

Fratredelse

Published 17.01.2019 by Marthe Haugen
Last updated 17.01.2019 by Marthe Haugen
#1378

Personalhåndbok / Oppsigelse og avskjed / Fratredelse

Arbeidstakere som slutter skal returnere alt utlevert materiell til sin personalansvarlige leder. Eventuelle økonomiske forpliktelser til selskapet (lån, garantier o.l.) må avvikles på fratredestidspunktet.

Muntlige og skriftlige fullmakter opphører automatisk ved fratredestelse.

Samtlige som fratrer har krav på sluttattest. Hvis ønskelig med personlig attest, vil denne bli skrevet av den enkeltes personalansvarlige leder.

Fratredelse ved oppnådd aldersgrense

Den generelle aldersgrense i henhold til Arbeidsmiljøloven er 72 år. Minst 6 måneder før denne alder oppnås, skal selskapet gi skriftlig melding til den ansatte at han/hun fratrer fra den dagen vedkommende fyller 72 år.

Ved oppsigelse eller avskjed i Norconsult

Published 23.04.2015 by Simployer
Last updated 26.08.2017 by Marthe Haugen
#1377

Personalhåndbok / Oppsigelse og avskjed / Ved oppsigelse eller avskjed i Norconsult

Sluttintervju sendes automatisk i form av et spørreskjema til personen som har sagt opp.

Forskjellen på oppsigelse og avskjed

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 21.04.2015 by Simployer
#807

Personalhåndbok / Oppsigelse og avskjed / Forskjellen på oppsigelse og avskjed

Arbeidsmiljøloven sier

Dersom arbeidstaker blir sagt opp, vil vedkommende ha rett og plikt til å jobbe ut oppsigelsestiden.

En arbeidstaker som avskjediges vil imidlertid måtte fratre sin stilling umiddelbart, uten oppsigelsestid.

Grunnlaget for oppsigelse og avskjed

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 21.04.2015 by Simployer
#808

Personalhåndbok / Oppsigelse og avskjed / Grunnlaget for oppsigelse og avskjed

Arbeidsmiljøloven sier

Grunnlag for oppsigelse

Etter [arbeidsmiljøloven \(aml\) § 15-7](#) skal en oppsigelse fra arbeidsgiver ha saklig grunn. Saklig grunn kan her være relatert til:

- arbeidstakers forhold eller
- arbeidsgivers forhold, f.eks. omorganisering eller nedbemanning

Dersom det blir tvist om en oppsigelse er det arbeidsgiver som har bevisbyrden for å sannsynliggjøre at oppsigelsen har saklig grunn.

Grunnlag for avskjed

For at arbeidsgiver skal kunne avskjedige en arbeidstaker, må vedkommende ha gjort seg skyldig i "grovt pliktbrudd" eller "annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen", jf. [aml § 15-14](#).

Nedenfor nevner vi noen eksempler på forhold som kan gi grunnlag for avskjed:

- Langvarig ulegitimerte fravær (skoft)
- Alvorlig eller gjentatt ordrenekt
- Misbruk av alkohol og narkotika
- Økonomisk utroskap
- Utøvelse av vold mot kolleger, overordnede eller kunder/klienter

Drøftingsmøte ved oppsigelse og avskjed

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 21.04.2015 by Simployer
#809

Personalhåndbok / Oppsigelse og avskjed / Drøftingsmøte ved oppsigelse og avskjed

Arbeidsmiljøloven sier

[Arbeidsmiljøloven \(aml\) § 15-1](#) og [§ 15-14](#) slår fast at arbeidsgiver, før oppsigelse eller avskjed finner sted, skal drøfte spørsmålet med arbeidstakeren og dennes tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker ikke ønsker å ha tillitsvalgte tilstede. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuelle utvelgelseskriterier skal være en del av drøftingene. En oppsigelse eller avskjed skal med andre ord ikke komme overraskende på arbeidstaker, og han/hun skal ha anledning til å komme med sine synspunkter på de vurderinger som arbeidsgiver har foretatt, før den endelige beslutningen om oppsigelse eller avskjed tas.

