

## Huskeliste - Nedbemanning

1. Innledende vurdering som alltid må gjøres: Er oppsigelser rette virkemiddelet? Har arbeidsgiver vurdert alternative tiltak til nedbemanning?
2. Sett deg inn hvilken informasjon du har krav på i henhold til lov- og avtaleverk.
3. Tillitsvalgte har krav på å få all relevant informasjon tidlig som mulig.
4. Krev tid til å sette deg inn i saken.
5. Still spørsmål hvis noe er uklart.
6. Krev bemanningsplan for nåsituasjonen og etter omstillingen.
7. Ansiennitet er utgangspunktet ved vurdering av overtallige. Ikke godta utvalgsriterier som nedprioriterer ansiennitet.
8. Ikke godta utvalgsriterier som er skjønnsmessige og overlater for mye til arbeidsgivers subjektive vurdering.
9. Hele virksomheten er som hovedregel utvalgskrets. Ikke godta innsnevring av utvelgelseskrets.
10. Setter arbeidsgiver utvalgsriterier og utvalgskrets på annen måte enn Deltas syn? Ikke gi samtykke, men få dokumentert uenigheten skriftlig i referat eller protokoll.
11. Ikke delta på utvelgelse av hvem som eventuelt er overtallig.
12. Ikke godta såkalt «fristilling».
13. Arbeidsgiver plikter å tilby annet passende, ledig arbeid før oppsigelse. Ingen fast ansatte som ikke er definert som overtallige kan sies opp for å gi rom for omplassering av overtallige.
14. Overtallige skal gis varsel om mulig oppsigelse og gis tilbud om drøftingsmøte jfr. AML § 15-1 og (for offentlige virksomheter) forvaltningsloven § 16, hvor blant annet alternative muligheter for omplassering til annet passende arbeid skal presenteres og drøftes.
15. I den grad det er nødvendig for å finne alternativer for faste eller midlertidige omplasseringer av overtallige må midlertidige arbeidsavtaler avsluttes først.
16. Ikke godta noen oppsigelser.
17. Ikke anbefal medlemmer å godta oppsigelser.
18. Dersom noen står i fare for å bli oppsagt, ta kontakt med regionskontoret umiddelbart!
19. Husk det løper korte frister i oppsigelsessaker.