

# Huskeliste ved permitteringer:

---

- Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig, stort sett for lite arbeid til å sysselsette alle ansatte.
- Overtid og bruk av midlertidig ansatte/innleie/underentreprenører skal normalt IKKE brukes i de fagområder som er permittert. Da kan en vurdere lønnskrav mot bedriften.
- Dersom NAV avslår kravet til dagpenger så bør en vurdere lønnskrav mot bedriften.
- I bedrifter som fra tid til annen permitterer kan det være en bedre løsning å lage avtaler om avspasering av overtid, timebankordninger eller lignende.
- Hovedavtalen (LO/NHO) §9-4 (husk også §9-3) og §9-6: Sysselsettingsspørsmål, planer om både opp- og nedbemanninger. Møte med arbeidsutvalget i klubben i god tid før beslutning, og det skal skrives protokoll.
  - Vi har laget forslag til protokoll-mal.
  - Blir det ikke enighet om en slik protokoll kan tviste-/uenighetsprotokoll være en bedre løsning, slik at bedriften eventuelt kan gjøres erstatningspliktig for manglende dagpenger.
  - Etter at protokoll er undertegnet kan permitteringsvarsel gis personlig til den enkelte berørte med minst 14 dagers varsel.
  - Etter 14 dager må bedriften betale x antall dager, sjekk på NAV sin hjemmeside.
- Mer informasjon finnes også på [www.nav.no](http://www.nav.no) ved å slå opp på permittering.