

# Huskeliste før bedriften beslutter oppsigelser:

- **For å kunne si opp må bedriften ha en saklig begrunnelse.** Eksempelvis for lite jobb til å sysselsette alle. En kan ikke benytte anledningen til å si opp ansatte som egentlig har en annen grunn enn den som blir oppgitt.
- **Før oppsigelse besluttet (tidlig som mulig) må minst følgende møter med skriftlig protokoll avholdes:**
  - Hovedavtalen(LO/NHO) §9-4 (husk også §9-3) og §9-6: Sysselsettingsspørsmål, planer om både opp- og nedbemanning. Med arbeidsutvalget i klubben. **Eksempel på Klubbens syn i protokollen:** Bedriftens informasjon ble tatt til orientering og det forutsettes at Hovedavtalens bestemmelser om ansiennitet følges i tillegg til at det arbeides med produktutvikling og andre løsninger enn oppsigelser.
  - Hovedavtalen(LO/NHO) §8-2: Hvis unntak fra ansiennitetsbestemmelsene. Med arbeidsutvalget i klubben. **Kopi av ansiennitetsliste for ALLE ansatte i bedriften med skriftlig begrunnelse fra bedriftens side for eventuelle avvik fra ansienniteten.** **Eksempel på klubbens syn i protokollen:** Bedriftens informasjon ble tatt til orientering og det forutsettes at Hovedavtalens bestemmelser om ansiennitet følges i tillegg til at det arbeides med produktutvikling og andre løsninger enn oppsigelser.
  - Arbeidsmiljøloven §15-2: Flere enn 10 oppsigelser. Med arbeidsutvalget i klubben. **Eksempel på klubbens syn i protokollen:** Bedriftens informasjon ble tatt til orientering og det forutsettes at Hovedavtalens bestemmelser om ansiennitet følges i tillegg til at det arbeides med produktutvikling og andre løsninger enn oppsigelser.
  - Arbeidsmiljøloven §15-1: Med den enkelte og tillitsvalgt. **Eksempel på den ansattes syn i protokollen:** Det bes om at oppsigelse ikke blir gitt. Husk å ta opp andre ting etter behov, eksempelvis andre kostnadsreducerende tiltak, produktutvikling osv. Husk at alder 59 år og eldre bør vernes av hensyn til pensjon/AFP.
- **Oppsigelsen/avskjeden må være formriktig**(AML [§15-4 formkrav](#), [§15-5 formfeil](#) = ugyldig oppsigelse/avskjed) og skal i hovedsak overleveres personlig, normal folkeskikk.
- **Ved andre begrunnelser enn nedbemanning må hver enkelt sak vurderes individuelt og all dokumentasjon som advarsler og underskrevne protokoller/referater må gjennomgås.** (Sakligheten er tvisom dersom det ikke finnes dokumentasjon).
- **Hovedavtalen (LO-NHO) §9-8:** De tillitsvalgte har rett til å la seg bistå av eksterne rådgivere.
- Dokumentasjon er viktig så før bedrifter beslutter oppsigelser bør de tenke gjennom om dokumentasjonskravet på neste plansje er innfridd.

# Oppsigelsesmøte AML §17-3, dokumentasjon fra bedriften

- **Oppsigelsen/avskjeden.** Skriftlig, mottatt underskrift/rekommandert, retten til å krev forhandlinger og fristen, retten til å reise søksmål og fristene for ugyldighet og erstatning, retten til å fortsette i stillingen og fristen for å kreve det, arbeidsgiver og rett saksøkt, eventuell fortrinsrett
  - Er den formriktig? (AML [§15-4 formkrav](#), [§15-5 formfeil](#) = ugyldig oppsigelse/avskjed)
- **Arbeidsavtalen.** [AML §14-5](#). Skriftlig, partenes identitet, arbeidssted/forretningsadresse, arbeidstittel, opstart, fast/midlertidig, eventuelle prøvetidsbestemmelser, (feriebestemmelser, oppsigelsesfrister, lønnsbetingelser og utbetalingstidspunkt, lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid, lengde av pauser), eventuell avtale om særlig arbeidstidsordning, eventuelle tariffavtaleparter. Alt i parantesen kan gis ved henvisning til lov, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forhold.
- **Arbeidsreglement,** [AML §14-16 til §14-20](#).
- **Eventuelle advarsler og protokoll fra advarselmøtene.**
- **Protokoll fra drøftelsesmøte(r),** [eksempelvis LO/NHO HA§9-3 til 9-8](#).
  - Brudd medfører 2 måneders lønn (LO/NHO HA§8-3) fra og med den dagen de tillitsvalgte ble skriftlig informert om oppsigelsen. 3 måneder for de med over 1 måneds oppsigelsestid.
- **Ansiennitetsliste for ALLE ansatte i bedriften med begrunnelse for eventuelle avvik fra ansienniteten + eventuell protokoll fra møte** i henhold til eksempelvis [LO/NHO HA§8-2](#) der slik liste skal legges fram.
- **Protokoll fra møte + melding til NAV,** ref [AML§15-2](#) ved masseoppsigelser.
- **Protokoll fra** [AML§15-1](#) møte med den ansatte. (brudd = sannsynlig ugyldig oppsigelse/avskjed)
- Opplæringsplaner inkludert oversikt over den enkeltes kompetanse samt bedriftens kompetansebehov og protokoller fra møter om temaet i tråd med Hovedavtalens og Arbeidsmiljølovens bestemmelser samt oversikt over hvordan planene er fulgt opp inkludert protokoller.
- Annen dokumentasjon som bedriften mener har betydning for saken.
- SJEKK at alle protokoller/avtaler/dokumenter er undertegnet av tillitsvalgte/den ansatte, advarsler dokumentert mottatt og så videre.