

# OPPSIGELSE

Arbeidsrettsadvokater.no – En del av Codex Advokat



Oppsigelse er den vanligste måten å avslutte et arbeidsforhold på. En oppsigelse kan gis enten av arbeidstager eller arbeidsgiver. Det stilles krav til hvordan en oppsigelse skal gis både for arbeidstager og for arbeidsgiver, imidlertid er kravene til arbeidsgiver omfattende. For arbeidsgiver stilles det også krav om at oppsigelsen må være saklig. Reglene om oppsigelse fremkommer av arbeidsmiljøloven, tjenestemannsloven (for statsansatte), og sjømannsloven (for sjømenn), og skal fortrinnsvis ivareta den antatt svakere part; arbeidstageren.

## Hva er oppsigelse?

En oppsigelse er en erklæring fra arbeidstager eller arbeidsgiver om at et arbeidsforhold skal opphøre etter en bestemt frist. Et arbeidsforhold vil ikke opphøre av seg selv, med unntak av tidsbestemte arbeidsforhold slik som vikariater. Oppsigelse av arbeidsavtaler reguleres som oftest av arbeidsmiljøloven kapittel 15, med mindre man er statsansatt eller sjømann. For disse gruppene gjelder tjenestemannsloven og sjømannsloven.

## Saklig grunn for oppsigelse

En oppsigelse fra arbeidsgiver må være saklig for å være gyldig, da arbeidstager er vernet mot en usaklig oppsigelse. Saklighetskriteriene fremkommer av arbeidsmiljøloven § 15-7, og innebærer at en oppsigelse må være saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Saklighetskravet er en rettslig standard, hvor innholdet har utviklet seg gjennom rettspraksis.

Ved anvendelse av saklighetskriteriet kan domstolene prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyllestgjørende faktisk grunnlag, om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfattet de rimelighetshensyn som her gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstageren, jf. Rt. 1984 s. 1058. Oppsigelsen kan ikke bygge på utenforliggende eller usaklige hensyn. Arbeidsgiveren må i tillegg ha tilstrekkelig saklig grunn, det vil si at den begrunnelse som

påberopes må være tilstrekkelig tungtveiende til å begrunne oppsigelse. Terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiveren må kunne vise til gode grunner, jf. Rt.2009 s.685. Til slutt må arbeidsgiveren bygge avgjørelsen på et korrekt faktisk grunnlag. Bevisbyrden for de faktiske forhold ligger hos arbeidsgiver.

Dersom oppsigelsen skyldes driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiver har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstager.

En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens drift på oppdrag ved bruk av selvstendige arbeidstagere, er ikke saklig med mindre det er nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.

Arbeidsmiljøloven § 15-7 er den sentrale bestemmelse om oppsigelsesvern. Den kommer ikke kun til anvendelse for de tilfeller når arbeidsgiver har meddelt oppsigelse, men også når arbeidsgiver ensidig gjennomfører endringer i arbeidsforholdet som ligger utenfor rammene til arbeidsgivers styringsrett, såkalte endringsoppsigelser.

---

## Saksbehandling ved oppsigelse

---

Det er viktig at arbeidsgiver går riktig frem, og benytter riktig



grunnlag, dersom en arbeidstager skal sies opp. Dersom arbeidsgiver ikke gjør dette, kan det føre til at oppsigelsen blir kjent ugyldig. Det følger av arbeidsmiljøloven § 15-3 at dersom annet ikke er avtalt eller følger av tariffavtale, gjelder det en gjensidig oppsigelsesfrist på en måned.

Før arbeidsgiver treffer en beslutning om å si opp en arbeidstager, skal spørsmålet så sant det er praktisk mulig drøftes med arbeidstageren og dennes tillitsvalgte, med mindre arbeidstager ikke ønsker det, jf. arbeidsmiljøloven § 15-1. Både grunnlagt for oppsigelsen og den eventuelle utvelgelsen mellom hvem som skal sies opp skal drøftes.

En oppsigelse skal etter arbeidsmiljøloven § 15-4 (1) være skriftlig både når den gis av arbeidstager og av arbeidsgiver. Oppsigelse fra arbeidsgiver skal i tillegg leveres til arbeidstager personlig eller sendes rekommandert i brev til

arbeidstagers oppgitte adresse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-4 (2). Oppsigelsen anses for å ha funnet sted når den har kommet frem til arbeidstager. Det stilles også krav i lovbestemmelsen til hva som skal fremkomme av oppsigelsen. Den skal inneholde opplysninger om arbeidstagerens rett til å kreve forhandling og reise søksmål, retten til å fortsette i stillingen etter arbeidsmiljøloven §§ 17-3, 17-4 og 15-11, de frister som gjelder for å kreve forhandlinger, reise søksmål og for å fortsette i stillingen. Det skal også fremkomme hvem som er arbeidsgiver og rett saksøkt i en eventuell tvist. Dersom oppsigelsen er begrunnet i virksomhetens forhold skal den også inneholde opplysninger om fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-2. Arbeidstager kan kreve å få oppgitt de omstendighetene som er bakgrunnen for oppsigelsen skriftlig.





## Virkninger av oppsigelse

En oppsigelse fører som et utgangspunkt til at arbeidsforholdet opphører når den på forhånd bestemte oppsigelsestiden har gått ut. Dersom oppsigelsen ikke er saklig eller har formfeil, kan oppsigelsen bli kjent ugyldig.

Arbeidsmiljøloven § 15-5 regulerer virkninger av formfeil ved oppsigelse, mens arbeidsmiljøloven § 15-12 regulerer virkninger av usaklig oppsigelse.

Når det gjelder formfeil ved oppsigelse er det slik at dersom arbeidsgivers oppsigelse ikke er gitt skriftlig eller ikke inneholder de formkravene som er stilt i loven, og arbeidstaker går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, skal oppsigelsen kjennes ugyldig, med mindre særlige omstendigheter gjør det åpenbart

urimelig. Dersom oppsigelsen er ugyldig kan arbeidstageren kreve erstatning. Dette kan arbeidstageren også dersom oppsigelsen er mangelfull, selv om arbeidstager ikke krever dom for ugyldighet eller det ikke blir avsagt dom for ugyldighet fordi særlige omstendigheter gjør dette åpenbart urimelig, jf. første ledd.

Dersom oppsigelsen er usaklig, følger det av arbeidsmiljøloven § 15-12 at retten etter påstand fra arbeidstager skal kjenne påstanden ugyldig. I særlige tilfeller kan imidlertid retten, etter påstand fra arbeidsgiver, bestemme at arbeidsforholdet skal opphøre dersom den etter avveining av partenes interesser finner at det vil være åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsetter. Det følger av samme bestemmelse at arbeidstager kan kreve erstatning dersom oppsigelsen er usaklig. Erstatningen skal fastsettes til det

beløp som retten finner rimelig under hensyn til det økonomiske tap. Arbeidsgivers og arbeidstagers forhold og omstendighetene for øvrig.

## Kontaktperson:



### **Vegard M. Lund**

*Advokat og partner, Oslo  
Arbeidsrett og corporate*

Tlf: +47 95 83 73 29  
vegard.lund@codex.no

Postadresse:  
P.B. 8744 St. Olavs plass, 0028 Oslo

Besøksadresse:  
Akersgata 51, 0180 Oslo  
[www.arbeidsrettsadvokater.no](http://www.arbeidsrettsadvokater.no)