**Veiledning til protokoll fra drøftingsmøte – permittering som følge av arbeidskamp i annen bedrift**

Dersom arbeidskamp – som f.eks. streik – i en annen bedrift gjør at de ansatte i din bedrift ikke kan sysselsettes på en rasjonell måte, kan din bedrift permittere.Det må være saklig grunn for alle permitteringer, og de vanlige vilkårene og prosedyrene for permittering gjelder langt på vei i slike tilfeller. Se [Hovedavtalen kapittel 7](https://lovdata.no/tariff/tarh-2018-376/%C2%A77-1). Det er likevel noen avvik når det gjelder varsling og arbeidsgiverperiode. [Les mer om dette her.](https://arbinn.nho.no/arbeidsrett/permittering/)

**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 fra arbeidsgiver 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 forventes 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 bedriftene som blir rammet direkte av en streik grunnet **streikeuttak i egen bedrift**, kan benytte såkalte betingede permitteringsvarsler. Det er ikke anledning til å benytte slike betingede permitteringsvarsler når grunnlaget for permitteringen er arbeidskamp i annen bedrift. Dette betyr at permitteringsvarselet ikke kan inneholde betingelser om at permittering vil bli iverksatt om noe skjer eller ikke skjer. Nedenfor finnes en mal som kan benyttes ved permittering grunnet **arbeidskamp i annen bedrift**.

Ved permittering gjelder det normalt en 14 dagers varslingsfrist. Ved permittering grunnet **arbeidskamp** i annen bedrift gjelder det ingen konkret varslingsfrist, men bedriften må varsle så tidlig som mulig. Så snart bedriften har rimelig oversikt over i hvilken utstrekning permittering blir nødvendig, skal de berørte ansatte varsles. Dette følger av [Hovedavtalen § 7-3 nr. 4](https://lovdata.no/tariff/tarh-2018-376/%C2%A77-3).

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 bedriften vurderer det som nødvendig å permittere grunnet arbeidskamp i annen bedrift. Det følger av Hovedavtalen LO-NHO § 7-3 nr. 4 at det ikke gjelder noen varslingsfrist ved konflikt i annen bedrift, utover at bedriften plikter å gi det varsel som er mulig.

Bedriften bemerket følgende:

Bedriften vurderer det slik at arbeidskamp i [innsett navn på bedriften som er direkte rammet av streik] medfører at vi ikke har anledning til å sysselsette våre ansatte på en rasjonell måte. Streiken i [innsett navn på bedriften som er direkte rammet av streik] gjør det derfor nødvendig å iverksette permitteringer.

Klubben bemerket følgende:

[...]

Partene drøftet grunnlaget for, omfanget av permitteringene 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 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].
* permitteringen trer i kraft fra [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