

Huskeliste før bedriften går til 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 begrunnelse 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. 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.** 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. 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. Den ansattes syn (i protokollen): **Den ansatte ber bedriften gå gjennom saklighetskriterie og utvelgelseskriterie en gang til for å se om det finnes muligheter for produktutvikling eller andre ting for å unngå oppsigelse. Dersom det er sosiale grunner som bedriften bør vurdere så skriv inn det også. Eksempelvis personer fra 59 år og eldre bør vernes av hensyn til pensjon/AFP. Det bes om at oppsigelse ikke blir gitt.**
- **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 undersøkelser enn nedbemanning må hver enkelt sak vurderes individuelt og all dokumentasjon som advarsler og underskrevne protokoller/referater må gjennomgås.** (Sakligheten er tvilsom dersom det ikke finnes dokumentasjon).
- **Hovedavtalen (LO-NHO) §9-8:** De tillitsvalgte har rett til å la seg bistå av eksterne rådgivere.