# Eksempel på utforming av en oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold

**Det presiseres at dette dokumentet er av generell art, og at teksten må tilpasses den enkelte virksomhet.

Merk:** Teksten i rødt kan fjernes hvis virksomheten ikke er en del av et konsern. Med konsern menes her et morforetak og ett eller flere datterforetak. Et foretak er et morforetak hvis det på grunn av avtale eller gjennom eierskap har bestemmende innflytelse over et annet foretak. Hvis virksomheten er del av et konsern må oversikt over hvilke virksomheter som inngår i konsernet legges ved.

***(Leveres personlig eller sendes rekommandert)***

(Arbeidstakers navn)

(Adresse)

(Postnummer og poststed) (Sted), \_\_.\_\_.\_\_ (dato)

**OPPSIGELSE**

Du sies med dette opp fra din stilling i *(virksomhetens navn)* med fratredelse den (dato). Årsaken til oppsigelsen er (oppsigelsesgrunnen trenger ikke å tas med hvis ikke den oppsagte spesielt ber om det).

Dersom du vil gjøre gjeldende at oppsigelsen ikke er saklig begrunnet, har du rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål etter bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 17-3 og § 17-4.
Så lenge tvisten er gjenstand for forhandlinger, har du rett til å stå i stillingen.

Eventuelt krav om forhandlinger må fremsettes skriftlig til (virksomhetens navn) og senest innen to uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Eventuelt søksmål må reises innen åtte uker etter forhandlingenes avslutning. Dersom forhandlinger ikke har vært avholdt, må søksmål reises innen åtte uker etter at oppsigelsen fant sted. Hvis du kun vil kreve erstatning, må søksmål reises innen seks måneder etter at oppsigelsen fant sted.

Retten til å fortsette i stillingen inntil rettskraftig dom foreligger forutsetter at søksmål er reist innen åtte uker etter forhandlingenes avslutning eller fra oppsigelsen fant sted, og innen utløpet av oppsigelsesfristen. Det samme gjelder dersom du innen utløpet av oppsigelsesfristen skriftlig underretter oss om at søksmål vil bli reist innen fristen på åtte uker.

Arbeidsgiver og riktig saksøkt ved eventuelt søksmål er (virksomhetens navn).

Når oppsigelsen skyldes virksomhetens forhold, og du har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de to siste årene, har du etter arbeidsmiljøloven § 14-2 fortrinnsrett til ny ansettelse i virksomheten, med mindre det gjelder en stilling du ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten gjelder ett år fra oppsigelsestidens utløp. Du har også fortrinnsrett til ny ansettelse i andre virksomheter i konsernet, med mindre det gjelder en stilling du ikke er kvalifisert for. Vedlagt følger oversikt over hvilke selskap som inngår i konsernet.

Med hilsen

(Virksomhetens navn)

 Navn

 Tittel