



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

Til NAV :

(distriktet virksomheten ligger)

<b>Bedriftens navn:</b>	<b>Adresse:</b>	
<b>Org.nr</b>	<b>Kontaktperson</b>	
<b>Produksjonens art:</b>		
<b>Meldingen gjelder:</b> Oppsigelser / permittering uten lønn / innskrenking i arbeidstiden (stryk det som ikke passer, benytt evt ett skjema per type melding)		
<b>Sted</b>	<b>Dato</b>	<b>Underskrift</b>

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<sup>1</sup> og i arbeidsgivers melding til NAV lokal etter arbeidsmarkedslovens § 8<sup>2</sup> første ledd:

Grunnene til eventuelle oppsigelser, permitteringer eller innskrenkinger 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	
Kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp, permitteres eller få innskrenket arbeidstid	
Kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag	
Eventuelt andre relevante opplysninger	

Meldingen skal gis (eventuelt sendes per post, faks eller e-post) til NAV i det distrikt virksomheten ligger, tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger, jf aml § 15-2.

<sup>1</sup> § 15-2 *Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser*

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.
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 omplussing eller omskolering av de oppsagte. Arbeidstakernes representanter 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.
3. Arbeidsgiver har plikt til å gi arbeidstakernes tillitsvalgte alle relevante opplysninger, herunder skriftlig melding om:
  - a) grunnene til eventuelle oppsigelser
  - b) antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt
  - c) hvilke arbeidsgrupper de tilhører
  - d) antall arbeidstakere som normalt er ansatt
  - e) hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt
  - f) over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt
  - g) forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp
  - h) forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag.
Meldingen skal gis tidligst mulig og senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger. Tilsvarende melding skal også gis til NAV, jf arbeidsmarkedsloven § 8.
4. Arbeidstakernes tillitsvalgte kan kommentere meldingen direkte overfor NAV.
5. Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at NAV er underrettet. NAV kan forlenge fristen i henhold til arbeidsmarkedsloven § 8 tredje ledd.

<sup>2</sup> § 8. *Arbeidsgivers meldeplikt og NAVs oppfølging ved masseoppsigelser og permitteringer*

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 NAV melding som fastsatt i arbeidsmiljøloven § 15-2 tredje ledd. Tilsvarende melding skal gis NAV 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.

Meldingen skal gis til NAV i det distriktet virksomheten ligger.

Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at NAV er underrettet. Dersom det er nødvendig for å få til slik avtale som nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-2 andre ledd, kan NAV forlenge fristen etter første punktum med inntil 30 dager. Dersom NAV endrer denne fristen, skal det gis skriftlig melding til arbeidsgiver om dette. Fristen kan ikke forlenges når en virksomhet opphører som følge av en rettsavgjørelse.

NAV 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 NAVs rolle ved utsettelse.

NAV Arbeidsdirektoratet kan fastsette innskrenkninger i meldeplikten.