**PERMITTERINGSREGELVERKET OPPSUMMERT (pr. 16. mars 2020 kl. 15.00)**

1. **Arbeidsmangel av forbigående art**
	* Forutsetningen for permitteringer er at det er en midlertidig og forbigående situasjon som medfører arbeidsmangel. Det stilles krav til saklig grunn. Dette må vurderes konkret, men vil normalt være oppfylt for de som rammes av koronaviruset.
	* Gjør gode forberedelser. Utarbeid gjerne et grunnlagsdokument som begrunner hvorfor det er nødvendig å permittere, hvor mange ansatte som vurderes permittert, hvilken periode («inntil videre» eller et bestemt tidsrom, og hvordan man har tenkt å velge ut de ansatte som skal permitteres). Et slikt dokument kan også være et godt saksgrunnlag ved eventuell styrebehandling.
	* Skal det permitteres 10 eller flere, må melding sendes til NAV (se link nedenfor i dette dokumentet).
2. **Drøftingsmøte med tillitsvalgte/ansattes representant – Hovedavtalen § 7-2**
	* Det er et krav til informasjon og drøfting med tillitsvalgte/ansattes representant.
	* Drøfting med tillitsvalgte/ansattes representant skal skje før eventuell endelig beslutning om å permittere tas av styret.
	* Dersom virksomheten ikke har tillitsvalgte, kan det drøftes med verneombud eventuelt at de ansatte utpeker en representanter som representerer alle i drøftingene.
	* Følgende skal drøftes:
		+ Grunnlaget for permitteringer
		+ Kriterier for utvelgelse/hvem som skal permitteres. Her ser man på ansiennitet, kompetanse, personlige egenskaper og sosiale forhold.
		+ Hvordan skal varselet sendes ut – om det skal sendes på e-post til den enkelte eller på annen måte
	* Det er ikke nødvendig at drøftingsmøtet gjennomføres fysisk. Det kan i disse koronatider gjennomføres digitalt, for eksempel på Teams eller Skype.
	* Det skal alltid skives protokoll fra drøftingsmøtet, se vedlegg 1: Protokoll – mal som må tilpasses.
3. **Beslutning om permittering skal tas på riktig nivå i organisasjonen**
	* Må beslutningen forankres i styret? Ikke krav om styrebehandling, men spesielt der det er snakk om å massiv permittering, bør det forankres i styret som eventuelt gir daglig leder fullmakt.
4. **Informasjon til alle ansatte**
	* Beslutning om permittering eller andre tiltak som settes i verk (hjemmekontorløsninger, endret ferie, avlyste reiser mv) må kommuniseres til alle ansatte i et allmøte som kan gjennomføres på Teams eller lignende.
	* Viktig å være proaktiv på informasjon for å ivareta de ansatte på en best mulig måte.
5. **Permitteringsvarsel til de ansatte som permitteres – Hovedavtalen § 7-3**
	* Ansatte som permitteres har krav på et permitteringsvarsel.
	* I permitteringsvarselet skal det gis en varslingsfrist. Hovedregelen er fortsatt at varslingsfristen er 14 kalenderdager og starter den dagen varselet gis. Ved permittering på grunn av uforutsette hendinger er varselfristen 2 dager. NAV har uttalt at permitteringer som skyldes koronaviruset kan være forventet eller uforutsett. Årsaken til varslingspliktens lengde bør komme klart frem i permitteringsvarselet.
	* Det må vurderes om ansatte skal permitteres 100 % eller om det skal være en delvis permittering. For å ha rett til dagpenger (se nedenfor), har regjeringen foreslått at kravet til redusert arbeidstid er 40 % og ikke 50 % slik vilkåret har vært frem til koronasituasjonen[[1]](#footnote-2).
	* I varselet skal det også angis årsaken til permitteringen og permitteringens sannsynlige lengde.
	* Vedlegg 2: Permitteringsvarsel – mal som må tilpasses.
6. **Arbeidsgiverperioden**
	* Når varslingsperioden er over, gjelder det en arbeidsgiverperiode der arbeidsgiver dekker lønnskostnaden (det vil si betaler full lønn). Dette følger av permitteringslønnsloven.
	* Vanligvis gjelder det en arbeidsgiverperiode på 15 arbeidsdager, men Regjeringen har i forbindelse med koronapandemien foreslått denne endret til to dager[[2]](#footnote-3). Regjeringen har opplyst at endringen (dersom den vedtas) gjøres gjeldende også for permitteringer som er iverksatt før ikrafttredelsen, slik at arbeidsgiverperioden «fryses» på det antallet dager som er avviklet ved ikrafttredelsen, og som utgjør minst to dager. De permitteringene som nå varsles som følge av koronaviruset, antas i all hovedsak være omfattet av denne endringen.
7. **Etter at arbeidsgiver perioden er over**
	* Etter at arbeidsgiverperioden er over, tar det offentlige over og utbetaler dagpenger etter nærmere regler og vilkår i opptil 26 uker slik reglene er i dag. Skulle situasjonen vedvare (dvs. ut over 26 uker), kan ikke permittering etter dagens regler anvendes. Da må man se på mer varige endringer som eventuell bemanningsreduksjon gjennom oppsigelser/nedbemanning.
8. **Søk råd**
* Vi anbefaler å konferer med NHO Idrett/Abelia; kontaktinfo [her](https://www.abelia.no/arbeidsgivertjenester/advokathjelp-arbeidsrett/) (krever medlemskap) eller søk annen juridisk bistand ved behov.
* NIFs HR-avdeling kan også bistå med råd. Kontakt NIFs HR-sjef Hilde Myklebust på e-post: hilde.myklebust@idrettsforbundet.no
1. **Nyttige lenker:**
* NIFs nettside – [viktig informasjon vedrørende koronavirus](https://www.idrettsforbundet.no/idrettskrets/tromsogfinnmark/nyheter/2020/viktig-informasjon-vedrorende-koronavirus/)
* NHOs nettside med [spørsmål og svar](https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/koronaviruset-rad-til-bedrifter/)
* Hovedavtalen NHO-LO; [kapittel VII omhandler permittering](https://lovdata.no/dokument/TARH/tariff/tarh-2018-1)
* NAVs nettside om [korona](https://www.nav.no/no/person/innhold-til-person-forside/nyttig-a-vite/koronavirus--informasjon-fra-nav)
* NAVs nettside om [permittering som følge av koronaviruset](https://www.nav.no/no/bedrift/innhold-til-bedrift-forside/nyheter/permitteringer-som-folge-av-koronaviruset)
* Melding til NAV om 10 eller flere permitteres; [skjema](https://www.nav.no/soknader/nb/bedrift/permitteringer-oppsigelser-og-konkurs/masseoppsigelser#NAV760803)

