1 måned oppsigelsestid uavhengig av alder
Ansatt 5-10 år:	2 måneder oppsigelsestid uavhengig av alder
Ansatt i mer enn 10 år:	3 måneder oppsigelsestid for ansatt under 50 år
	4 måneder oppsigelsestid for ansatt 50-54 år
	5 måneder oppsigelsestid for ansatt 55-59 år
	6 måneder oppsigelsestid for ansatt over 60 år

Ved oppsigelse fra arbeidstakers side er oppsigelsestiden aldri mer enn 3 måneder.

**Ta gjerne kontakt dersom du har spørsmål knyttet til oppsigelse eller hvis din virksomhet har behov for bistand i forhandlingsmøte med arbeidstaker.**

