



Etter dag 20 må den
permitterte søke
dagpenger.

Permitteringsreglene

Som følge av utviklingen og smitteutbredelsen av covid-19-viruset, er permittering brått blitt en aktuell problemstilling for både arbeidsgivere og arbeidstakere. Mange arbeidsgivere har sett seg nødt til å permittere mens andre vurderer om de må permittere ansatte. Nedenfor gis en kort oversikt over permitteringsreglene og enkelte utvalgte temaer.



Senioradvokat
Håkon Andreassen
Kvale advokatfirma

Hva er permittering?

Permittering innebærer at arbeids- og lønnsplikten midlertidig suspenderes. I norsk rett er ordningen ikke lovhjemlet som sådan, men adgangen er forutsatt i flere lover, som i lov om lønnsplikt under permittering. Mange tariffavtaler har egne reguleringer av adgangen til å permittere.

Når kan det permitteres?

Den alminnelige adgangen til å permittere antas hovedsakelig å være den samme som i Hovedavtalen mellom LO og NHO. Hovedvilkåret er at det foreligger saklig grunn som gjør det nødvendig å permittere. Dette krever

at andre tiltak er vurdert før permittering iverksettes.

Virksomhetens forhold eller arbeids-situasjonen

Grunnen må knyttes til virksomhetens forhold eller selve arbeidssituasjonen. Det må foreligge arbeidsmangel og det må foreligge holdepunkter for at den er midlertidig og forbigående. Det kan dreie seg om pålegg om midlertidig stengning, midlertidig bortfall av arbeid, eller at bedriften er i en midlertidig økonomisk krise, eller andre uforutsette hendelser, streik eller lignende som gjør at de ansatte ikke kan sysselsettes på en rasjonell måte.

Midlertidig eller varig

Det innebærer i realiteten at det må gjøres en vurdering av om arbeidsbortfallet er midlertidig eller av mer varig karakter. I sistnevnte tilfelle må det vurderes om nedbemanning med oppsigelser er det korrekte.

Situasjonen på permitteringstidspunktet

Det er situasjonen på permitteringstidspunktet som er avgjørende ved vurderingen. Hvis situasjonen endrer seg, herunder at forholdene underveis viser at det likevel ikke er et midlertidig, men mer varig arbeidsbortfall, må arbeidsgiver vurdere om det er grunnlag for fortsatt permittering, eller om

det korrekte vil være å gå til oppsigelser i stedet.

Ingen klar grense

Det er som utgangspunkt ingenting i veien for at arbeidsbortfallet møtes med permittering (av noen) og nedbemanning ved oppsigelser (av andre). Det lar seg ikke gjøre å sette en klar grense for hva som skal anses som midlertidig. Myndighetenes tradisjonelle skranker for permitteringer gjennom permitteringslønnsloven har tidligere gjerne variert mellom seks og tolv måneder. For tiden er den 26 uker.

Fremgangsmåten

Når arbeidsgiver har tatt stilling til hvor de midlertidige kuttene (permitteringene) skal gjøres, må det besluttes hvem som skal permitteres. Det må etableres saklige og hensiktsmessige utvelgelseskriterier, og om nødvendig må det etableres avgrensede utvelgelseskretser. I prinsippet er dette tilsvarende som ved en nedbemanning, men ettersom permittering både er et hurtig og midlertidig tiltak, stilles arbeidsgiver noe friere enn ved nedbemanninger. Utvelgelseskriteriene kan være ansiennitet, kompetanse, egnethet osv. I tariffbundne bedrifter kan tariffavtalen innebære en plikt til å ta ansienniteten i betraktning, på den måten at det kreves saklig grunn til å fravike ansienniteten. Også her vil det, grunnet permitteringsens midlertidige og ofte prekære karakter, være større rom for å anvende andre kriterier sammen med ansiennitet.

Saksbehandlingen

Ettersom arbeidsgiver må påvise saklig grunn og har bevisbyrden for de faktiske forholdene, er det viktig at arbeidsgiver lager en analyse av situasjonen, med regnskapstall, salgsprognoser, andre mulige tiltak mv. Denne må, etter mønster fra Hovedavtalen, drøftes med tillitsvalgte før permittering besluttes, for å sørge for en grundig belysning av den faktiske situasjonen og foreliggende behov.

