

Tillitsvalgtes rolle ved oppsigelse og avskjed

Føler du deg utrygg på hvilken rolle du har som tillitsvalgt? Fortvil ikke. Her har vi samlet informasjon om hva du må gjøre og huske på når du skal bistå et medlem som har blitt innkalt til et såkalt §15-1-møte.

§15-1-møte: Drøftelser før oppsigelse

I Arbeidsmiljølovens §15-1 heter det at:

“Før arbeidsgiver fatter beslutning om oppsigelse, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.”

§15-1-møte er et drøftingsmøte som arbeidsgiver er pålagt å holde med den ansatte som vurderes for oppsigelse. Her har medlemmet rett til å fremlegge sitt syn og ikke minst forklare hvordan en oppsigelse vil påvirke han/henne.

Som tillitsvalgt er din rolle å bli med medlemmet i møtet og bistå ved behov. Såkalte 15-1 møter er derfor møter du som tillitsvalgt må være forberedt på at det kan bli innkallinger til.

Hva er din rolle som tillitsvalgt?

Du trenger ikke være ekspert for å delta i slike møter. Forsøk å hold en god tone. Og la arbeidsgiver få snakke ut – ikke avbryt.

Din rolle er å:

- snakke med medlemmet før møtet og støtte medlemmet under møtet. Et §15-1-møte kan føles overveldende for den det gjelder, og det er viktig å ikke være alene.
- være et ekstra sett øyne og ører og følge med i samtalen mellom medlemmet og bedriften.
- ta notater og stille spørsmål dersom noe er uklart.

- holde en god tone under møtet.
- la arbeidsgiver få snakke ut – ikke avbryt.
- be om pauser/særmøte alene med medlemmet ved behov.

Du kan lære mer om hvordan du bistår i et §15-1-møte [her](#).

§17-3-møte: Forhandlinger etter oppsigelse

En arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers og arbeidstakers forhold. Dersom man er uenige i bedriftens grunnlag for oppsigelsen, kan det kreves forhandlinger etter Arbeidsmiljølovens §17-3.

Her heter det at:

“Arbeidstaker som vil gjøre gjeldende at en oppsigelse eller avskjed er ugyldig (...), kan kreve forhandlinger med arbeidsgiver.

Arbeidstaker som vil kreve forhandlinger må skriftlig underrette arbeidsgiver om dette innen to uker.”

Som tillitsvalgt vil du måtte forfølge dette kravet og bistå medlemmet under forhandlingene. Men fortvil ikke, forbundet vil bistå deg og medlemmet i prosessen – og veilede dere videre i forhandlingene.

Merk

Forhandlinger må kreves innen 14 dager fra arbeidstaker har mottatt oppsigelsen. Ta derfor kontakt med forbundet raskest mulig, så bistår forbundets rådgivere deg med hensyn til hva du trenger å gjøre.

Avskjed

I henhold til Arbeidsmiljøloven §15-4 kan arbeidsgiver avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

Ved avskjed gjelder bestemmelsene i §§15-1 og 17-3 i Arbeidsmiljøloven, og din rolle som tillitsvalgt er derfor den samme som ved oppsigelse.

