



Pomocy, zostałem zwolniony!

Po pierwsze trzeba zaznaczyć, że firma powinna odbyć rozmowy z mężami zaufania, w celu znalezienia alternatyw dla zwolnień zanim ktokolwiek dostanie wypowiedzenie (Umowa Centralna między LO i NHO §9-4). Dlatego zawsze warto mieć bliski kontakt ze swoim/swoimi mężami zaufania, kiedy zaczynają się rozmowy o zwolnieniach. Może być tak, że firmy nie odbywają rozmów z mężami zaufania – w takim przypadku należy jak najszybciej skontaktować się z nimi, żeby wiedzieli co się dzieje.

Ważne! W przypadku zwolnień masowych (powyżej 10 osób) obowiązują osobne reguły. Skontaktuj się ze swoim mężem zaufania w celu uzyskania dodatkowych informacji.

Ważne! Jest to skrócona wersja reguł obowiązujących w przypadku zwolnienia. Jeśli chcesz zapoznać się ze wszystkimi zasadami i wyjątkami od nich, musisz przeczytać Prawo Środowiska Pracy (Arbeidsmiljøloven) i Umowę Centralną (Hovedavtalen), lub sprawdzić informacje na stronie „Dla mężów zaufania” („For tillitsvalgte”) na www.fellesforbundet.no

1. Zanim otrzymasz wypowiedzenie musisz być wezwany na spotkanie. W wezwaniu powinno być napisane, że na spotkaniu będzie omawiana Twoja przyszłość w firmie (lub podobne sformułowania). W Prawie Środowiska Pracy jest napisane, że takie spotkanie musi się odbyć. Podczas spotkania należy ustalić, czy możliwe jest uniknięcie zwolnienia i czy to akurat Ty powinieneś/aś zostać zwolniony/a. **Na spotkanie możesz zabrać ze sobą doradcę, zaleca się zabranie męża zaufania. Możesz także poprosić o pomoc inną osobę, do której masz zaufanie** (Prawo Środowiska Pracy § 15-1). Ze spotkania powinien być spisany referat. Upewnij się, że Twoje obiekcje i uwagi zostaną w nim zawarte!
2. Jeśli mimo wszystko otrzymasz wypowiedzenie, to powinno ono zawierać następujące informacje, jeśli ma być postrzegane jako pełnoprawne (Prawo Środowiska Pracy §15-4):
 - prawo do żądania negocjacji i możliwości wszczęcia postępowania sądowego,
 - jakie terminy obowiązują w przypadku procesu negocjacji i wszczęcia postępowania sądowego,
 - kogo ewentualnie należy pozwać,
 - prawo do pozostania na swoim stanowisku pracy w czasie negocjacji lub procesu sądowego,
 - prawo do bycia zatrudnionym w pierwszej kolejności, jeśli wypowiedzenie jest wynikiem redukcji etatów lub innych warunków w firmie.**Wypowiedzenie zawsze musi być pisemne, dostarczone osobiście lub wysłane listem poleconym!**
3. Jeśli uważasz, że zwolnienie jest bezprawne lub zawiera błędy, masz prawo do żądania negocjacji (Prawo Środowiska Pracy §17-3). **Żądanie negocjacji trzeba wysłać w ciągu dwóch tygodni od daty otrzymania zwolnienia.** Obydwie strony podczas negocjacji mogą mieć ze sobą doradcę. W Twoim przypadku może być to mąż zaufania lub przedstawiciel

związków z Twojego lokalnego oddziału. Mimo wszystko powinieneś/aś skontaktować się ze swoim oddziałem, jeśli otrzymasz wypowiedzenie. Z negocjacji powinien zostać spisany protokół podpisany przez obydwie strony. **Nie podpisuj protokołu, jeśli nie jesteś pewny/na, czy zgadzasz się ze wszystkim, co zostało tam napisane. Może to uniemożliwić dalsze prowadzenie sprawy.**

4. Jeśli nie dojdzie do porozumienia w czasie negocjacji, masz prawo do wszczęcia postępowania sądowego. Pozew musi zostać wysłany w ciągu 8 tygodni. **Nie używaj własnego adwokata.** Jeśli zatrudniłeś własnego adwokata, adwokaci pracujący dla Fellesforbundet i LO nie będą mogli Ci pomóc. Skontaktuj się ze swoim oddziałem związków jak najszybciej. Oni dokonają oceny tego, czy sprawa powinna zostać skierowana na drogę sądową i jakie są szanse na wygraną w razie rozprawy. Fellesforbundet prowadzi zwykle te sprawy, które mają szansę na wygraną. Jako członek związków nie musisz płacić dodatkowo za rozprawę sądową – bez względu na to czy wygrasz, czy przegrasz.

Często zdarza się, że w przypadku zwolnienia, zwolniony pracownik i firma zawierają ze sobą ugodę. Proces sądowy jest dużym obciążeniem dla obydwu stron.

Zwolnienia w czasie postojowego (Umowa Centralna §7-6)

Pracownicy wysłani na postojowe (permittering) wciąż są zatrudnieni w firmie oraz mają prawo i obowiązek rozpoczęcia pracy o ile nie zostali formalnie zwolnieni lub sami nie złożyli wypowiedzenia. Jeśli pracownik zostanie zwolniony w czasie postojowego, musi powrócić do pracy i pracować w okresie wypowiedzenia. Pracownik, który nie został zwolniony i nie został wezwany do powrotu do pracy przed zakończeniem postojowego, ma prawo do wypłaty w okresie wypowiedzenia. Takie same reguły o obiektywności i zawartości, jak te opisane powyżej, dotyczą zwolnienia podczas postojowego. Jeśli, po przynajmniej trzech miesiącach postojowego, pracownik sam zdecyduje się złożyć wypowiedzenie, nie ma obowiązku wrócić do pracy na czas okresu wypowiedzenia.