

# **§ 15-3. Oppsigelsesfrister**

## **Kommentarer til arbeidsmiljøloven § 15-3: Oppsigelsesfrister**

### **Første ledd – 1 måneds oppsigelsesfrist som hovedregel**

Hovedregelen etter arbeidsmiljøloven § 15-3 nr. 1 er at den gjensidige oppsigelsesfrist er 1 måned. Oppsigelsesfristen skal regnes til utløp ved slutten av en hel kalendermåned, jfr. nr. 4. Lengre oppsigelsesfrist kan avtales, og i mange yrker og bransjer er 3 måneder vanlig oppsigelsesfrist. Ledere har ikke sjelden 6 måneders oppsigelsesfrist.

### **Andre ledd – lengre oppsigelsesfrist etter hhv 5 og 10 års ansettelse.**

Etter paragrafens nr. 2 øker oppsigelsesfristens lengde med ansettelsestiden. Således er oppsigelsesfristen henholdsvis minst 2 og 3 måneder dersom arbeidstakeren har vært tilsatt i minst 5 eller 10 år sammenhengende i samme virksomhet. Oppsigelsesfristen kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker, og dette tolkes slik at det ikke er adgang til å avtale kortere oppsigelsesfrist – samtidig som er det adgang til å avtale en lengre frist. Når oppsigelsen først er et faktum, vil imidlertid partene kunne avtale at fratredelsen skal skje med en kortere frist. Når det gjelder forståelsen av hva som skal regnes som sammenhengende tilsetningstid, vises det til paragrafens nr. 4, se merknader nedenfor.

### **Tredje ledd – lengre oppsigelsesfrist for arbeidstakere over**

## **50 år, med 10 års ansettelse**

Paragrafens nr. 3 gir regler som skal sikre eldre arbeidstakere med som også har lang tilsetningstid et særlig vern. Ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side skal oppsigelsesfristen for arbeidstaker med minst 10 års sammenhengende tilsetting, være minst 4 måneder dersom han er fylt 50 år, 5 måneder hvis han er fylt 55 år og 6 måneder dersom han er fylt 60 år. Reglene går som nevnt sikte på å verne arbeidstakeren, gjensidighetsprinsippet er derfor forlatt, slik at arbeidstakeren på sin side kan si opp arbeidsavtalen med den samme frist som ville gjelde etter regelen i nr. 2, altså minst 3 måneder.

## **Fjerde ledd – når begynner oppsigelsesfristene å løpe?**

Paragrafens nr. 4 fastsetter at alle oppsigelsesfrister som er nevnt i nr. 1-3 skal løpe fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

Dette kan illustreres med følgende eksempler:

- En oppsigelse som er gitt 31.12 medfører at oppsigelsesfristen (oppsigelsestiden) begynner å løpe fra 1. januar. (påfølgende år).
- En oppsigelse som er gitt 1. januar medfører derfor imidlertid at oppsigelsesfristen først løper fra 1. februar.

**NB! Fristene begynner først å løpe fra det tidspunktet en formgyldig oppsigelse er gitt. Reglene om hvordan oppsigelsen skal utformes og leveres følger av [arbeidsmiljøloven § 15-4](#).**

Oppsigelsestiden – eller oppsigelsesfristene – som er angitt i arbeidsmiljøloven er minstefrister. Det er lov å avtale lengre oppsigelsestid, så lenge dette er til gunst for arbeidstaker.

## **Femte ledd – midlertidig avbrudd ved arbeidskamp**

Bestemmelsen regulerer beregning av tilsettingstiden i forbindelse med lovlig arbeidskamp. Hovedregelen er at arbeidsforholdet suspenderes ved arbeidskamp, og at tiden streiken varer ikke teller med i ansiennitetsberegningen. Forarbeidene forutsetter imidlertid at regelen ikke skal medføre at ansienniteten forrykkes som følge av at enkelte arbeidstakere tas ut i punktstreik e.l. Tanken fra lovgiver må derfor være at i disse tilfellene skal ikke forskjell i ansiennitet vektlegges.

