



Arbeidsgivers meldeplikt til NAV ved masseoppsigelser, permitteringer uten lønn og innskrenking i arbeidstiden – arbeidsmarkedsloven § 8 og arbeidsmiljøloven § 15-2

Gå på nav.no, velg Bedrift, klikk på «Skjemaer for arbeidsgivere». Klikk på «Førsteside for innsending for arbeidsgivere». Velg tema «Permittering og masseoppsigelser» og trykk «neste steg». Velg alternativ «Tiltaksbedrifter, kursarrangører og andre virksomheter». I feltet NAV-enhet, skriv inn navnet på NAV-fylket der virksomheten deres ligger. Trykk deretter «Neste». Klikk deretter på «Last ned».

| | |
|---|--|
| Til NAV: | |
| (Fylket der virksomheten ligger) | |
| Bedriftens navn: | |
| Adresse: | |
| Org.nr: | Bedriftsnr: |
| Kontaktperson: | Tlf: |
| Bransje/næring: | |
| Meldingen gjelder: | |
| Oppsigelser <input type="checkbox"/> | Innskrenking i arbeidstiden <input type="checkbox"/> |
| *Permittering uten lønn <input type="checkbox"/> | |
| (Benytt evt. ett skjema per type melding) | |
| *Ved permittering uten lønn: Legg ved protokoll fra avholdte forhandlinger mellom arbeidsgiver og de ansatte, eller annen tilsvarende dokumentasjon som viser at arbeidsgiver og ansatte er enige om at: | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. permitteringen er saklig begrunnet innenfor Hovedavtalens rammer 2. permitteringen skyldes mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke 3. arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan kreves for å unngå permitteringen | |
| Sted og dato | Underskrift |
| Alle relevante opplysninger i forbindelse med masseoppsigelser, permittering eller innskrenking av arbeidstid, herunder følgende opplysninger, skal inngå i arbeidsgivers melding til arbeidstakernes tillitsvalgte etter arbeidsmiljøloven § 15-2 ¹ og i arbeidsgivers melding til NAV fylke der virksomheten ligger etter arbeidsmarkedslovens § 8 ² første ledd: | |
| Grunnene til eventuelle oppsigelser, permitteringer eller innskrenkninger i arbeidstid | |
| Antall arbeidstakere som vil kunne bli berørt | |
| Hvilke arbeidsgrupper (yrkeskategorier) de tilhører | |

| |
|---|
| Antall arbeidsgrupper (yrkeskategorier) som normalt er ansatt |
| Hvilke arbeidstakergrupper (fast/midlertidig ansatte, heltid/deltidsansatte, innleide mv) som normalt er sysselsatt |
| Over hvilken periode vil oppsigelser, permitteringer eller innskrenking av arbeidstid kunne skje |
| Eventuelt andre relevante opplysninger |
| <p>Meldingen skal gis (eventuelt sendes per post) til NAV i det fylket der virksomheten ligger, tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger, jf aml § 15-2.</p> <p>¹ § 15-2 Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser</p> <p>1. Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager, uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold. Andre former for opphør av arbeidskontrakter som ikke er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold, skal tas med i beregningen såfremt minst fem sies opp.</p> <p>2. Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å redusere antall oppsagte. Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til om plassering eller omskolering av de oppsagte. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan la seg bistå av sakkyndige. Arbeidsgiver har plikt til å innlede drøftinger selv om de planlagte oppsigelsene skyldes andre enn arbeidsgiver og som har beslutningsmyndighet overfor denne, f.eks. en konsernledelse.</p> <p>3. Arbeidsgiver har plikt til å gi tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om:</p> <ol style="list-style-type: none"> grunnene til eventuelle oppsigelser, antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt, hvilke arbeidsgrupper de tilhører, antall arbeidstakere som normalt er ansatt, hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt, over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt, forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp, forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag. <p>Meldingen skal gis tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger. Tilsvarende melding skal også gis til Arbeids- og velferdsetaten, jf. arbeidsmarkedsloven § 8.</p> <p>4. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan kommentere meldingen direkte overfor Arbeids- og velferdsetaten.</p> <p>5. Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Arbeids- og velferdsetaten er underrettet. Arbeids- og velferdsetaten kan forlenge fristen i henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 tredje ledd.</p> <p>² § 8. Arbeidsgivers meldeplikt og Arbeids- og velferdsetatens oppfølging ved masseoppsigelser og permitteringer</p> <p>Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, jf. arbeidsmiljøloven § 15-2 første ledd, skal tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger, gi Arbeids- og velferdsetaten melding som fastsatt i arbeidsmiljøloven § 15-2 tredje ledd. Tilsvarende melding skal gis Arbeids- og velferdsetaten dersom arbeidstakerne vil bli permittert uten lønn eller i mer enn 4 uker vil få sin ukentlige arbeidstid innskrenket med mer enn 50 prosent. Melding skal også gis ved masseoppsigelser eller permitteringer av arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven.</p> <p>Meldingen skal gis til Arbeids- og velferdsetaten i det distriktet virksomheten ligger.</p> <p>Arbeids- og velferdsetaten skal benytte fristen etter tredje ledd, første eller andre punktum, til å finne løsninger på de problemer som de planlagte oppsigelsene reiser. Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om hvordan retten til utsettelse av oppsigelser skal nyttes og Arbeids- og velferdsetatens rolle ved utsettelse.</p> <p>Arbeids- og velferdsdirektoratet kan fastsette innskrenkninger i meldeplikten.</p> |