**Vedlegg 1 – protokoll drøftingsmøte**

**Protokoll**

[År], den [dd.mm] ble det avholdt konferanse mellom [virksomhet] og [fagforening/ansattes representant] etter Hovedavtalen § 7-2.

**Til stede:**

Fra arbeidsgiver: [...]

Fra fagforeningen/ansattes representant: [...]

Bakgrunnen for møtet er at virksomheten vurderer permitteringer.

**Arbeidsgiver redegjorde** for grunnen til at permitteringer vurderes.

[*Gi en kort beskrivelse av bakgrunnen for at det kan være behov for permittering, og omfanget av dette, med begrunnelse. Vis til prosess/drøftinger i ledelsen og hvilke eventuelle andre tiltak som er iverksatt.* ]

**Klubben/ansattes representant bemerket:**

[...]

**Partene drøftet** omfanget av permitteringene, og kriteriene for utvelgelse. [*Dersom det er aktuelt å begrense kretsen for permitteringer til deler av bedriften, inngår dette i drøftelsene.*]

Partene var enige om at det foreligger saklig grunn for permittering idet de ansatte ikke kan sysselsettes på en for virksomheten forsvarlig måte, jf. Hovedavtalen § 7-1. [*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.

Partene kom til enighet om at det er behov for permittering i slikt omfang … [*omfang angis*].

Partene var enige om at følgende kriterier legges til grunn ved utvelgelsen: [*Kriterier angis*]

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Arbeidsgiver For Fagforeningen/ansattes representant

**Vedlegg 2**

**Permitteringsvarsel ved arbeidsmangel**

Virksomhetens navn:

Sted/dato:

Til den ansatte: [...]

Det vises til konferanse med de tillitsvalgte/ansattes representant (dato). Det er enighet/uenighet om permitteringen.

Du varsles med dette om at du permitteres fra din stilling (fullt eller delvis – angi prosenten hvis delvis) hos arbeidsgiver. Permitteringen er begrunnet i arbeidsmangel som følge av (angi årsak). På grunn av arbeidsmangelen permitteres du med virkning fra 14 dager fra dags dato.

Permitteringens sannsynlige lengde er (tidsrom)/inntil videre.

Når varslingsfristen på 14 dager er over, plikter arbeidsgiver å betale permitteringslønn og annet arbeidsvederlag i en periode på 2 dager (arbeidsgiverperioden). Lønnsplikten i arbeidsgiverperioden gjelder fra og med den første arbeidsdagen permitteringen omfatter. Perioden løper ikke når arbeidstakeren likevel ville hatt tjenestefri eller fravær.

Vi vil oppfordre deg til snarest å ta kontakt med NAV i forbindelse med eventuell søknad om arbeidsledighetstrygd. Gå in på nav.no for veiledning om hvordan dette gjøres. Dette varselet gjelder som bevis for permittering overfor NAV.

Vi beklager at vi må gå til dette skrittet og har forståelse for at det setter deg i en vanskelig situasjon. Du skal være trygg på at vi jobber hardt for at du (og andre som er permittert) kan hentes tilbake og gjenoppta arbeidet så raskt som overhodet mulig.

Som informasjon til NAV opplyses det at du er ansatte i (stillingsprosent) som (stillingstittel) i virksomheten og at du har vært ansatt siden (dato).

Vennlig hilsen

Arbeidsgiver

1. Avklares som følge av behandling i Stortinget 19. mars 2020 [↑](#footnote-ref-2)
2. Behandles i Stortinget 19. mars 2020 [↑](#footnote-ref-3)