**Veiledning til protokoll fra drøftingsmøte – permittering som en følge av streik i egen bedrift**

Bedriften kan permittere gjenværende arbeidstakere som ikke er omfattet av streik når det ikke er mulig å sysselsette disse arbeidstakerne på en rasjonell måte. Det må være saklig grunn for alle permitteringer, og de vanlige vilkårene og prosedyrene for permittering gjelder i slike tilfeller. Se [Hovedavtalen kapittel 7](https://lovdata.no/tariff/tarh-2018-376/%C2%A77-1).

**Drøftelser**

Permittering skal drøftes med de tillitsvalgte, og det skal settes opp en protokoll fra drøftelsene. Se [Hovedavtalen § 7-2](https://lovdata.no/tariff/tarh-2018-376/%C2%A77-2). Hvis bedriften ikke har tillitsvalgt i Hovedavtalens forstand, kan det være fornuftig å drøfte med en annen representant for arbeidstakerne, f.eks. et verneombud. Uansett bør du informere de ansatte, f.eks. i et allmøte, før permitteringsvarsel sendes ut. Malen nedenfor kan danne et utgangspunkt for en slik protokoll. Merk at denne må tilpasses de lokale forhold.

[Les mer om permittering på Arbinn.](https://arbinn.nho.no/arbeidsrett/permittering/)

**Dagpenger**

Det er [flere vilkår](https://www.nav.no/arbeid/no/permittert) som må være oppfylt for at arbeidstaker skal ha rett til dagpenger under permittering.

Når permitterte skal søke dagpenger fra NAV, er det enkelte opplysninger som er særlig viktige. [Forskriften om dagpenger under arbeidsløshet](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1998-09-16-890?q=permittering%20dagpenger#KAPITTEL_7) angir at arbeidstaker som hovedregel har krav på dagpenger dersom man kan dokumentere at arbeidstaker og arbeidsgiver er enige om at:

* det foreligger en saklig grunn for permitteringen
* permitteringen skyldes mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke
* arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan kreves for å unngå permittering

Det er derfor sentralt at protokollen fra drøftingsmøtet uttrykkelig angir at det er enighet om disse punktene (forutsatt at det faktisk er enighet om dette). Det er likevel ikke et krav om enighet med tillitsvalgte for at arbeidstaker skal ha rett til dagpenger.

Det ytes ikke dagpenger til de som deltar i streik eller er omfattet av lockout eller annen arbeidstvist. Det samme gjelder de som er permittert på grunn av streik, lockout eller en annen arbeidstvist dersom deres lønns- og arbeidsvilkår antas å bli påvirket av resultatet av tvisten.

**Permitteringsvarsel**

De som blir vurdert for permittering skal få et permitteringsvarsel 14 dager i forveien. Ved permittering grunnet streik i **egen bedrift**, kan det gis et betinget permitteringsvarsel. Når det deretter er klart at konflikt bryter ut, og hvilke arbeidstakere som i den forbindelse ikke kan beskjeftiges, skal den enkelte varsles så snart som mulig. Dette varselet kan gis med kortere frist enn 14 dager.

Dersom bedriften **ikke** har gitt et betinget permitteringsvarsel i tråd med ovenstående, og det inntrer streik i egen bedrift, må bedriften i stedet utstede et ubetinget varsel om permittering. Dette ubetingede permitteringsvarselet må da gis med en frist på 14 dager.

Vær oppmerksom på at varsel ikke alltid når ut til alle dersom det henges opp i bedriften, og at det derfor kan være mer hensiktsmessig å varsle gjennom bedriftens intranett, eller gjennom e-post og/eller SMS til de det gjelder.

**Varsle NAV**

Dersom en eventuell permittering omfatter minst 10 arbeidstakere, må arbeidsgiveren i henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 straks gi melding til NAV i det distrikt der virksomheten ligger.

**Ingen arbeidsgiverperiode**

Ved alminnelige permitteringer vil arbeidsgiver normalt måtte betale lønn i en arbeidsgiverperiode når varslingsfristen er ute og permitteringen starter. Dette gjelder ikke ved permittering som følge av arbeidskamp. I tilfeller hvor flere permitteringsgrunner gjør seg gjeldende, vil adgangen til å unntas fra denne lønnsplikten avhenge av om konsekvensene av arbeidskamp kan sies å være hovedårsaken.

**Protokoll**

Den [dato] ble det avholdt konferanse mellom [bedrift] og [klubben] etter Hovedavtalen § 7-2.

**Til stede:**

Fra bedriften: [...]

Fra klubben: [...]

Bakgrunnen for møtet er at virksomheten vurderer permitteringer ved en eventuell streik.

Bedriften bemerket følgende:

Bedriften orienterte om at det kan bli aktuelt å permittere medarbeidere som ikke kan sysselsettes rasjonelt i forbindelse med en eventuell konflikt under årets oppgjør.

[Gi en kort beskrivelse av bakgrunnen for at streiken kan medføre et behov for å permittere, og antatt omfang av en eventuell permittering.]

Klubben bemerket følgende:

[...]

Partene drøftet omfanget av permitteringene, varslingsfristens lengde og kriteriene for utvelgelse. [Er det *aktuelt å begrense kretsen for permitteringer til deler av bedriften, må bedriften også drøfte dette.*]

Partene var enige om at:

* det foreligger saklig grunn for permittering idet de ansatte ikke kan sysselsettes på en for bedriften forsvarlig måte, jf. Hovedavtalen § 7-1. Andre tiltak er vurdert, herunder kompetansehevende tiltak, uten at dette avhjelper situasjonen. [*Dersom andre tiltak også er gjennomført, beskrives disse.*] Det var videre enighet om at arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan forventes for å unngå permitteringer.
* det er behov for permittering i slikt omfang [omfang angis], innen [nærmere definert krets].
* følgende kriterier legges til grunn ved utvelgelsen: [normalt benyttes kriteriene ansiennitet, kompetanse og sosiale forhold].
* varslingsfristen for permittering løper fra arbeidstidens slutt [xx.xx.xxxx].
* varselet henges opp på et egnet sted/steder i bedriften, eller at varsel gis på annen hensiktsmessig måte, for eksempel gjennom bedriftens intranett, e-post eller SMS.

[*Dersom enighet ikke oppnås, angis hovedpunktene i partenes syn*.]

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

For bedriften For klubben