

§ 15-4. Formkrav ved oppsigelse

Kommentarer til § 15-4. Formkrav ved oppsigelse

Arbeidsmiljøloven har svært strenge formkrav for oppsigelse av arbeidsforhold. Bestemmelsen gjelder også ved oppsigelse i prøvetid og ved avskjed.

Bestemmelsen retter seg i første rekke mot oppsigelse gitt av arbeidsgiver, men stiller også ordenskrav til en oppsigelse fra arbeidstakeren.

Oppsigelse skal skje skriftlig

Det er for det første et grunnvilkår at oppsigelse alltid skal foretas skriftlig, se bestemmelsens første ledd.

Krav om skriftlighet ved oppsigelse fra arbeidstaker

Kravet om at oppsigelse skal skje skriftlig gjelder i utgangspunktet både oppsigelse fra arbeidstaker og fra arbeidsgiver. Ved en oppsigelse fra arbeidstakers side, må imidlertid denne regelen anses som en ordensregel, Det vil si at oppsigelsen fortsatt vil være gyldig selv om den ikke er skjedd skriftlig. Men arbeidstakeren vil ha bevisbyrden for at oppsigelse er gitt, og hvis det oppstår det tvist om hvorvidt arbeidstakeren har sagt opp, og nå oppsigelse skal ha skjedd, bærer arbeidstakeren risikoen for usikkerhet knyttet til spørsmålet om oppsigelser er gitt.

Oppsigelse fra arbeidsgiver

Bestemmelsens hovedfokus, og det området der det oftest oppstår spørsmål, er kravene til hvordan en oppsigelse fra arbeidsgiver skal skrives og overleveres.

For arbeidsgiver er kravet om skriftlig oppsigelse absolutt. En muntlig oppsigelse vil derfor ikke være gyldig.

Fra tid til annen oppstår spørsmålet om en oppsigelse som er sendt på epost oppfyller kravene til å være gitt skriftlig. Etter min oppfatning er det ikke tilstrekkelig å gi en oppsigelse for eksempel per epost. I enkelte tilfeller, for eksempel ved en oppsigelse rett før månedsskiftet eller før utløp av prøvetid, må det imidlertid være kurant å sende en pdf med en innskannet oppsigelse, samtidig som selve brevet sendes per ordinær post, og dette er praktisert av mange advokater i en årrekke allerede. Samtidig må man være bevisst at ordlyden i loven er klar på at «oppsigelsen skal leveres til arbeidstakeren personlig eller sendes i rekommandert brev».

Denne bestemmelsen om hvordan oppsigelse skal overleveres, må imidlertid anses som en ordensregel. Det betyr at loven forutsetter at en oppsigelse skjer på denne måten. Forarbeidene til bestemmelsen sier at «Dersom den skriftlige oppsigelse er oversendt arbeidstakeren på annen måte, må imidlertid arbeidsgiveren ha bevisbyrden for at den er kommet fram til arbeidstakeren.»

Regelen om når oppsigelsen skal anses å ha funnet sted, er i for øvrig i samsvar med den hovedregel som ellers gjelder i avtaleretten.

Krav til innhold i oppsigelsesbrevet

Bestemmelsen stiller klare krav til hvilken informasjon som

skal være med i oppsigelsesbrevet.

Hvis arbeidsgiveren ikke gir skriftlig oppsigelse, eller ikke gir de opplysninger som fremgår av bestemmelsen, får dette flere alvorlige konsekvenser. For det første vil det ikke gjelde noen søksmålsfrist, se [arbeidsmiljøloven § 17-4, tredje ledd](#).

Videre skal oppsigelsen som hovedregel automatisk kjønnkjennes ugyldig av domstolen, dersom arbeidstakeren går til søksmål innen 4 måneder etter at oppsigelsen fant sted, se [arbeidsmiljøloven § 15-5](#). Dette vil i så fall innebære at arbeidstakeren har krav på lønn for den tid han har vært ute av arbeidet. Dernest innebærer det at arbeidsgiveren må foreta en ny, korrekt oppsigelse