Krav til innholdet i oppsigelsesbrevet

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 21.04.2015 by Simployer
#810

Personalhåndbok / Oppsigelse og avskjed / Krav til innholdet i oppsigelsesbrevet

Arbeidsmiljøloven sier

[Arbeidsmiljøloven \(aml\) § 15-4 annet ledd](#) stiller krav til innholdet i en oppsigelse fra arbeidsgiver.

En oppsigelse fra arbeidsgiver skal inneholde opplysninger om:

- Arbeidstakers rett til å kreve forhandlinger
- Arbeidstakers rett til å reise søksmål
- Arbeidstakers rett til å stå i stillingen
- De fristene som gjelder for å kreve forhandlinger, reise søksmål og stå i stillingen
- Fortrinnsretten til ny tilsetting (der oppsigelsen er begrunnet i arbeidsmangel)
- Hvem som er arbeidsgiver
- Hvem som er rett saksøkt

Krav til innholdet i avskjedsbrevet

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 21.04.2015 by Simployer
#811

Personalhåndbok / Oppsigelse og avskjed / Krav til innholdet i avskjedsbrevet

Arbeidsmiljøloven sier

For at avskjeden skal være gyldig, må selve avskjedsbrevet inneholde opplysninger om:

- Arbeidstakers rett til å kreve forhandlinger
- Arbeidstakers rett til å gå til søksmål
- De fristene som gjelder for å kreve forhandlinger og reise søksmål
- Hvem som er arbeidsgiver
- Hvem som er rett saksøkt

Jf. arbeidsmiljøloven (aml) [§ 15-14](#) og [§ 15-4 annet ledd](#).

Oppsigelse i prøvetid

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 21.04.2015 by Simployer
#812

Personalhåndbok / Oppsigelse og avskjed / Oppsigelse i prøvetid

Arbeidsmiljøloven sier

Prøvetid betyr ikke at arbeidsgiver står fritt til å avslutte arbeidsforholdet ved prøvetidens utløp. Også i disse tilfellene gjelder det et saklighetskrav i forbindelse med oppsigelse. Dersom det blir tvist om en oppsigelse gitt i prøvetiden er saklig, er det arbeidsgiver som har bevisbyrden for at denne oppsigelsen er gyldig.

Arbeidsmiljøloven slår fast at en oppsigelse i prøvetiden kan begrunnes i arbeidstakerens:

- tilpasning til arbeidet
- faglige dyktighet, eller
- pålitelighet

Disse tre alternativene vil bl.a. omfatte oppsigelser begrunnet i mangelfulle arbeidsprestasjoner, arbeidstakers oppførsel, ulegitimerte fravær m.v. I tillegg kan en arbeidstaker i prøvetid på vanlig måte sies opp på grunn av virksomhetens forhold (f.eks. ved mangel på arbeid).

Jf. [arbeidsmiljøloven \(aml\) § 15-6](#).

Oppsigelse av midlertidig ansatte

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 21.04.2015 by Simployer
#813

Personalhåndbok / Oppsigelse og avskjed / Oppsigelse av midlertidig ansatte

Arbeidsmiljøloven sier

Utgangspunktet ved midlertidige arbeidsavtaler er at avtalene opphører på det avtalte tidspunktet, eller når det bestemte arbeidet er utført. Det gis i slike tilfeller ingen formell oppsigelse.

Dersom en midlertidig ansatt skal sies opp før det avtalte utløpstidspunktet på avtalen, må det imidlertid gis en formell oppsigelse, og det vil påløpe en oppsigelsestid.

Dersom arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i mer enn ett år, har vedkommende krav på et skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet.

Jf. [arbeidsmiljøloven \(aml\) § 14-9](#).

Oppsigelsesvern ved sykefravær

Published 03.07.2017 by
Last updated 21.04.2015 by Simployer
#814

Personalhåndbok / Oppsigelse og avskjed / Oppsigelsesvern ved sykefravær

Lovverket sier

Arbeidstaker som helt eller delvis er borte fra arbeidet på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte

Oppsigelse begrunnet i andre forhold enn sykdom, f.eks. mangel på arbeid eller arbeidstakers brudd på pliktene i arbeidsforholdet, kan gis med virkning i en sykmeldingsperiode.

Jf. [arbeidsmiljøloven \(aml\) § 15-8](#).