Enighet er ingen forutsetning, men det vil styrke både selve permitteringsgrunnlaget og behovet for å anvende kortere frister enn hovedregelen på

14 dager. Permitteringsbehovet bør også behandles av styret. Alt i alt må det likevel sies å stilles noe lempeligere krav til arbeidsgivers saksbehandling og dokumentasjon enn ved nedbemanning.

Individuelle drøftingsmøter er ikke påkrevd

Så snart det er besluttet permittering, fristen som skal anvendes og hvem som skal permitteres, må det sendes individuelle permitteringsvarsel. Fristen er som hovedregel 14 dager. Varslingsperioden beregnes med utgangspunkt i ordinære kalenderdager. Unntaksvis kan det permitteres med to dagers frist ved uforutsette hendelser. Varslingsreglene er ikke endret i forbindelse med covid-19. Koronapandemien – eller rettere sagt virkningene av denne – kan utgjøre slike uforutsette hendelser, men ikke nødvendigvis. Årsakssammenhengen mellom pandemien og bedriftens problemer/hvor raskt problemene inntreffer, må uansett vurderes konkret. Umiddelbar stengning av bedriften vil gi anledning til å permittere med to dagers varsel. Det samme kan gjelde ved innføring av karantene, og vesentlig omsetningsfall som følge av de samme forholdene. Andre hendelser og virkninger av koronapandemien kan dog være mer gradvis og forutsigbare, slik at hovedregelen om 14 dager må benyttes. Unntaksregelen om to dager varsel må derfor brukes med varsomhet, også med hensyn til at raske permitteringer vil utgjøre en større belastning for ansatte.

Under permittering

Etter at permitteringen har trådt i kraft, varer arbeidsgivers lønnsplikt (arbeidsgiverperioden) normalt i 15 dager. Denne er midlertidig redusert til to dager i forbindelse med koronapandemien. Arbeidsgiverperioden beregnes, i motsetning til varslingsfristen, på bakgrunn av arbeidsdager. Etter arbeidsgiverperioden er arbeidsgiver fri for forpliktelser til lønn, betaling av mobil og bredbånd, treningssenter, kantine, firmabil, pensjoner, forsikringer og feriepengeopptjening.

Etter arbeidsgiverperioden trer Folkestrygden ved NAV inn i den resterende lønnspliktperioden, fra og med dag tre til dag 20. Denne fristen beregnes med utgangspunkt i ordinære kalenderdager. Den opprinnelige ventetiden på tre dager er midlertidig fjernet. NAV trer inn med dekning av full lønn, begrenset til seks ganger Grunnbeløpet i Folkestrygden (omtalt som 6G).

Etter dag 20 må den permitterte søke dagpenger. Det vil ledsages av en oppfordring til å finne annet arbeid. Den ansatte vil som hovedregel også kunne ta arbeid hos konkurrenter. Samtidig består i prinsippet arbeidsforholdet hos den permitterende arbeidsgiveren, som når som helst kan trekke en permittering. Den ansatte har da plikt til å komme tilbake så snart det praktisk er mulig, noe som nødvendigvis vil måtte vurderes konkret med hensyn til den permittertes situasjon.

Arbeidsgiver har videre anledning til å kalle arbeidstaker tilbake midlertidig for arbeid inntil seks uker uten at det må gis nytt permitteringsvarsel. Dette følger av Hovedavtalen. Dersom en permittert arbeidstaker kalles tilbake for mer enn seks uker, og permitteringsbehovet deretter oppstår på nytt, kreves det ny permittering med plikt til permitteringslønn, behov for ny dagpengesøknad mv.

Ved arbeid under permittering skal den ansatte naturligvis ha lønn. NAV må derfor varsles.

Behov for oppsigelser

Under permittering kan arbeidsgivers situasjon endre seg til det verre. Dette kan medføre behov for oppsigelser. Da oppheves permitteringen og arbeidstaker gjeninntreffer i arbeidet med krav på lønn i oppsigelsestiden. Arbeidstaker som er permittert uten lønn, kan si opp egen sin stilling, da med oppsigelsesfrist på 14 dager, men uten å gjeninntreffe med rett til lønn i oppsigelsestiden.