



Arbeidsgivars meldeplikt til NAV ved masseoppseiingar, permitteringar utan lønn og innskrenking i arbeidstida – arbeidsmarknadslova § 8 og arbeidsmiljølova § 15-2

Gå på nav.no, velg Bedrift, klikk på «Skjemaer for arbeidsgivare». Klikk på «Førsteside for innsending for arbeidsgivare». Velg tema «Permittering og masseoppseiingar» og trykk «neste steg». Velg alternativ «Tiltaksbedrifter, kursarrangører og andre virksomheter». I feltet NAV-enhet, skriv inn namnet på NAV-fylket der verksemda dykkar ligg. Trykk deretter «Neste». Klikk deretter på «Last ned».

| |
|----------|
| Til NAV: |
|----------|

(Fylket der verksemda ligg)

| | |
|--|---|
| Namnet til bedrifta: | |
| Adresse: | |
| Org.nr: | Bedriftsnr: |
| Kontaktperson: | Tlf: |
| Produksjonsart: | |
| Meldinga gjeld: | |
| Oppseiingar <input type="checkbox"/> | Innskrenking i arbeidstida <input type="checkbox"/> |
| *Permittering utan lønn <input type="checkbox"/> | |
| (Kryss av, bruk evt. eitt skjema per type melding) | |
| *Ved permittering utan løn: Legg ved protokoll frå gjennomførte forhandlingar mellom arbeidsgivaren og dei tilsette, eller annan tilsvarende dokumentasjon som viser at arbeidsgivar og dei tilsette er samde om at: | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. permitteringa er sakleg grunna innanfor Hovudavtala 2. permitteringa skuldast mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgivaren ikkje kan påverke 3. arbeidsgivar har gjort det som er rimeleg å krevje for å unngå permitteringa | |
| Stad og dato | Underskrift |
| Alle relevante opplysningar i samband med masseoppseiingar, permittering eller innskrenking av arbeidstid, også følgjande opplysningar, skal inngå i arbeidsgivars melding til den tillitsvalde for arbeidstakarane etter arbeidsmiljølova § 15-2 og i arbeidsgivars melding til NAV fylke der verksemda ligg etter arbeidsmarknadslova § 8 første leddet: | |
| Grunnane til oppseiingar, permitteringar eller innskrenkingar i arbeidstid | |
| Kor mange arbeidstakarar det kan få verknad for | |
| Kva arbeidsgrupper (yrkeskategoriar) dei tilhøyrer | |

| |
|---|
| Talet på arbeidsgrupper (yrkeskategoriar) som vanlegvis er tilsette |
| Kva arbeidsgrupper (fast/mellombels tilsette, heiltids-/deltidstilsette, innleigde o.a.) som vanlegvis er sylssesette |
| Kva periode det kan bli oppseiingar, permitteringar eller innskrenking av arbeidstida |
| Andre relevante opplysningar |
| <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 drøftingar, jf aml § 15-2.</p> <p>¹ § 15-2 Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. Arbeidsgiver som vurderer å gå til masseoppsigelser, skal så tidlig som mulig innlede drøftingar 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 drøftingar selv om de planlagte oppsigelsene skyldes andre enn arbeidsgiver og som har beslutningsmyndighet overfor denne, f.eks. en konsernledelse. Arbeidsgiver har plikt til å gi tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om: <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 drøftingar. Tilsvarende melding skal også gis til Arbeids- og velferdsetaten, jf. arbeidsmarkedsloven § 8.</p> <ol style="list-style-type: none"> Arbeidstakernes tillitsvalgte kan kommentere meldingen direkte overfor Arbeids- og velferdsetaten. Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Arbeids- og velferdsetaten er underrettet. Arbeids- og velferdsetaten kan forlange fristen i henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 tredje ledd. <p>² § 8. Arbeidsgivers meldeplikt og Arbeids- og velferdsetatens oppfølging ved masseoppsigelser og permitteringar</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 drøftingar, 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 permitteringar 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> |