For øvrig uttaler forarbeidene at heller ikke annet fravær, f.eks. på grunn av permisjon, sykdom, forbigående driftsstans o.l. skal komme til fradrag i tilsettingstiden, så lenge arbeidsforholdet formelt består.

## **Sjette ledd – samlet ansettelsestid i konsernforhold over ved virksomhetsoverdragelser mv.**

Mange – om ikke alle – virksomheter endrer seg over tid. Innen konsernforhold kan det skje oppdelinger og sammenslåinger, der ansatte flyttes over i andre divisjoner, og formelt sett over i andre juridiske enheter innen konsernet.

Reglene om samlet ansettelsestid i konsernforhold er i første rekke gitt for å sikre arbeidstakerne i slike tilfeller. Regelen innebærer at når et arbeidsforhold overføres innenfor en gruppe av virksomheter som er knyttet sammen gjennom felles eierinteresser, på en slik måte at det ville være naturlig å se ansettelsesforholdet i sammenheng, skal dette ikke være til skade for arbeidstakeren når spørsmålet om ansettelsesforholdets lengde ved betydning for oppsigelsesfristen. Med andre ord: i slike tilfeller foreligger det en samlet ansettelsestid.

Det samme gjelder når en virksomhet er blitt overdra eller

leiet ut til ny arbeidsgiver.

Hvis overdragelsen skjer i forbindelse med en konkurs vil hele den tid arbeidstakeren har vært tilsatt hos den konkursrammede arbeidsgiver, hos boet, og hos den nye arbeidsgiver regnes som et sammenhengende ansettelsesforhold.

Hovedregelen vil dermed være at det som for arbeidstakeren vil oppleves som en faktisk sammenhengende tilsetting i en virksomhet skal legges til grunn, uavhengig av formelle eierforhold m.v.

Det følger av forarbeidene til bestemmelsen at regelen også «bør få betydning som veiledning når det skal vurderes om en oppsigelse er saklig» i tilfeller hvor ansiennitet er en viktig faktor i forbindelse med saklighetsvurderingen, dvs ved anvendelsen av ansiennitet som utvelgelseskriterium.

### **Syvende ledd – Oppsigelsesfrister i prøvetiden**

Bestemmelsen fastsetter oppsigelsestiden der den ansatte er i prøvetid. Ved oppsigelse i prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager – med mindre partene har avtalt en annen oppsigelsestid.

I forarbeidene til den tidligere arbeidsmiljøloven står det at «Både kortere og lengre frister kan avtales ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiveren og den enkelte arbeidstaker eller ved tariffavtale.»

I forarbeidene til nåværende lov står det at «Bestemmelsen viderefører gjeldende regler om oppsigelsesfrister».

Det skal sies at arbeidsavtaler med kortere oppsigelsestid i prøvetiden enn 14 dager må anses som svært sjeldne. Men dersom partene skriftlig har inngått slik avtale, vil den sannsynligvis være gyldig.

Forutsetningen for at regelen om 14 dagers oppsigelsesfrist kommer til anvendelse er både at det er fastsatt en bestemt prøvetid, med andre ord at prøvetiden er fiksert til et bestemt antall uker eller måneder, og at dette er fastsatt skriftlig. I alminnelighet vil dette gjøres ved at bestemmelse om prøvetid er inntatt i arbeidsavtalen e.l.

For mer informasjon om [reglene for prøvetid og oppsigelse i prøvetiden, se kommentarene til arbeidsmiljøloven § 15-6.](#)

### **Åttende ledd – avvikende oppsigelsesfrister**

Paragrafens nr. 8 fastsetter at oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidstakerens side ikke skal være lenger enn ved oppsigelse fra arbeidsgiverens side. En avtale om slike oppsigelsesfrister vil være ugyldig. Derimot kan partene fritt avtale at oppsigelsesfristen ved oppsigelse fra arbeidsgivers side skal være lenger enn når arbeidstakeren sier opp. Hensikten med reglene er å sikre at arbeidstakeren ikke blir hindret fra å gå over i annen virksomhet på utilbørlig måte. For øvrig slås det uttrykkelig fast at reglene i nr. 2 og 3 er preseptoriske, jfr, ovenfor.