Oppsigelsesvern ved graviditet, fødsel og adopsjon

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 21.04.2015 by Simployer
#815

Personalhåndbok / Oppsigelse og avskjed / Oppsigelsesvern ved graviditet, fødsel og adopsjon

Arbeidsmiljøloven sier

Gravid arbeidstaker

En arbeidstaker som er gravid, kan ikke av den grunn sies opp.

Gravide arbeidstakere er imidlertid ikke beskyttet mot å få en oppsigelse som er saklig begrunnet i andre forhold eksempelvis ved innskrenkninger, ulegitimerte fravær og lignende.

Jf. [arbeidsmiljøloven \(aml\) § 15-9](#).

Arbeidstaker i foreldrepermisjon

En arbeidstaker som er i permisjon i forbindelse med fødsel eller adopsjon, kan ikke sies opp med virkning i det første året av permisjonen. Gis oppsigelsen i denne perioden, vil oppsigelsestid legges etter utløpet av permisjonen. Dersom arbeidstaker har mottatt oppsigelse før vedkommende starter permisjonen, vil den del av oppsigelsestiden som faller inn i permisjonstiden bli lagt til etter at permisjonen er over.

En arbeidstaker som har ulønnet omsorgspermisjon ut over ett år (tilleggspermisjon) kan ikke sies opp på grunn av permisjonen, men vedkommende er ikke vernet mot oppsigelser som er saklig begrunnet i andre forhold, f.eks. nedbemanning.

Jf. [aml § 15-9](#).

Oppsigelsesfrister

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 28.08.2017 by Marthe Haugen
#816

Personalhåndbok / Oppsigelse og avskjed / Oppsigelsesfrister

Det er en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder dersom ikke annet er avtalt i ansettelseskontrakten.

I prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned.

Oppsigelsestiden gjelder fra den første dag i påfølgende måned etter at oppsigelse fant sted. Oppsigelse skal skje skriftlig og registreres i Workday.

Arbeidsmiljøloven sier

Innledning

[Arbeidsmiljøloven \(aml\) § 15-3](#) har regler om oppsigelsestid. Dersom ikke annet er beskrevet i arbeidsavtalen, er oppsigelsesfristen i henhold til arbeidsmiljøloven.

I oppsigelsestiden består arbeidsforholdet. Rettigheter og plikter etter arbeidsavtalen kan fortsatt gjøres gjeldende av begge parter:

Oppsigelsesfristene etter arbeidsmiljøloven

Utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven er at det gjelder en gjensidig oppsigelsestid på 1 måned. Det åpnes imidlertid for at det kan inngås skriftlig avtale eller tariffavtale om andre oppsigelsesfrister. Avtale om kortere oppsigelsestid enn 1 måned kan imidlertid bare inngås med tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale.

Oppsigelsesfristens lengde varierer for øvrig avhengig av ansettelsestid og alder, og er:

- To måneder der arbeidstaker har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i minst 5 år.
- Tre måneder der arbeidstaker har vært sammenhengende ansatt i virksomheten i minst 10 år.
- Fire måneder der arbeidstaker har vært sammenhengende ansatt i minst 10 år og har fylt 50 år.
- Fem måneder der arbeidstaker har vært sammenhengende ansatt i minst 10 år og har fylt 55 år.
- Seks måneder der arbeidstaker har vært sammenhengende ansatt i minst 10 år og har fylt 60 år.

Utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven er at oppsigelsesfristene er gjensidige. Dette prinsippet brytes imidlertid for de arbeidstakere der det gjelder en oppsigelsestid på fire, fem og seks måneder. Arbeidstaker vil i disse tilfellene kunne si opp med tre måneders varsel.

Etter arbeidsmiljøloven kan arbeidsgiver og arbeidstaker ikke fravike oppsigelsesfristene til ugunst for arbeidstaker, før oppsigelse har funnet sted. Dette betyr at partene ikke kan avtale kortere oppsigelsestid enn de fristene som loven setter opp. Men det kan avtales lengre oppsigelsestid.

Jf. [aml § 15-3](#).

