



## ENDRINGSOPPSIGELSE I ARBEIDSFORHOLD - SPØRSMÅL OG SVAR

Lurer du på hva en endringsoppsigelse er? Les dette fakaarket og få svar på dine spørsmål. Se også gjerne vår artikkel om dette temaet på [denne siden](#).

### Hva skiller en ordinær oppsigelse fra en endringsoppsigelse?

En ordinær oppsigelse er en oppsigelse av hele arbeidsforholdet. Arbeidstaker jobber ut sin oppsigelsestid, og slutter deretter i virksomheten.

En endringsoppsigelse medfører ikke et endelig opphør av arbeidsforholdet, men at dagens vilkår avsluttes mot at et nytt tilbud gis.

### Hva er en endringsoppsigelse?

En endringsoppsigelse er et begrep en ikke finner i arbeidsmiljøloven, men som det likevel er praktisk at arbeidsgiver kjenner til.

En endringsoppsigelse er en oppsigelse som avslutter én arbeidsavtale, samtidig som det gis tilbud om en ny arbeidsavtale på endrede vilkår. Arbeidstaker kan akseptere endringen og oppsigelsen innebærer da ikke et endelig opphør av arbeidsforholdet. Hvis arbeidstaker avslår det nye tilbudet, er oppsigelsen å anse som en ordinær oppsigelse.

### Når må en endring gjøres i oppsigelsesform?

Arbeidsgiver har styringsrett og kan organisere sin virksomhet slik det er hensiktsmessig. Mindre endringer som i liten grad endrer på arbeidsavtalen, ligger innenfor styringsretten. Disse kan arbeidsgiver gjennomføre ensidig. Dette kan for eksempel være dersom virksomheten ligger i et kjøpesenter og senterets åpningstider utvides med én time, arbeidsgiver kan da også utvide arbeidstiden til de ansatte (innenfor arbeidstidsbestemmelsene). Dersom det skal gjennomføres en endring som i stor grad vil endre på arbeidsforholdet, må endringen gjøres i oppsigelses form. Dette kan være ved endringer i stillingsstørrelse og endring i arbeidsoppgaver som i vesentlig grad endrer stillingens grunnpreg. Eksempelvis ønsker arbeidsgiver å endre på en butikkmedarbeider-stilling slik at den ikke lenger skal omfatte salg.

### Hvor fort kan endringen gjennomføres?

Det vil avhenge av hvor lang den avtalte oppsigelsestiden er. Arbeidsgiver kan ikke ensidig endre stillingsstørrelsen til en heltidsansatt til 50 %, selv om endringen for eksempel skyldes behov for innsparing i virksomheten. Det må gis en endringsoppsigelse, og arbeidstaker har rett til å jobbe ut oppsigelsestiden før den nye stillingen tiltres. Hvor lang oppsigelsestid det er, følger av arbeidsavtalen som er inngått med arbeidstaker.

### Hva om partene er enige i endringen?

Det kan selvsagt være slik at arbeidstaker skal over i en mer attraktiv stilling eller har forståelse for endringen og godtar denne. Alternativet vil jo være å miste jobben. Om partene er enige i endringen, kan arbeidstaker akseptere at den nye stillingen tiltres umiddelbart. I disse tilfellene vil endringen skje frivillig, slik at det ikke har vært nødvendig for arbeidsgiver å gi en endringsoppsigelse. Det skal lages ny skriftlig arbeidsavtale mellom partene for den nye stillingen. Innledningsvis i avtalen kan det skrives en setning om at arbeidstaker går over i denne stillingen etter enighet mellom partene.



## ENDRINGSOPPSIGELSE I ARBEIDSFORHOLD – SPØRSMÅL OG SVAR

Side 2

### Hvordan gjennomføres en endringsoppsigelse?

En endringsoppsigelse gjennomføres på samme måte som en ordinær oppsigelse. Det forutsettes at arbeidsmiljølovens bestemmelser følges, og det foreligger saklig grunn for endringen. Videre må det innkalles til drøftingsmøte, jf aml § 15-1. Dette bør gjøres i god tid før møtet skal avholdes. Vi anbefaler at våre medlemmer bruker vår mal for innkalling til drøftingsmøte, som dere finner i skjemabanken på Virke Pluss.

Når møtet er avholdt skal det skrives en protokoll som begge parter underskriver. Dette kan våre medlemmer også bruke en Virke-mal på.

Etter drøftingsmøtet skal arbeidsgiver en siste gang gjøre en vurdering av om de ønsker å gjennomføre endringen, eller ikke. Når beslutningen er fattet, skal arbeidstaker få beskjed. Endringsoppsigelsen gis personlig, eller sendes rekommandert. Husk at en oppsigelse gjelder fra den har kommet frem til arbeidstaker. Virke bistår gjerne med utforming av endringsoppsigelsen. Det er viktig at lovens formkrav er oppfylt, jf aml § 15-4.

### Hvilke konsekvenser har en endringsoppsigelse?

Ved en endringsoppsigelse har altså partene følgende muligheter:

1. Arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om endringen og arbeidstaker trer umiddelbart inn i den endrede stillingen etter avtale med arbeidsgiver.
2. Arbeidstaker godtar endringen, men krever å gå ut oppsigelsestiden i sin gamle stilling.
3. Arbeidstaker godtar ikke endringen og går til sak mot arbeidsgiver med påstand om ugyldig oppsigelse eller avslutter arbeidsforholdet ved endt oppsigelsestid.

Virke vil gjerne bistå våre medlemmer i vurderingen av om en tiltenkt endring faller innenfor eller utenfor styringsretten. Virkes arbeidsgivere kan derfor ringe rådgivningstelefonen for arbeidsrett eller sende oss en epost. Du når oss på 22 54 17 00 eller [arbeidsrett@virke.no](mailto:arbeidsrett@virke.no).

**VIRKE**  
HOVEDORGANISASJONEN

Tlf: +47 22 54 17 00 |  
Henrik Ibsens gate 90, 0230 Oslo | Postboks 2900, 0230 Oslo, Norway  
[www.virke.no](http://www.virke.no)