

eStudie.no – Norges ledende e-læringsportal - presenterer:

Oppsigelse

Skrevet av: Kjetil Sander © Januar 2018



1 Innholdsfortegnelse

1 Innholdsfortegnelse	2
2 Oppsigelse	4
2.1 Arbeidstakeren er den svake part og har derfor et ekstremt rettsvern	4
2.2 Få hjelp av en advokat til å ta seg av det formelle	5
2.3 To hovedgrunnlag for oppsigelse	5
2.4 Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold	6
2.5 Oppsigelse grunnet arbeidstakers forhold	7
2.6 Særlig vern mot oppsigelse	7
2.7 Forhandlinger	8
2.8 Formkrav til en oppsigelse	8
2.8.1 Oppsigelsen må gjøres skriftlig	8
2.8.2 Oppsigelsen overleveres eller sendes rekommandert	9
2.8.3 Arbeidstaker kan kreve at oppsigelsen grunngis	9
2.9 Avskjed – «sparken på dagen»	9
2.9.1 Når foreligger grunnlag for avskjed?	10
2.9.2 Fremgangsmåte og prosess	11
2.10 Suspensjon	12
2.10.1 Tre vilkår for suspensjon	12
2.10.2 Omplussing må vurderes før suspensjon	12
2.10.3 Drøftelsemøte	13
2.10.4 Suspensjonens lengde	13
2.10.5 Prosessregler	13
2.10.6 Rett til å kreve forhandling	13
2.10.7 Ulovlig suspensjon	14
2.11 Oppsigelsestid	14
2.11.1 1-6 måneders oppsigelsestid	14
2.11.2 Arbeidsmiljølovens alminnelige oppsigelsesfrister	15
2.11.3 Særskilte oppsigelsesfrister	15
2.11.4 Oppsigelsesfrister for statsansatte tjenestemenn	16
2.11.5 Avkorting av oppsigelsestid	17
2.11.6 Avtale om kortere oppsigelsestid etter oppsigelse	17
2.12 Skriftlig advarsel	18
2.12.1 Er adgangen til å gi skriftlig advarsel rettslig regulert?	18
2.12.2 Muntlig veiledning	19
2.12.3 Når kan bedriften gi skriftlig advarsel?	19
2.12.4 Formkrav	19
2.12.5 Må arbeidstaker akseptere den skriftlige advarselen?	20
2.12.6 Hva skjer etter at en skriftlig advarsel er gitt?	20
2.12.7 Hvor mange advarsler må man gi?	21
2.12.8 Hvor lenge har en advarsel virkning?	21
2.13 Drøftelsemøte før oppsigelse eller avskjed	22
2.13.1 Arbeidsmiljøloven krever et drøftelsemøte før oppsigelse gis	22
2.13.2 Innkalling til drøftelsemøtet	24
2.13.3 Gjennomføring av drøftelsemøtet	24
2.13.4 Referat fra drøftelsemøte	26

2.14 Forhandlingsmøte ved oppsigelse	26
2.14.1 Hva er et forhandlingsmøte?	26
2.14.2 Plikter å opplyse om arbeidstakers rett.....	27
2.14.3 Må kreves av arbeidstakeren innen 2 uker etter oppsigelse.....	27
2.14.4 Må gjennomføres av arbeidsgiver innen 2 uker etter krav er mottatt 28	
2.14.5 Arbeidsgivers rett til å kreve forhandling	28
2.14.6 Hensikten med forhandlingsmøte.....	28
2.14.7 Referat/protokoll.....	29
2.15 Retten til å stå i stillingen	30
2.15.1 Arbeidstaker må skriftlig kreve å stå i stillingen.....	30
2.15.2 Hvem kan stå i stilling?	30
2.15.3 Unntak fra retten til å stå i stillingen	31
2.15.4 Pålegg om fratreden av stilling.....	31
2.16 Sluttpakke	33
2.16.1 Hva er en sluttpakke?	33
2.16.2 Hvorfor sluttpakke?	33
2.16.3 Når er det aktuelt med en sluttpakke?	34
2.16.4 Innholdet i sluttpakken	35
2.16.5 10 forhold som påvirker sluttpakkens størrelse.....	35
2.16.6 Sluttpakke knyttes opp mot lønn	36
2.16.7 Sluttpakken som oppreisning.....	36
2.16.8 En krevende prosess	36
2.16.9 Konkurransesklausul	37
2.17 Attest.....	37
2.17.1 Hva er en attest?	37
2.17.2 Attest regler	37
2.17.3 Hvem har krav på en sluttattest?	38
2.17.4 Når har arbeidstakeren krav på en attest?	38
2.17.5 Hva skal en attest inneholde?.....	39
2.17.6 Utdypende informasjon.....	39
2.17.7 Krav om attest etter hovedavtalen.....	40
2.17.8 Dagens trend til attest	40
2.18 Permittering.....	41

2 Oppsigelse

Oppsigelse er den ordinære måten å avslutte et arbeidsforhold på før arbeidskontrakten normalt utløper. Både arbeidsgiver og arbeidstaker kan meddele oppsigelse, og de er da henvist til å benytte lovlig eller avtalt [oppsigelsesfrist](#).

Oppsigelse fra arbeidstakers side kan skje både muntlig og skriftlig. Oppsigelse fra arbeidsgivers side skal være skriftlig og dessuten følge særlige formelle krav til oppsigelsen. Dernest må oppsigelse fra arbeidsgivers side være saklig begrunnet, dvs. at arbeidstaker har et vern mot usaklig oppsigelse ([arbeidsrettsadvokater.no](#)).

Før oppsigelse kan vurderes må den ansatte ha fått minst 2 skriftlige [advarsler](#) og det må ha blitt avholdt et [drøftelsemøte](#) før en avgjørelse om oppsigelse skjer.

2.1 Arbeidstakeren er den svake part og har derfor et ekstremt rettsvern

I Norge anses arbeidstakeren som den svake part når du går til rettsvesenet. De har derfor et ekstremt rettsvern og vinner derfor ofte frem med mindre arbeidsgiveren har en ekstrem god oppsigelsegrunn. Ofte ser vi at små formfeil i oppsigelsen kan være nok grunnlag for å gi arbeidstakeren medhold i at oppsigelsen er usaklig. At oppsigelsesituasjonen ofte også blir svært følelsesladede og personlige gjør heller ikke saken enklere å løse.