

Permittering

Hva er permittering

Dersom en virksomhet midlertidig må innskrenke driften, kan løsningen være å permittere ansatte. Permittering er et ensidig påbud fra arbeidsgiver om midlertidig opphevelse av arbeidstakers arbeidsplikt og arbeidsgivers lønnsplikt. Arbeidsforholdet består under permitteringen, men partenes rettigheter og forpliktelser er begrenset.

«Permittering» må ikke forveksles med «permisjon». Permisjon innebærer også en midlertidig opphevelse av arbeidsforholdet, men det er da arbeidstakers interesser som står i fokus, og oftest er det arbeidstaker som tar initiativet til en permisjon.

Hjemmel for permittering

Adgangen for arbeidsgiver til å permittere sine ansatte er ikke lovregulert, men utviklet gjennom rettspraksis, praksis i arbeidslivet og tariffavtaler. Tariffbestemmelsene om permittering er allment gyldige og gjelder også for virksomheter som ikke er tariffbundet.

Drøfting med tillitsvalgte

En bedrift som vurderer å gå til permittering, bør drøfte dette med de tillitsvalgte i bedriften. Det er ikke en lovbestemt drøftingsplikten mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt i forbindelse med permittering, men plikten kan være nedfelt i en tariffavtale. Plikten til drøfting gjelder derfor i utgangspunktet for tariffbundne bedrifter, men det er anbefalt at alle bedrifter følger denne framgangsmåten. Drøfting med tillitsvalgte må protokolleres.

Varsel om permittering

Varsel om permittering skal gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker.

Permitteringsvarselet må inneholde:

- Informasjon om permitterings årsak
- Varslingsdato
- Dato for iverksettelse
- Permitteringens sannsynlige lengde
- Hvem som blir permittert
- Om det er hel eller delvis permittering.
- Om det er enighet mellom partene på arbeidsplassen om permitteringen
- Den permittertes stillingsstørrelse
- Når den permitterte ble ansatt i bedriften

Varselsfrist

Ved permittering i normaltillfellene har arbeidsgiver en varselsfrist på 14 dager. Varselsfristen er imidlertid 2 dager ved permittering på grunn av uforutsette hendelser som ulykker og naturhendelser som gjør at driften helt eller delvis må innstilles. Driftsstans på grunn av brann har likevel en varselsfrist på 14 dager.

Dersom en virksomhet iverksetter permittering uten å overholde varselsfristene, skal den betale arbeidstakerne lønn til varselsfristens utløp. Varselsfristen begynner å løpe først når permitteringen er drøftet med de tillitsvalgte.

Varsellet om permittering kan når som helst trekkes før permitteringen starter.



Saklig grunn

Arbeidsgiver må ha en saklig grunn til å permittere ansatte. De forhold som begrunner permitteringen må kunne knyttes til bedriftens forhold. Slike forhold kan for eksempel være driftsinnskrenkninger som skyldes sysselsettingsproblemer eller produksjonsnedgang på grunn av sviktende ordretilgang.

Ved utvelgelsen av hvilke arbeidstakere som skal permitteres, skal arbeidsgiver ta utgangspunkt i ansiennitet. Prinsippet kan fravikes dersom det foreligger saklig grunn. Det kan for eksempel være at arbeidsgiver har behov for å beholde enkelte arbeidstakere som har en kritisk funksjon eller kompetanse.

Midlertidighet

En betingelse for permittering er at forholdet eller forholdene som begrunner permitteringen er av midlertidig karakter. Hvis det er klart eller overveiende sannsynlig at permitteringen vil bli permanent, er det reglene om oppsigelse som gjelder.

Permitteringsperiodens lengde

En permittering kan ikke vare lengre enn 26 uker, med mindre arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn for permittering.

Dersom arbeidsgiver ved permitteringsoppstart mener det er vanskelig å forutsi permitteringsperiodens sannsynlige lengde, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering tas opp til drøftelse med de tillitsvalgte. Dette skal skje senest innen en måned, og deretter hver måned.

Permitteringsandel

Permitteringen kan enten være hel eller delvis. Både heltidsansatte og deltidsansatte kan permitteres, og de må permitteres med minimum 40 % av sin stillingsandel.

Man kan for eksempel arbeide halvparten av opprinnelig arbeidstid, men være permittert i den siste halvdel, eller for eksempel arbeide 40 prosent og være permittert i 60 prosent.

Arbeidsgiver kan alternativt inngå avtale med arbeidstakerne om å innføre rullerende permitteringer, der man fordeler permitteringsbyrden mellom arbeidstakerne over en periode. For eksempel kan hundre ansatte ta på seg å være permittert hver tiende arbeidsdag (10 prosent) framfor at ti personer er helt permittert (100 prosent).

Avbrudd i permitteringsperioden

Permitteringen kan når som helst avbrytes, uavhengig av varigheten som ble oppgitt i varselet.

Dersom en virksomhet har behov for de ansattes arbeidskraft i løpet av permitteringsperioden, kan de jobbe i en periode på inntil 6 uker uten å måtte starte en ny permitteringsprosess. I denne arbeidsperioden blir dagpengene redusert.

Jobber arbeidstakerne mer enn 60 % av sin vanlige arbeidstid i løpet av 14 dager (tilsvarende meldeperiode til NAV), får de ikke utbetalt dagpenger for denne perioden.

Arbeidsgivers lønnsplikt

Permitteringslønnsloven regulerer hvilke forpliktelser arbeidsgiver under permittering har til å lønne de ansatte. Fiskeforedlingsbedrifter er imidlertid unntatt fra lov om lønnsplikt under permittering. Dette innebærer at arbeids-



giver ikke er forpliktet til å betale lønn i den såkalte arbeidsgiverperioden. For alle andre virksomheter har arbeidsgiver lønnsplikt i en arbeidsgiverperiode på 10 arbeidsdager.

Arbeidstakers rett til dagpenger

Når arbeidsgivers lønnspliktperiode er over, har permitterte arbeidstakere rett til dagpenger fra NAV. Folketrygdloven og forskrift om dagpenger har bestemmelser om arbeidstakeres rettigheter under permittering.

<https://www.nav.no/arbeid/no/permittert/>

Oppsigelse under permittering

Dersom en permittert ansatt blir oppsagt, skal arbeidsgiver som hovedregel utbetale lønn i oppsigelsesperioden fra den dag den ansatte mottar oppsigelsen. Arbeidsgiver har ingen kortere oppsigelsesfrist ved oppsigelse under permittering. Den avtalte eller lovbestemte oppsigelsesfrist må derfor følges.

Arbeidstaker har i oppsigelsestiden rett til lønn på vanlig måte, noe som forutsetter at arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon. Lønnskrevet bortfaller i det arbeidstaker tiltrer et nytt arbeidsforhold.