Utgangspunktet for beregning av oppsigelsesfristene

Oppsigelsesfristene etter arbeidsmiljøloven løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelse fant sted. Dersom oppsigelsen finner sted 10. oktober, vil oppsigelsestiden begynne å løpe 1. november. Oppsigelsen anses å ha funnet sted når den er mottatt av arbeidstaker.

Jf. [aml § 15-4 annet ledd](#).

Prøvetid

Der det er inngått skriftlig avtale om prøvetid, vil oppsigelsesfristen i prøvetiden være 14 dager med mindre noe annet er avtalt. Fristen på 14 dager løper fra dato til dato.

Jf. [aml § 15-3 syvende ledd](#).

Permittert uten lønn

En arbeidstaker som er permittert uten lønn fra arbeidsgiver, kan si opp arbeidsavtalen med 14 dagers frist, uavhengig av hvilken oppsigelsesfrist som følger av loven eller av avtaler som eventuelt er inngått. Denne oppsigelsesfristen går, i likhet med oppsigelsestiden i prøvetid, fra dato.

Jf. [aml § 15-3 niende ledd](#).

Sluttattest

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 23.04.2015 by Simployer
#817

Personalhåndbok / Oppsigelse og avskjed / Sluttattest

Samtlige som fratrer har krav på sluttattest. Hvis det er ønskelig med personlig attest, vil denne bli skrevet av den enkeltes personalansvarlige leder.

Arbeidsmiljøloven sier

Arbeidsmiljøloven har regler om attest i forbindelse med at arbeidet avsluttes. Arbeidstaker vil etter denne bestemmelsen ha rett til attest dersom arbeidstaker sier opp selv, sies opp av arbeidsgiver eller avskjediges.

Etter loven skal attesten inneholde:

"opplysninger om arbeidstakerens navn, fødselsdato, hva arbeidet har bestått i og om arbeidsforholdets varighet."

Arbeidsmiljøloven begrenser ikke arbeidstakers rett til å kreve en mer utførlig attest der dette er "sedvane" og ikke strider mot tariffavtale. Sedvane for utførlige attester vil det først være der dette har vært vanlig i lang tid.

Jf. [arbeidsmiljøloven \(aml\) § 15-15](#).

Tvist om oppsigelse og avskjed

Published 21.04.2015 by Simployer
Last updated 21.04.2015 by Simployer
#818

Personalhåndbok / Oppsigelse og avskjed / Tvist om oppsigelse og avskjed

Arbeidsmiljøloven sier

Forhandlinger

En arbeidstaker, som har mottatt en oppsigelse eller en avskjed, og som ønsker å gjøre gjeldende at denne ikke er saklig/rettmessig, kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver. Etter [arbeidsmiljøloven \(aml\) § 17-3](#) må arbeidstaker i så fall skriftlig gi beskjed til arbeidsgiver om dette senest to uker etter at oppsigelsen eller avskjeden er mottatt.

Søksmål

Dersom tvisten ikke blir løst gjennom forhandlinger, har arbeidstaker mulighet til å reise søksmål for å få prøvet gyldigheten av oppsigelsen/avskjeden. De fristene arbeidstaker i slike tilfeller må forholde seg til fremgår av [aml § 17-4](#).

- Dersom det har vært holdt forhandlinger er utgangspunktet at arbeidstaker må gå til sak innen 8 uker etter avslutningen av forhandlingene.
- Der forhandlinger ikke har vært holdt er fristen 8 uker regnet fra oppsigelsen/avskjeden fant sted.
- Dersom arbeidstaker bare krever erstatning er søksmålsfristen 6 måneder regnet fra oppsigelsen/avskjeden fant sted eller fra forhandlingene ble avsluttet.

Arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen

Etter [aml § 15-11](#) har en arbeidstaker som er blitt sagt opp rett til å fortsette i stillingen (stå i stillingen) så lenge tvisten er gjenstand for forhandlinger eller rettslig behandling. Denne rettigheten gjelder ikke for arbeidstaker som er avskjediget.

I [aml § 15-11](#) åpnes det imidlertid for at retten (domstolen) ved kjennelse kan bestemme at arbeidstaker skal fratre under behandlingen av saken. Forutsetningen for dette er at arbeidsgiver krever fratreden og at retten kommer til at det vil være urimelig å opprettholde arbeidsforholdet under sakens gang.