



Om permittering

Sekretariatet får fra tid til annen spørsmål om det er anledning til å permittere hjelpepersonellet i privat tannlegevirksomhet og hvilke regler som gjelder for dette. Mange av henvendelsene tyder på at det er behov for bedre informasjon om selve permitteringsordningen. Artikkelen oppsummerer hvilke krav og rettigheter som gjelder.

Permittering innebærer at en arbeidstaker er midlertidig løst fra sin arbeidsplikt, helt eller delvis, på grunn av innskrenkning av virksomheten f.eks. driftsstans, sviktende ordretilgang eller lignende. Driftsstansen er forutsatt å være midlertidig. Dersom den er permanent, er det ikke adgang til å benytte permitteringsinstituttet. I et slikt tilfelle vil det være nødvendig med oppsigelse av arbeidsforholdet. Når permitteringsårsaken er bortfalt, er arbeidstakeren forpliktet til å gjenoppta arbeidet.

Hvem kan permitteres?

Det er bare arbeidstakere som kan permitteres. Dvs. at det må foreligge et ansettelsesforhold. En «assistenttannlege» kan derfor ikke permitteres selv om behovet for tannlegetjenester innskrenkes eller faller bort. En tannlege som er ansatt i sitt eget AS kan i prinsippet permitteres, men det vil nok bli stilt særlige krav til utbetaling av dagpenger i slike tilfeller. Innehaver av enkeltpersonforetak vil ikke kunne permitteres.

Når kan det permitteres?

Forutsetningen for å kunne benytte permitteringsinstituttet er at behovet for arbeidskraft er bortfalt i en begrenset periode. Det kan skyldes brann, ytre hendelser, sviktende pasienttilgang, langvarig sykdom hos tannlegen, ombygging av lokaler etc.

Formelle krav

Arbeidstakeren har som hovedregel krav på et varsel minst 14 dager før permitteringen kan iverettes. Det kreves ikke at varselet skal gis på noe bestemt skjema, men av bevismessige grunner bør varselet overleveres personlig eller sendes rekommandert. I varselet skal det angis sannsynlig lengde på permitteringsperioden.

Ved en del uforutsette hendelser (ulykker, naturskader o.lign.) er varselfristen kun 2 dager, og det gjelder ingen arbeidsgiverperiode.

Hvor lenge kan det permitteres?

I prinsippet kan det permitteres så lenge årsaken vedvarer. Forutsetningen er at det er rimelig grunn til å tro at den vil falle bort og at arbeidet kan gjenopptas.

Lønn under permittering

I varselperioden før permitteringen kan settes i verk, har den ansatte krav på ordinær lønn. Etter at permitteringen har trådt i kraft, gjelder «lov om lønnsplikt under permittering». Loven pålegger arbeidsgiver å betale lønn i 10 dager ved full permittering og i 15 dager hvis permitteringen er mindre enn 40 % av arbeidstiden. Med arbeidsdager menes de dager arbeidstakeren ville arbeidet dersom hun ikke var permittert. Dersom arbeidstakeren har timebetaling, beregnes antall timer på samme måte som under sykefravær. Deretter overtar trygden lønnsplikten, og den varer i inntil 34 uker i en 18 måneders periode. Ved fortsatt permittering utover disse 34 uker inntreffer på ny arbeidsgivers lønnsplikt. I et slikt tilfelle bør arbeidsgiver vurdere om oppsigelse kan komme på tale.

Dette innebærer at arbeidsgiver har lønnsplikt i 24 dager ved hel permittering (14 dager i varslingsperioden + 10 dager etter lov om lønnsplikt).

Dagpenger under permittering

Når Aetat overtar arbeidsgivers forpliktelser, utbetales dagpenger til den permitterte. Dagpengene utgjør det samme beløp som under arbeidsledighet. Dagpengegrunnlaget er årsinntekten begrenset oppad til 6 G (G = folketrygdens grunnbeløp kr 60 699 pr 1. januar 2006). Dagpengene utgjør 2,4 promille av dagpengegrunnlaget. Dette tilsvarer ca. 62,4 % av tidligere inntekt før skatt. Som ellers når det gjelder folketrygdens stønader, er den mindre gunstig med høyere lønn.

Dersom arbeidstakeren er sykmeldt når permitteringen varsles, vil vedkommende få sykepenger fra trygden etter utløp av arbeidsgiverperioden. Dersom vedkommende blir friskmeldt i permitteringsperioden, vil sykelønnen fra trygden opphøre og bli erstattet av dagpenger.

Oppsigelse og permittering

De vanlige regler om oppsigelse gjelder også under permittering. Dersom vedkommende arbeidstaker blir oppsagt av praksiseier under permitteringen, har vedkommende rett og plikt til å oppta arbeidet i oppsigelsesfristen og krav på ordinær lønn. En permittert arbeidstaker som selv ønsker å si opp arbeidsavtalen, har kun 14 dagers oppsigelsesfrist og intet krav på lønn. Hvis permitteringen har vart i mer enn 3 måneder og det ikke er varslet et spesielt tidspunkt for opphør, kan arbeidstakeren normalt fratre på dagen hvis vedkommende skal tre inn i et nytt arbeidsforhold.

Gjeninntredelse

Under permitteringsperioden består arbeidsforholdet. Det innebærer at arbeidstakeren har rett og plikt til å gjenoppta arbeidet når permitteringsperioden er over.

Dersom permitteringsperioden var fastsatt på forhånd, må arbeidstakeren møte opp når perioden er over. Dersom permitteringen er på ubestemt tid, må arbeidstakeren kunne kreve et par dagers frist før arbeidet gjenopptas.

*Knut S. Kjølstad
advokat, NTF*