

s:mployer



Permittering av arbeidstaker

Digitalt seminar 19. mars 2020

s:mployer

Agenda

- 01 – Når kan permittering benyttes?
- 02 – Hvordan du varsler om permittering
- 03 – Lønnsplikt og maksimal permitteringsperiode
- 04 – Arbeid i permitteringsperioden
 - Sykemelding i forbindelse med permittering
 - Oppsigelse og permittering
 - Noen aktuelle problemstillinger
- 05 – Litt om reglene for dagpenger til permitterte

s:mployer



Adgangen til å permittere

s:mployer

Permitteringsadgangen



- Ikke lovbestemt
- Følger av tariffavtaler og rettspraksis
 - For eksempel Hovedavtalen mellom LO og NHO kapittel 7
 - Høyesteretts-dom fra 2014, Rt-2014-336:
 - «..... selve permitteringsadgangen følger av arbeidsrettslig sedvanerett»
- Bruk av permittering forutsetter **midlertidig mangel på arbeid**
- Ved varig mangel på arbeid er oppsigelse riktig virkemiddel

5

s:mployer

Permittering på grunn av koronaviruset



- Koronasituasjonen kan gi grunnlag for permittering blant annet fordi:
 - Bedriften ikke får levert nødvendige råvarer slik at produksjonen begrenses eller stopper
 - Bestillinger stopper opp, kundene uteblir, eller prosjekter og leveringer utsettes
 - Kunder avslutter oppdrag før tiden eller kansellerer allerede inngåtte kontrakter
 - Mange ansatte er i karantene eller syke slik at andre ansatte ikke kan sysselsettes
- Følgende situasjoner gir ikke grunnlag for permittering:
 - Der det på grunn av frykt for smitte innføres begrensninger på hvor mange som får lov å være på jobb samtidig

6

s:mployer



Varsling av permittering

s:mployer

Varselfrist ved permittering



- Hovedregel 14 dagers varselfrist
- Unntak 2 dagers varselfrist
 - Der permittering må gjennomføres på grunn av slike uforutsette hendelser som følger av arbeidsmiljøloven § 15-3 tiende ledd:
 - «ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser»
- Varselfrist på grunn av koronasituasjonen
 - Må vurderes konkret
 - Gradvis reduksjon i arbeidsmengde = 14 dager
 - Brått, uventet og uten mulighet til å unngå følgene av hendelsen = 2 dager (f.eks. der virksomheten må innstille pga. pålegg fra myndighetene)

s:mployer

Innhold i permitteringsvarselet



- NAV sier at følgende må fremgå av permitteringsvarselet:
 - Hvem som blir permittert
 - Permitterings årsak,
 - Varslingsdato,
 - Dato for iverksettelse og permitterings lengde,
 - Om det er hel eller delvis permittering
- I tillegg ber NAV om at følgende informasjon tas med i varselet:
 - Om det er enighet mellom partene på arbeidsplassen om permitteringen (JA/NEI)
 - Den permitteres stillingsstørrelse
 - Når den permitterte ble ansatt i bedriften

Arbeidsgivers meldeplikt til NAV ved «massepermitteringer»



- Det skal sendes melding til NAV dersom arbeidsgiver vurderer å permittere minst 10 arbeidstakere uten lønn innenfor en periode på 30 dager
 - Arbeidsmarkedsloven § 8
 - Skjema på NAV.no (NAV 76-08.03)

Arbeidsgivers lønnsplikt og maksimal permitteringsperiode

s:mployer

Lønnsplikt i starten av en permittering



- Etter permitteringslønnsloven § 3 første ledd skal arbeidsgiver betale lønn i en arbeidsgiverperiode i starten av permitteringen
- Denne lønnsplikten er redusert fra 15 arbeidsdager til 2 arbeidsdager
 - Virkning fra 19. mars
 - Gjelder også der permittering er iverksatt før 19 mars
 - Dersom arbeidsgiver har betalt 2 eller flere lønnsplikt dager ved endringens ikrafttredelse slipper arbeidsgiver å betale flere dager
 - Midlertidig endring frem til 31. oktober 2020
- OBS! Arbeidstaker får i tillegg full lønn fra NAV i 18 dager
 - Full lønn = maks 6 ganger folketrygdens grunnbeløp

s:mployer

Maksimal permitteringsperiode

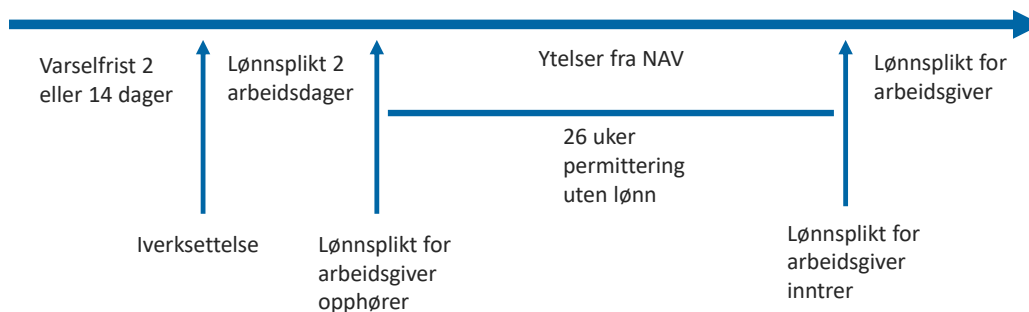


- Etter permitteringslønnsloven § 3 tredje ledd kan arbeidstaker være permittert uten lønn fra arbeidsgiver i inntil 26 uker i løpet av en løpende 18 måneders periode
- Perioden på 26 uker starter når arbeidsgiver er ferdig med sine 2 lønnspliktdager
- Teller fortløpende hele uker uavhengig av om det er hel eller delvis permittering
- Perioden på 26 uker «forbrukes» ikke når arbeidstaker har ferie, sykefravær eller permisjon
- Ved eventuell permittering ut over 26 uker har arbeidstaker rett på lønn fra arbeidsgiver