### **Niende ledd – oppsigelsesfrist ved permittering**

Arbeidstakere har etter bestemmelsen en ekstraordinært kort oppsigelsesadgang ved permitteringer, uavhengig av permitteringstidens lengde. Adgangen gjelder bare der den ansatte er permittert uten lønn. Når det heter at den ekstraordinære oppsigelsesadgangen kun gjelder for en arbeidstaker som er permittert uten lønn, innebærer dette at arbeidstakeren først kan gå til oppsigelse med redusert frist etter utløpet av arbeidsgiverperioden ved permittering. Videre vil arbeidstakeren være avskåret fra å gå til oppsigelse med redusert frist i permitteringstid hvor lønnsplikten har

gjeninntrådt. Men er arbeidstakeren først permittert uten lønn, vil det være likegyldig hvor lang perioden uten lønnsplikt er.

## **Tiende ledd – ekstraordinære forhold**

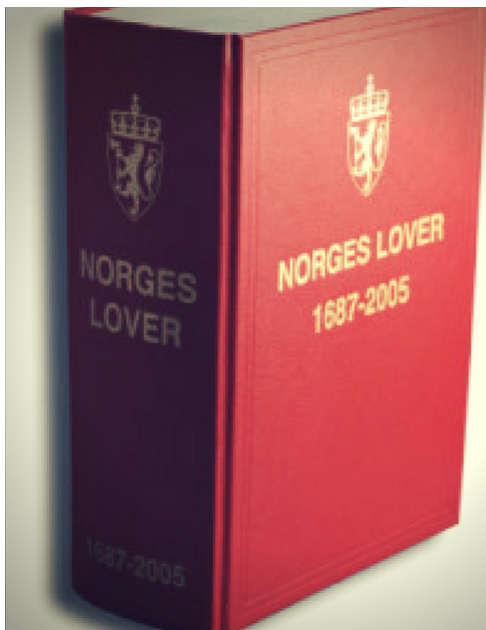
Bestemmelsen girt adgang til å redusere oppsigelsestiden til 14 dager dersom ekstraordinære og uforutsette hendelser medfører driftsstans med påfølgende oppsigelser. Disse uforutsette hendelsene må være såkalte «force majeure»-tilfeller, der det foreligger en «uoverstigelig» hindring. Tilfellene må skyldes utenforliggende faktorer som for eksempel ulykker eller naturkatastrofer. Selv om en beslutning om avvikling av virksomheten må anses som ekstraordinær vil slike tilfeller som arbeidsgiver er ansvarlig for ikke omfattes av bestemmelsen.

### **Lønn og arbeidsplikt i oppsigelsestiden**

I oppsigelsestiden har arbeidsgiver plikt til å betale full lønn mv på vanlig måte. Samtidig må arbeidstaker fylle sin del av arbeidsavtalen.

Høyesterett (Rt-2009-1183) har tidligere behandlet spørsmålet om en arbeidsgiver kan bestemme at den ansatte ikke får lov til å jobbe i oppsigelsestiden, og uttalte i den forbindelse følgende:

”Det selvsagte utgangspunkt er at en oppsagt arbeidstaker har rett til å stå i sin stilling i oppsigelsestiden. Dette er en slutning fra det mer til det mindre, idet hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 15-11 er at arbeidstakeren har rett til å stå i stillingen under behandlingen av oppsigelsessaken, også i tiden etter utløpet av oppsigelsesfristen. Utgangspunktet må være at denne retten ikke er begrenset til retten til lønn og eventuelle andre økonomiske ytelser, men at arbeidstakeren også har krav på å få utføre sitt arbeid.”



GRATIS WEBINAR:

# OPPSIGELSE AV ANSATTE

SYV STEG TIL EN VELLYKKET  
OPPSIGELSESPROCESS

MED ADVOKAT EIVIND ARNTSEN

[- KLIKK HER -](#)