**Veiledning**

**Innledning**

Ifølge Hovedavtalen § 7-2 skal permittering diskuteres med de tillitsvalgte, og det skal utarbeides en protokoll fra disse drøftelsene. Nedenfor finnes en mal som kan brukes som et utgangspunkt for å utforme en slik protokoll. Det er viktig å merke seg at malen må tilpasses til de lokale forholdene.

**Forholdet til dagpenger**

Ved søknad om dagpenger fra NAV under permittering, er det visse opplysninger som er spesielt viktige å inkludere. Ifølge forskriften om dagpenger under arbeidsløshet har en arbeidstaker vanligvis rett til dagpenger dersom det kan dokumenteres at både arbeidstakeren og arbeidsgiveren er enige om at permitteringen skyldes en saklig grunn, som for eksempel **mangel på arbeid** eller andre **forhold som arbeidsgiveren ikke har kontroll over**. I tillegg må arbeidsgiveren ha gjort **det som kan forventes for å unngå permittering**.

For at de permitterte skal få dagpenger er det sentralt at protokollen fra drøftingsmøtet eksplisitt gir uttrykk for at det er enighet om disse punktene. Det er viktig at slik enighet er reell.

Tid og sted:

Til stede:

For bedriften:

For arbeidstakerne:

**Drøftinger om betinget permitteringsvarsel – drøftingsprotokoll**

Det ble konferert i medhold av Hovedavtalens kap. 9 og § 7-2.

LO og NHO har ført forhandlinger i forbindelse med årets mellomoppgjør. Disse forhandlingene har ikke ført fram og saken er nå brakt inn for Riksmekleren. Meklingsfristen er satt til [dato]. Det innebærer at det kan bli streik fra begynnelsen av arbeidsdagen [dato].

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. Som følge av en slik konflikt foreligger det behov og saklig grunn for permittering.

Bedriften presiserte at for betinget permitteringsvarsel som følge av mulig streik i egen bedrift vil samtlige eller en del av bedriftens arbeidstagere kunne bli permittert så lenge streik varer, og tidligst med virkning fra den [dato].

De tillitsvalgte gjorde gjeldende at … [Tillitsvalgte kan selv fritt formulere det de måtte ønske inntatt i protokollen]

Alternativer til permittering, omfanget og varigheten av permitteringene ble drøftet. Kriterier for utvelgelse av hvem som skal permitteres ble også drøftet. Partene drøftet også hvordan varsel om permittering skal meddeles de berørte ansatte.

Partene ble enige om:

* At det foreligger saklig grunn for permittering med bakgrunn i at de ansatte ikke kan sysselsettes på en forsvarlig måte.
* Det er behov for permittering i følgende omfang [angivelse av omfang]. [definer eventuell hvilken utvalgskrets som eventuelt skal permitteres].
* Det brukes følgende kriterier for utvelgelsen: [ansiennitet, kompetanse og sosiale forhold er typiske kriterier].
* Varslingsfristen for permittering løper fra arbeidsdagens slutt [dato].
* Varselet meddeles de ansatte på følgende måte: [varselet henges opp i bedriften, e-post eller SMS].

Den 14 dagers varslingsfristen, som gjelder ved konflikt i egen bedrift, løper fra det tidspunkt det ble konferert. Varslingsfristen på 14 dager løper fra det tidspunkt det ble konferert.

I henhold til Hovedavtalens § 7-3, nr. 4 løper det ingen varslingsfrist når det skal permitteres som følge av konflikt i annen bedrift eller som følge av tariffstridig konflikt i egen bedrift.

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

For bedriften For arbeidstakerne