

## **Protokoll fra drøftingsmøte vedrørende permittering**

For å sette de tillitsvalgte i stand til å håndtere eventuelle forestående permitteringer på arbeidsplassen, har vi utarbeidet denne veiledningen, som også inneholder en huskeliste for hva det er viktig for tillitsvalgte å passe på.

Før det gis varsel om permittering skal det drøftes med de tillitsvalgte. Utgangspunktet er at permittering skal varsles med en frist på 14 dager. I noen hovedavtaler åpnes det i visse tilfeller for at fristen reduseres til 2 dager, men her er det strenge krav. Se vår informasjon om Koronaviruset og permittering: <https://delta.no/aktuelt/korona/tillitsvalgt/korona-og-permittering-veiledning-for-tillitsvalgte>

Selv om korona-pandemien nå er et faktum, betyr ikke det at det er fritt fram for arbeidsgiver til å permittere. De nærmere reglene finnes i de ulike tariffavtalene, samt i lov og sedvane.

Det må for det første foreligge en saklig grunn for å permittere. Uforutsette hendelser kan være saklig permitteringsgrunn, men koronautbruddet er i seg selv ikke tilstrekkelig begrunnelse. Saklighetskravet er først oppfylt når utbruddet medfører arbeidsmangel som arbeidsgiver selv ikke har påvirket og det ikke er andre måter å sysselsette de ansatte på.

Hvis arbeidsgiver skulle hevde at «partene sentralt er enige i hvordan hovedavtalen tolkes og at korona faller inn under unntak som åpner for permittering,» er det ikke riktig.

De sentrale parter er verken enige om tolkningen av hovedavtalen (f.eks. 14/2 dager) eller at koronautbruddet i seg selv er tilstrekkelig grunnlag for å permittere. Se opp for slike «feller.» <https://delta.no/aktuelt/korona/tillitsvalgt/korona-og-permittering-veiledning-for-tillitsvalgte>

Nedenfor er det laget et utkast som viser hva en drøftingsprotokoll skal inneholde. Dersom tillitsvalgte er uenig i arbeidsgivers vurderinger, må uenigheten nedfelles i protokollen. Selv om det er uenighet har imidlertid tillitsvalgte en plikt til å rette seg etter arbeidsgivers vurdering. Har f.eks arbeidsgiver lagt til grunn at det er to dagers varslingsfrist, og tillitsvalgte ikke er enig i dette, må tillitsvalgte kreve å få med uenigheten i protokollen. Det viktige er at vi får fram eventuell uenighet, slik at vi senere har mulighet til å gå videre med saken overfor vår arbeidsgivermotpart/arbeidsgiver.

Det er viktig at protokollen inneholder følgende:

## PROTOKOLL

### Drøftinger

**Hjemmel:** Hovedavtalen Del/kap/§/  
eventuelt arbeidsmiljøloven § 15-3 (10), der det ikke er inngått tariffavtale med virksomheten.

Det er i dag (**dato**) gjennomført drøftinger **vedrørende** behov for permitteringer i  
(virksomhetens navn)

**Til stede for arbeidsgiver:**

**Til stede fra organisasjonen:** Tillitsvalgt Delta (navn), andre tillitsvalgte

**Partene har drøftet grunnlaget for permitteringer.**

**Arbeidsgiver redegjorde for situasjonen ved bedriften.**

- **Saklig grunnlag** for permitteringen  
Pandemien i seg selv er ikke tilstrekkelig grunn for permitteringer, se over.  
Eventuell uenighet markeres. F.eks. at virksomheten er offentlig finansiert og ikke lider økonomisk tap ved at barnehagen stenger.  
Tenkes det gjort forsøk på å omplassere/flytte arbeidstakerne til annet arbeid?
- **Omfanget** (antall ansatte som omfattes og hvor lenge.)  
Er tillitsvalgte enig i omfanget eller bør antallet permitteringer reduseres? (Dette kan være vanskelig for tillitsvalgte å vurdere.)  
Kan byrden fordeles på flere, eventuelt ved å rullere?  
Ved delvis permittering, husk at det kun ytes dagpenger dersom stillingen reduseres med minst 40% (tidligere 50%).  
Det skal angis hvor lenge permitteringen er tenkt å vare. I første omgang er det kun adgang til å permittere i én måned. Deretter må det foretas en ny vurdering.
- **Varslingsfristen** er 14 dager.  
Kun unntaksvis kan varslingsfristen, etter enkelte hovedavtaler, men ikke alle, settes til 2 dager. Kravet er at permitteringen skyldes «uforutsett hendelse» og dette skal vurderes konkret. Tommelfingerregel: Dersom driften stanser fra én dag til den neste kan fristen i utgangspunktet settes til 2 dager, jfr. Helsedirektoratets forbud mot, og stengning av, visse bransjer/arrangementer. (fotterapeuter, frisører, kulturarrangementer, svømmehaller m.v.)
- **Utvelgelseskriterier**  
Ansiennitetsprinsippet er utgangspunktet. Det skal mye til for å fravike dette.  
Er tillitsvalgte enig i utvelgelsen? Husk å markere uenighet om så ikke er tilfellet.
- **Navneliste** over de permitterte vedlegges protokollen

**Uenighet markeres i protokollen:**

Uenigheten kan gå på alle strekpunktene over, og kan noteres som et eget punkt etter arbeidsgiver redegjørelse for situasjonen.

**Annet:**

Husk at i Virke/HUK-området er det en egen hovedavtalebestemmelse i tariffavtalen, f.eks i museumsoverenskomsten Kap 5 Permittering, som oppstiller som vilkår for permittering «at det ytes ledighetsmidler, jf. gjeldende hovedavtaler.» Denne bestemmelsen er likelydende i alle HUK-overenskomstene. Dette kan nevnes i protokollen, f.eks innledningsvis sammen med henvisningen til hjemmel i hovedavtalen.

**Partenes underskrift**

For arbeidsgiver

For arbeidstaker

## **Eksempel på permitteringsvarsel tilpasset dagens situasjon rundt Corona**

Vi viser til møte med de tillitsvalgte (alternativt: med deg) /orientering til de ansatte, (dato) hvor vi gjorde rede for bedriftens behov for å gå til permittering, som følge av (*Henvisning til koronapandemien holder ikke, se over.*)

Du varsles med dette om at du vil bli permittert fra din stilling som (.....) med virkning fra arbeidstidens slutt den (.....) (*Varsel minst 14 dager, kun unntaksvis 2 dager*).

Permitteringen vil vare (tidsrom) / til (dato). (Vi vil forsøke å holde deg løpende orientert om når arbeidet kan gjenopptas. / Vi vil orientere deg dersom permitteringen ikke blir brakt til opphør innen utløpet av permitteringsperioden, eventuelt: Vi vil fortløpende holde kontakt med de tillitsvalgte for å vurdere nødvendigheten av fortsatt permittering).

Lønn under permitteringen betales av arbeidsgiver i en arbeidsgiverperiode etter lov om lønnsplikt under permittering fra og med (dato) ..... til og med. .... (*Her er det behov for en presisering*)

Når permitteringen trer i kraft vil du motta et permitteringsbevis som du kan fremlegge for NAV i forbindelse med søknad om dagpenger.

Dato/sted

Underskrives av begge parter.