**Undersøk det formelle innholdet i oppsigelsen**

De formelle kravene fremgår av [§ 15-4 i arbeidsmiljøloven](https://lovdata.no/NL/lov/2005-06-17-62/%C2%A715-4). Bestemmelsen slår fast det nokså åpenbare at en oppsigelse for å være gyldig må være skriftlig (det er imidlertid ikke uvanlig at man blir oppsagt muntlig). Oppsigelsen må også leveres personlig eller sendes rekommandert. Mer interessant er det kanskje at arbeidsgiver plikter å gi deg en del opplysninger som han neppe hadde gitt om ikke loven krevde det. Det skal blant annet opplyses om at man har rett til å gå til søksmål og hvem som er rett saksøkt (med adresse) og at man kan kreve forhandlinger. Videre må det opplyses om at man kan kreve å fortsette i stillingen, og ikke minst må det opplyses om fristene for å gå til søksmål.

**Beregne tidsfristene for å gå til søksmål**

Vær svært nøye med å beregne fristene for å gå til søksmål da resultatet om man oversitter fristen vil være at man ikke har noe middel til å angripe oppsigelsen med. Man kan ikke kreve å fortsette i stillingen og heller ikke kreve erstatning. Fristen for å gå til søksmål er 8 uker fra oppsigelse. Har du krevd forhandlinger regnes fristen fra forhandlingenes avslutning. Hvis man kun vil kreve erstatning er fristen 6 måneder fra oppsigelse ble gitt eller fra forhandlinger om oppsigelse ble avsluttet. Om arbeidsgiver ikke gir disse opplysningene er den klare regelen at oppsigelsen er ugyldig og at det ikke gjelder søksmålsfrister.

**Bestride oppsigelsen?**

Neste steg er å ta stilling til om man skal bestride oppsigelsen. Rettferdighetssansen er ofte en god veileder. Har man blitt oppsagt på tross av lang ansiennitet, god utdanning og lang erfaring samtidig som yngre krefter har fått beholde jobben, så er det naturlig å reagere på dette. I en arbeidsrettssak sitter «vanlige» mennesker i flertall som dommere. Det er sannsynlig at de vil kjenne på den samme urettferdigheten. Bruk også vår gratis tjeneste hvor vi raskt foretar en vurdering av om du har en sak.

**Ikke ha for stor respekt for arbeidsgiver**

Arbeidstaker har en sterk beskyttelse i loven og det skal en god del til før en oppsigelse vil være berettiget, det være seg om oppsigelsen skyldes forhold hos arbeidstaker eller arbeidsgiver. Det skal ikke være enkelt å si opp en ansatt, nettopp på grunn av den usikkerhet og de konsekvenser for økonomi og familie en oppsigelse kan få. Oppsigelsen må være*saklig*.

Det høres kanskje ikke ut som all verden, men det er et høyt hinder. Vi er alle mennesker og vi gjør feil. Det betyr ikke nødvendigvis at vi er uegnet for jobben. Det er lov å være uenige både med ledelse og andre ansatte. På samme måte må behovet for å nedbemanne om oppsigelsen skyldes arbeidsgiver kunne dokumenteres. Det holder ikke med å vise til nedgangstider. Arbeidsgiver må bevise at selskapet går mye dårligere og at det er behov for å kvitte seg med arbeidere.

**Krev sluttpakke**

Vårt firma arbeider ukentlig med prosesser mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Vår erfaring er at det nytter å ta til motmæle. Ofte kan man komme til enighet om [sluttpakke](https://www.advokattips.no/arbeidsrett/sluttpakke/) innen kort tid som selvfølgelig er å foretrekke fremfor en langvarig rettsprosess for begge parter. I de aller fleste sakene bærer også arbeidsgiver kostnadene til advokat. Man må imidlertid være innstilt på å ta saken til retten om arbeidsgiver, på tross av at han har en dårlig sak, ikke vil inngå en rimelig avtale. Det er ønskelig å unngå rettssak, men av og til må man det for å få et rettferdig resultat.

## 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. Blir søksmål i slike tilfeller reist innen fire måneder, skal oppsigelsen normalt kjennes 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**](https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljoloven/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.