13


s:mployer

Illustrasjon sammenhengende permittering



14

s:mployer

- 
1. Arbeid i permitteringsperioden
 2. Sykmelding ved permittering
 3. Oppsigelse ved permittering



Arbeid i permitteringsperioden



- Permittert arbeidstaker kan tas inn midlertidig i arbeid i inntil 6 uker uten at det må gis nytt permitteringsvarsel og betales nye lønnsplikt dager
- Følger av tariffavtaler og NAVs retningslinjer for utbetaling av dagpenger til permitterte arbeidstakere
- Så lenge det ikke gis nytt varsel og ikke betales nye lønnsplikt dager vil de dagene/ukene det jobbes forbruke av perioden på 26 ukers permittering uten lønn



Sykemelding ved permittering



- Der arbeidstaker blir sykmeldt før permittering iverksettes betaler arbeidsgiver sykepenger i arbeidsgiverperioden frem til iverksettelsestidspunktet for permitteringen
 - NAV overtar eventuell rest av arbeidsgiverperiode knyttet til sykefraværet
 - (ftrl § 8-17 første ledd bokstav b)
 - Lønnspliktdagene ved permitteringen forskyves til arbeidstaker er helt eller delvis friskmeldt
 - Arbeidstaker får sykepenger fra NAV i sykmeldingsperioden ut fra arbeidsinntekt
 - (ftrl §§ 8-15 første ledd og 8-17 første ledd bokstav b)
- Arbeidstaker blir sykmeldt etter at permittering er iverksatt
 - Kan motta sykepenger fra NAV, men da ut fra dagpengegrunlaget
 - (ftrl § 8-49)

17

s:mployer

Oppsigelse fra arbeidsgiver ved permittering



- Arbeidstaker kan ikke være permittert i oppsigelsestiden
- Arbeidstaker får rett på lønn fra arbeidsgiver fra oppsigelsestidspunktet og ut den oppsigelsestiden som gjelder i arbeidsforholdet
 - Arbeidstaker er forpliktet til å utføre arbeid i denne perioden, men der det ikke er arbeidsoppgaver må arbeidsgiver likevel betale lønn

18

s:mployer

Oppsigelse fra arbeidstaker ved permittering



- Arbeidsmiljøloven § 15-3
 - «arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gå til oppsigelse med en oppsigelsestid på 14 dager»
- Muligheten til å si opp med 14 dagers frist gjelder både ved hel og delvis permittering
- Arbeidsgiver kan ikke benytte oppsigelsesfristen på 14 dager
- Dersom arbeidstaker sier opp selv vil vedkommende ikke ha rett på lønn i den delen av oppsigelsestiden som faller sammen med permitteringsperioden

19

s:mployer


Noen vanlige problemstillinger



- Endring av permitteringsgrad?
 - Økning av permitteringsgrad kan gjøres etter vanlig varselfrist
 - Redusert permitteringsgrad krever ikke formelt varsel
 - Ingen ny lønnspliktperiode
- Permittere arbeidstaker som selv har sagt opp?
 - Her er løsningen usikker
 - NHO legger i sine kommentarer til Hovedavtalen til grunn at arbeidstaker som selv har sagt opp før permitteringsvarsel ble gitt ikke kan permitteres uten lønn
 - På sin spørsmål og svar side antyder LO advokatene at det kan være situasjoner der arbeidstaker kan permitteres
- Permittere arbeidstaker som er på ferie, i permisjon eller sykmeldt?
 - Permitteringsvarsel kan gis om varselfristen løper i fraværperioden
 - Lønnsplikt dagene til arbeidsgiver vil være de første 2 dagene etter at ferien, permisjonen eller sykefraværet er over

20

s:mployer



Oversikt over reglene for dagpenger til permitterte

s:mployer

Dagpenger til permitterte arbeidstakere



- Vil kunne få dagpenger i perioden på 26 uker uten lønn fra arbeidsgiver
- Kravet til arbeidstidsreduksjon for å få dagpenger reduseres fra 50 til 40 prosent (1. april)
- Tidligere regel om 3 ventedager tas bort
- Krav til forutgående inntekt siste 12 måneder reduseres fra 1,5 til 0,75 ganger folketrygdens grunnbeløp
- Endringer i beregningen av dagpenger som vil gi permittert arbeidstaker en høyere utbetaling
- Fra fylte 67 år har arbeidstaker ikke rett på dagpenger
- Utbetales ikke dagpenger i perioden fra palmesøndag til og med 2. påskedag med mindre permitteringen varer mer enn 6 uker
 - Her er det en dispensasjonsadgang

s:mployer