OPPSIGELSE AV ARBEIDSFORHOLD

Etter arbeidsmiljøloven §§ 15-3 og 15-4

1. PARTENE

Arbeidsgiver

Virksomhetens navn

Organisasjonsnummer

Adresse

Kontaktperson

Arbeidstaker

Navn

Fødselsdato

Adresse

2. ARBEIDSFORHOLDET

Stillingstittel

Arbeidssted

Ansettelsesdato

Dato for arbeidsavtalen oppsigelsen gjelder

3. OPPSIGELSEN

Kryss av for hvem oppsigelsen kommer fra:

[ ] Arbeidstaker sier opp sin stilling
[ ] Arbeidsgiver sier opp arbeidstaker (begrunnelse fylles ut i punkt 6)

Med dette bekreftes at arbeidsforholdet sies opp i samsvar med arbeidsmiljøloven og arbeidsavtalen.

Dato for oppsigelsen

4. OPPSIGELSESFRIST OG SISTE ARBEIDSDAG

Oppsigelsesfristen følger arbeidsmiljøloven § 15-3 dersom ikke lengre frist er avtalt eller følger av tariffavtale. Fristen løper fra den første dagen i måneden etter at oppsigelsen fant sted; i prøvetid er fristen 14 dager regnet fra oppsigelsen, jf. § 15-3 sjuende ledd.

Oppsigelsesfrist (f.eks. 1 måned)

Siste arbeidsdag

Sluttdato for arbeidsforholdet

5. SLUTTOPPGJØR

Ved arbeidsforholdets opphør avregnes lønn til og med sluttdatoen, opptjente feriepenger etter ferieloven, og eventuelt utestående. Spesifiser nedenfor:

Lønn utbetales til og med

Feriepenger utbetales

Ikke avviklet ferie / avspasering

Annet utestående (utstyr, forskudd mv.)

6. BEGRUNNELSE (VED OPPSIGELSE FRA ARBEIDSGIVER)

Oppsigelse fra arbeidsgiver må være saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7. Arbeidstaker kan kreve begrunnelsen skriftlig.

7. RETT TIL Å KREVE FORHANDLINGER OG REISE SØKSMÅL

Arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at oppsigelsen er ulovlig, kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver. Kravet må fremsettes skriftlig innen to uker etter at oppsigelsen er mottatt, jf. arbeidsmiljøloven § 17-3.

Søksmål må reises innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning, eller fra oppsigelsen ble mottatt dersom forhandlinger ikke er holdt, jf. § 17-4. Kreves bare erstatning, er fristen seks måneder. Arbeidstaker har som hovedregel rett til å fortsette i stillingen så lenge forhandlinger pågår. Under sakens behandling gjelder retten dersom søksmål reises innen utløpet av oppsigelsesfristen og innen åtte uker fra forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen ble mottatt, eller dersom arbeidstaker innen utløpet av oppsigelsesfristen skriftlig varsler arbeidsgiver om at søksmål vil bli reist innen åtte-ukersfristen, jf. §§ 15-11 og 17-4 sjette ledd. Retten gjelder ikke ved oppsigelse i prøvetiden eller for midlertidig ansatte og innleide.

Eventuelt søksmål rettes mot (arbeidsgiver)

Adresse for forhandlingskrav og søksmålsvarsel

Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, har arbeidstaker fortrinnsrett til ny ansettelse i virksomheten – og, dersom arbeidsgiver tilhører et konsern, også i de andre foretakene i konsernet – jf. arbeidsmiljøloven § 14-2. Fortrinnsretten gjelder for arbeidstaker som har vært ansatt i til sammen minst 12 måneder de siste to år, fra oppsigelsestidspunktet og i ett år fra

oppsigelsesfristens utløp, og faller bort dersom et tilbud om passende stilling ikke aksepteres innen 14 dager. Tilhører arbeidsgiver et konsern, skal oppsigelsen også opplyse om hvilke foretak som inngår i konsernet på oppsigelsestidspunktet:

Foretak i konsernet (ved konserntilhørighet)

8. EVENTUELLE MERKNADER

9. SIGNATUR

Oppsigelsen kan signeres elektronisk, noe som oppfyller skriftlighetskravet. En oppsigelse fra arbeidsgiver skal i tillegg leveres arbeidstaker personlig eller sendes i rekommandert brev til arbeidstakers oppgitte adresse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-4 andre ledd – elektronisk utsendelse alene er ikke nok, og oppsigelsen kan da kjennes ugyldig (§ 15-5).

Sted og dato

Arbeidsgiver (signatur)

Sted og dato

Arbeidstaker (signatur)

Disse malene er et generelt utgangspunkt og er ikke juridisk rådgivning. Kontroller at innholdet passer din situasjon, og søk juridisk bistand ved tvil.

Malversjon 2 · sist oppdatert 25.9.2026