

Sjekkliste ved oppsigelse

1	<p>Medlemmet skal få skriftlig innkalling til drøftingsmøte med informasjon om at det kalles inn til møte i henhold til Arbeidsmiljøloven § 15-1 - <i>drøfting før beslutning om oppsigelse</i>.</p> <p>Grunnlaget for den eventuelle oppsigelsen bør angis i innkallingen og det bør gis en frist på minst en dag fra medlemmet mottar innkallelsen til møtet avholdes.</p> <p>Medlemmet skal opplyses om retten til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen intern eller ekstern rådgiver.</p> <p>Arbeidsgiver bør be om tilbakemelding på at innkallingen er mottatt og hvorvidt vedkommende ønsker å la seg bistå. Arbeidsgiver har ikke plikt eller rett til å selv informere eller innkalle tillitsvalgte til slikt møte.</p>
2	<p>Hvis du blir bedt om å bistå et medlem, be om en skriftlig bekreftelse. Gi arbeidsgiver informasjon om at du bistår medlemmet. Trenger du mer informasjon og/eller bedre tid til forberedelse, ber du om det og begrunner hvorfor. Hvis du mener at du ikke har god nok kompetanse til å påta deg oppgaven kan andre som medlemmet har tillit til bistå.</p>
3	<p>Når du blir bedt om å bistå et medlem i en slik sak - ring sekretariatet og be om bistand</p>
4	<p>Informér medlemmet om rådene du har fått fra sekretariatet, eller ha medlemmet med i samtalen med sekretariatet.</p>
5	<p>Ha en inngående samtale med medlemmet og be om at all relevant informasjon om ansettelsesforholdet legges frem for deg</p>
6	<p>Kontakt sekretariatet nok en gang og fremlegg informasjon jamfør punkt 5.</p>
7	<p>Møtet mellom medlemmet og ledelsen avholdes. Det føres protokoll fra møtet. Dersom det fremkommer nye opplysninger i saken som man ikke kan ta stilling til der og da, be om utsettelse. Anmodningen om utsettelse og årsaken til denne protokolleres også. Protokollen skal godkjennes av partene.</p>
8	<p>Når drøftingene er endelig avsluttet må man sørge for at arbeidsgivers anførsler protokolleres. Arbeidstakeren må også redegjøre for sitt syn på de forhold som trekkes frem. Eventuelle uenigheter om faktum, forståelse eller betydningen av disse bør anføres.</p>
9	<p>Informér ledelsen om hvordan Finansforbundet følger opp saker der oppsigelse fremmes. Finansforbundet kan bringe saken inn for domstolene dersom det er rettslig grunnlag for det og medlemmet ønsker det.</p>
10	<p>Møtet heves og medlemmet avventer protokollutkastet. Medlemmet gir tilbakemelding dersom det er behov for å justere protokollutkastet. Begge parter underskriver protokollen.</p> <p>NB! Undertegnet protokoll må foreligge før arbeidsgivers endelige beslutning om oppsigelse.</p>

Dersom oppsigelse fremmes, **må sekretariatet umiddelbart kobles inn** hvis medlemmet ønsker å følge opp saken. Det er en rekke **frister** som begynner å løpe og dersom de ikke overholdes kan det få svært uheldige følger for medlemmets rettslige og økonomiske interesser.