Svar på innkalling til drøftingsmøte

Utfyllbar mal for arbeidstakere. Send bare teksten under «Maltekst»; slett de andre sidene før du sender.

Slik bruker du malen – slett denne siden før du sender

Når brukes malen?

Bruk malen når arbeidsgiver har kalt deg inn til drøftingsmøte før en mulig oppsigelse. Etter arbeidsmiljøloven (aml.) § 15-1 skal arbeidsgiver, så langt det er praktisk mulig, drøfte spørsmålet med deg og med din tillitsvalgte før det tas beslutning om oppsigelse, med mindre du selv ikke ønsker det. Både grunnlaget for oppsigelsen og eventuell utvelgelse mellom flere ansatte av hvem som skal sies opp, skal drøftes.

Forbered deg

Be om grunnlaget og dokumentasjonen arbeidsgiver vil bygge på, slik at du kan forberede deg. § 15-1 angir ingen bestemt innkallingsfrist. Passer ikke tidspunktet, eller trenger du mer tid, kan du be om nytt tidspunkt og kort forklare hvorfor. Møtet er din anledning til å gi opplysninger og synspunkter før arbeidsgiver beslutter noe. Det er et råd, ikke en lovregel, at du ikke bruker svarbrevet til å imøtegå påstandene i detalj, men gir opplysningene og synspunktene dine i møtet. Ber du om at grunnlaget konkretiseres før møtet, legger du til rette for at drøftingen blir reell.

Tillitsvalgt og rådgiver

Du kan selv velge om saken skal drøftes med tillitsvalgt. § 15-1 gir ingen uttrykkelig rett til å ha med en annen rådgiver i drøftingsmøtet. Malen ber derfor om dette, slik at arbeidsgiver får beskjed på forhånd. Retten til rådgiver i § 17-3 femte ledd gjelder forhandlinger etter § 17-3, ikke drøfting etter § 15-1.

Fyll ut og send

Send bare teksten under «Maltekst», og ta vare på kopi og dokumentasjon av sendingen.

Fyll ut feltene i `[HAKEPARENTES]`, velg alternativ der det er angitt og slett resten. PDF-en er en lesekopi; rediger Word-filen og lag ny PDF etter utfylling.

Maltekst

Svar på innkalling til drøftingsmøte

Mottaker og avsender

Til: [ARBEIDSGIVERS NAVN / KONTAKTPERSON]

Fra: [DITT NAVN]

[STED OG DATO]

Innkallingen

Jeg viser til innkalling datert [DATO] til drøftingsmøte den [DATO] kl. [TID].

[ALTERNATIV A: Jeg bekrefter at jeg møter.]

[ALTERNATIV B: Tidspunktet passer ikke fordi KORT BEGRUNNELSE. Jeg ber om nytt tidspunkt og foreslår DATOER.]

Grunnlag og dokumentasjon

For å kunne forberede meg ber jeg om å få tilsendt innen [DATO]:

[VELG OG SLETT: en beskrivelse av forholdene arbeidsgiver vurderer å legge vekt på; dokumentene arbeidsgiver vil bygge på; ved nedbemanning: utvelgelseskrets, utvelgelseskriterier og vurderingen av meg; opplysninger om annet passende arbeid som er vurdert; ANNET.]

Tillitsvalgt og rådgiver

[ALTERNATIV A: Jeg ønsker at saken også drøftes med min tillitsvalgte, NAVN OG KONTAKTINFORMASJON.]

[ALTERNATIV B: Jeg ønsker ikke at tillitsvalgt deltar.]

[VALGFRITT: Jeg ønsker å ha med RÅDGIVERENS NAVN i møtet, og ber om bekreftelse på at dette er i orden.]

Forbehold

Dette svaret innebærer ikke at jeg er enig i grunnlaget for innkallingen. Jeg vil gi mine opplysninger og synspunkter i møtet.

[VALGFRITT: Jeg er for tiden SYKMELDT / I PERMISJON, og ber om at det tas hensyn til dette ved valg av tidspunkt og møteform.]

Med vennlig hilsen

[DITT NAVN]

Avgrensninger og kilder

Slett denne siden før bruk.

Når saken trenger individuell vurdering

Malen gjelder svar på innkalling til drøfting før mulig oppsigelse etter aml. § 15-1. Den gir ingen vurdering av om grunnlaget for en oppsigelse er saklig. Ved avskjed gjelder §§ 15-1 og 15-4 tilsvarende (§ 15-14 andre ledd), og ved suspensjon gjelder §§ 15-1, 15-4 og 15-12 tilsvarende så langt de passer (§ 15-13 fjerde ledd). Malen er ikke tilpasset disse tilfellene. Drøftingsmøtet er ikke forhandlinger etter § 17-3. Vil du senere kreve forhandlinger om en oppsigelse, må du skriftlig underrette arbeidsgiver innen to uker fra oppsigelsen fant sted, det vil si da den kom frem til deg (§ 17-3 andre ledd bokstav a og § 15-4 andre ledd). Er du sykmeldt, gravid eller i permisjon etter fødsel eller adopsjon, eller har du varslet om kritikkverdige forhold, kan særlige regler få betydning (§§ 15-8 og 15-9 og kapittel 2 A). For statsansatte og embetsmenn gjelder ikke § 15-1, jf. forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven § 1; der gjelder blant annet statsansatteloven. Sjøfart, fangst og fiske er som utgangspunkt unntatt fra arbeidsmiljøloven, men dykkeoperasjoner og losing er omfattet (§ 1-2 andre ledd bokstav a). For arbeid om bord på skip kan skipsarbeidsloven gjelde, og virkeområdet må avklares særskilt. Tariffavtaler kan ha egne regler, og ingen konkret tariffavtale er undersøkt. Er det varslet avskjed eller suspensjon, eller er grunnlaget omfattende, bør du få en individuell vurdering før møtet.

Be om advokathjelp

Trenger du hjelp med tilpasning eller videre oppfølging, kan du be om advokathjelp. En forespørsel om hjelp stopper ikke frister. Se Priser for hvordan vi tar betalt.

Rettskilder

– Arbeidsmiljøloven § 15-1. Drøfting før beslutning om oppsigelse. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 15-13. Suspensjon. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 15-14. Avskjed. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 15-8. Oppsigelsesvern ved sykdom. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 15-9. Oppsigelsesvern ved svangerskap og etter fødsel eller adopsjon. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A. Varsling og vern mot gjengjeldelse. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 17-3. Rett til å kreve forhandlinger, frister og rådgiver. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 15-4. Formkrav ved oppsigelse, når oppsigelsen har funnet sted. Lest 08.11.2026.

– Arbeidsmiljøloven § 1-2. Lovens virkeområde, blant annet unntak for sjøfart. Lest 08.11.2026.

– Forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper § 1. Bestemmelser som ikke gjelder for statsansatte og embetsmenn. Lest 08.11.2026.