

Hva gjør du hvis bedriften skal permittere?

Permitteringer er en krevende situasjon for både ansatte og tillitsvalgte. Men hva er din rolle som tillitsvalgt når bedriften ønsker å permittere?

Her er en oversikt over det du må gjøre for å ivareta medlemmene dine på best mulig måte.

Drøftinger med bedriften

Før et permitteringsvarsel sendes ut, skal bedriften drøfte behovet med klubben.

Still spørsmål som:

- Er det saklig grunn for permittering?
- Er dette et midlertidig behov?

Permittering kan foretas når «saklig grunn» gjør det nødvendig for bedriften. Ordresvikt, vareopptelling, reparasjoner og lignende er alle forhold som kan være «saklig grunn» for permittering. Det kreves da at driften innstilles, helt eller delvis.

Det kreves videre at det er et midlertidig behov. For mer permanente behov vil bedriften ha en plikt til heller å vurdere oppsigelser.

Partene skal videre drøfte muligheter for å begrense omfanget eller unngå permitteringer. Her kan man eksempelvis se til behov for kompetansehevende tiltak, ekstraordinært vedlikeholdsarbeid, alternative oppgaver eller utlån av arbeidskraft til andre bedrifter som mulige løsninger fremfor permittering.

Merk

Bedriften kan *ikke* bruke innleid arbeidskraft eller midlertidig ansatte under en permittering. Her må du som tillitsvalgt poengtere at alle midlertidige kontrakter som bedriften har skal sies opp.

Rett til dagpenger

Det er viktig å sikre at de permitterte får rett til dagpenger. Dette krever at permitteringen skyldes forhold arbeidsgiver ikke kan påvirke. Sørg for at bedriften klargjør dette, og ta forbehold i protokollen om at permitteringen kun godtas dersom NAV innvilger dagpenger.

Som tillitsvalgt må du påse at det er samsvar mellom permittering etter Hovedavtalen og NAV's dagpengeregelverk. Det betyr at du som tillitsvalgt ikke kan akseptere permittering før følgende er avklart:

- Bedriften har klarlagt at de ansatte vil få dagpenger.
- Det tas forbehold i protokoll om at permitteringer kun godtas om NAV innvilger dagpenger.

Hvis ikke, godkjennes ikke permitteringen og du kan kreve at ansatte står i jobb på vanlige vilkår. Protokollen mellom partene skal nemlig vektlegges når NAV vurderer om permitteringsårsaken gir rett til dagpenger.

Omfang og utvelgelse

Dernest må det diskuteres hvilke kriterier som skal legges til grunn for utvelgelsen og omfanget av permitteringene – hvor mange som berøres, i hvilke avdelinger, og sannsynlig varighet.

Husk her at ansiennitetsprinsippet er hovedregelen: 'Sistemann inn er førstemann ut.' Man bør eksempelvis ta spesielt hensyn til ansatte som nærmer seg AFP-alder. Men det kan gjøres unntak ved saklig grunn.

Protokoll

Husk å skrive protokoll fra drøftelsesmøtet. Den skal tydelig vise:

- grunnlaget for permitteringene
- forbehold om at permitteringen gir rett til dagpenger
- hvor mange som skal permitteres og i hvilke avdelinger
- sannsynlig varighet
- utvelgelsen (konkret på navn)

Husk at det er bedriften som tar den endelige beslutningen på hvem som skal permitteres. Som tillitsvalgt skal du *ikke* godkjenne hvem bedriften ønsker å permittere. Uenighet om utvelgelsen fører ikke til at permitteringene utsettes.

Det er først etter at bedriften har gjennomført drøftelsesmøte med klubben at permitteringsvarsel kan sendes ut.

Oppfølging under permittering

Permitteringsperioden krever fortsatt oppfølging.

- Hold jevnlig kontakt med bedriften og arranger medlemsmøter for å informere og støtte de permitterte i permitteringsperioden.
- Husk at økonomiske utfordringer kan oppstå – inviter gjerne NAV til møter for å forklare dagpengerettigheter.

Kontingenttrekk ved permittering

- Under permitteringsperioden har medlemmene krav på redusert kontingent. Gi derfor forbundet og lokalavdelingen beskjed så tidlig som mulig om permitteringen. Hvem gjelder det ved bedriften og fra hvilken måned. Dette for å sikre at medlemmene opprettholder sitt medlemskap og sine forsikringer gjennom forbundet.
- Når medlemmer blir tatt inn i arbeid igjen, må klubben likeledes følge opp at medlemmene blir trukket kontingent fra første lønnsutbetaling.