**Direktørens stab, HR-avdelingen**

**Team HR-policy og arbeidsrett**

# Oslo universitetssykehus HF

Postboks 4950 Nydalen

0424 Oslo

Sentralbord: 02770

[NAVN ANSATT]

[ADRESSE]

[POSTNUMMER]

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Vår ref.: | Deres ref.: | Saksbeh.:  | Dato: |
| [P360] |  | [Initialer] | [DATO] |
| Oppgis ved all henvendelse |  |  |

 Unntatt offentlighet jf. offl. § 13 jf. fvl.§  13

|  |
| --- |
| **Møtereferat - drøftelsesmøte, jf. arbeidsmiljøloven (aml.) § 15-1, vedrørende mulig [oppsigelse jf. arbeidsmiljøloven (aml.) § 15-7] (eller) [avskjed jf. aml. § 15-14]**  |

**Innledning**

[NAVN] mottok innkalling [DATO]. [HAN/HUN] fikk her tilbud om å ta med tillitsvalgt eller en annen rådgiver. [HAN/HUN] har med tillitsvalgt [NAVN][/valgte likevel å komme alene].

Det er /er ikke fremmet innsigelser til selve innkallingen. (*Dersom det fremkommer innsigelser til innkallingen, vurder om skal utsettes).*

**Agenda:**

På bakgrunn av at du som arbeidstaker [BESKRIV FORHOLDET KORT] vurderer arbeidsgiver å avslutte ditt arbeidsforhold ved Oslo universitetssykehus HF ved [oppsigelse, jf. aml. § 15-7] (eller) [avskjed, jf. aml. § 15-14].

[Virkningen av en beslutning om oppsigelse er at den gjelder fra den 1. i måneden etter oppsigelsen er mottatt, jf. aml. §15-3, fjerde ledd. Du får lønn i oppsigelsestiden jf. OUS overenskomst eller aml. § 15-3, tredje ledd.]

[Virkningen av avskjed er at arbeidsforholdet ditt blir avsluttet med umiddelbar virkning, fra det tidspunkt beslutningen blir meddelt deg, uten lønn i oppsigelsestid.]

I henhold til aml. § 15-1, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig, drøftes med arbeidstaker før arbeidsgiver treffer sin beslutning. Formålet med drøftingsmøtet er at du skal få anledning til å fremlegge forhold arbeidsgiver bør vite om og eventuelt ta hensyn til før beslutning blir fattet.

**Arbeidsgivers syn på saken**

Forklar hva det er arbeidsgiver mener gir grunnlag for enten oppsigelse eller avskjed.

Spør om det er (sosiale) forhold, som arbeidsgiver må ta hensyn til i fm vurdering av reaksjon.

**Arbeidstakers syn på saken**

[Arbeidstaker må få rimelig mulighet til å fremlegge sitt synspunkt og komme med ev. Avklaringer på forholdet som arbeidsgiver har fremlagt.]

[Arbeidstaker må få mulighet til å forklare ev. sosiale forhold.]