

## Sjekkliste når du skal bistå i et §15-1-møte

Etter arbeidsmiljøloven § 15-1 skal arbeidsgiver før beslutning om oppsigelse tas, drøfte spørsmålet med arbeidstaker og med arbeidstakers tillitsvalgte.

Som tillitsvalgt er du først og fremst med som en støttespiller for et medlem i en sårbar situasjon. Bare det å ha noen med seg vil for de fleste lette mye på ubehaget ved å gå inn i et slikt møte.

- Få alle fakta på bordet. Drøftelsesmøtet er arbeidsgivers møte – i form av at de skal gå grundig igjennom årsaken til at de vurderer å avslutte arbeidsforholdet.
- Husk at både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte, skal drøftes med deg, som tillitsvalgt.
- Merk at det er den informasjonen arbeidsgiver har på tidspunktet for oppsigelsen som er avgjørende. Derfor er det viktig at arbeidstaker benytter anledningen til å fremlegge sitt syn og ikke minst forklare hvordan en oppsigelse vil påvirke hen.
- Det er viktig at arbeidstaker benytter anledningen til å fremheve forhold som hen mener er viktig for arbeidsgiver å få, slik at denne informasjonen blir en del av arbeidsgivers interesseavveining.
- Finnes det andre muligheter enn oppsigelse? Som tillitsvalgt vil du, i kraft av din kjennskap til arbeidsplassen, potensielt kunne sitte på gode forslag til løsninger – for eksempel muligheter for endringer i oppgaver, arbeidstid, lokasjon mv.
- Det skal skrives protokoll fra et §15-1-møte. Her må arbeidstakers synspunkter komme tydelig frem.

