

Permittering

Fra 1. juli 2016 vil den maksimale perioden for dagpenger under permittering mest sannsynlig øke.

Sekretariatet får en del spørsmål om når arbeidsgiver kan permittere og hvordan man går frem. Vi vil i denne artikkelen redegjøre for hvilke plikter arbeidsgiver har og hvilke rettigheter arbeidstaker har når de står overfor en permitteringsituasjon.

Når det i virksomheten oppstår en midlertidig situasjon som gjør det vanskelig å beskjeftige alle ansatte med arbeid, kan arbeidsgiver permittere en eller flere av sine arbeidstakere i en begrenset periode. Reglene er utviklet med bakgrunn i virksomhetens behov for å kutte lønnskostnader raskt, og følger dels av tariffavtaler og dels av rettspraksis.

Ved permittering blir arbeidstakeren midlertidig løst fra arbeidsplikten og arbeidsgiveren blir løst fra lønnsplikten. Arbeidsavtalen opprettholdes i permitteringsperioden slik at arbeidstaker har rett og plikt til å gå tilbake til arbeidet etter at permitteringsperioden er over. Er situasjonen av mer varig karakter, er det oppsigelse som eventuelt må benyttes.

Vilkår for permittering og dagpenger

For at arbeidsgiver skal kunne permittere, må det foreligge en saklig grunn som kan knyttes til forhold på arbeidsgivers side. Driftsinnskrenkning, sviktende kundegrunnlag eller driftsstans av ulike årsaker er forhold som kan begrunne permittering.

Selv om arbeidsgiver har adgang til å permittere, er det ingen automatikk i at permitteringen gir rett til dagpenger. For at arbeidstaker skal ha rett til dagpenger, må årsaken til permitteringen skyldes mangel på arbeid eller andre

forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke. I tillegg må arbeidsgiver ha gjort det som med rimelighet kan kreves for å unngå permitteringen. Det er NAV som foretar denne vurderingen og som fatter vedtak om dagpenger. Der som arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om grunnlaget for permitteringen, anses dette normalt som en bekrefteelse på at arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan forventes for å unngå permittering.

Saksbehandling ved permittering

I virksomheter med tillitsvalgte bør spørsmålet om permittering drøftes med dem. I virksomheter uten tillitsvalgte bør spørsmålet drøftes med de berørte arbeidstakerne. I drøftingsmøtet bør virksomheten orientere om hvorfor permittering er nødvendig og hvilke arbeidstakere man planlegger å permittere. Det bør føres protokoll fra møtet.

Det skal som hovedregel gis skriftlig varsel om permittering 14 dager før permitteringen kan iverksettes. Ved en del uforutsette hendelser, for eksempel ved en ulykke, kan det varsles to dager før permitteringen blir iverksatt. I varselet bør det blant annet fremkomme hva årsaken til permitteringsbeslutningen er, og hvor lenge permitteringsperioden sannsynligvis vil vare. På Arbeidstilsynets hjemmeside (www.arbeidstilsynet.no) finnes en mal for varsel om permittering.

I permitteringsperioden

Arbeidstakeren har krav på lønn og annet arbeidsvederlag i en arbeidsgiverperiode på 10 arbeidsdager etter at permittering er iverksatt. Arbeidsgiverperioden løper fra og med den første arbeidsdag permitteringen er iverksatt. Ved naturkatastrofer eller ulykke er det ingen arbeidsgiverperiode med lønn.

Etter at arbeidsgiverperioden er avsluttet mottar arbeidstaker dagpen-

ger. Dagpenger gis i en begrenset periode, maksimalt 30 uker i løpet av en 18-måneders periode. Dagpengeperioden på 30 uker starter å telle etter arbeidsgiverperioden på 10 dager. I forbindelse med tariffoppgjøret i det såkalte frontfaget har Regjeringen sagt at de skal ta kontakt med Stortinget og foreslå at permitteringsperioden øker. Regjeringen vil foreslå en ny periode med lønnsplikt i 5 dager etter 30 uker, og at etter ny periode med lønnsplikt forlenges dagpengeperioden med 19 uker. Perioden med lønn eller dagpenger økes dermed med 20 uker. Samlet periode med lønn eller dagpenger vil da være 52 uker, bestående av til sammen 3 uker med lønn og 49 uker dagpenger. Det antas at endringene vil tre i kraft 1. juli 2016.

Etter at dagpengeperioden er over, og arbeidet fortsatt ikke kan gjenopp- tas, har arbeidsgiver plikt til å betale den permitterte lønn som tilsvarer sykepengesatsen for den aktuelle arbeidstaker slik den beregnes etter Folketrygdloven.

Hvis arbeidstaker tas inn i arbeidet igjen i mer enn seks uker, skal eventuell ny permitteringsperiode ses på som ny permittering med krav til nye drøftelser, nye varsler osv.

Oppsigelse i permitteringsperioden

Hvis arbeidsgiver finner grunnlag for å si opp arbeidstaker i permitteringsperioden, regnes permitteringen som opphørt, og arbeidstaker har krav på lønn i oppsigelsestiden. Arbeidsgiver kan ikke fri seg fra lønnsplikten ved å permittere i oppsigelsestiden.

Etter at permitteringen er trådt i kraft kan arbeidstaker velge å si opp med 14 dagers oppsigelsestid. Arbeidstaker har i denne situasjonen normalt ikke krav på lønn i oppsigelsestiden. Og ved oppsigelse uten rimelig grunn, vil arbeidstaker miste retten til dagpenger i et begrenset tidsrom, vanligvis



12 uker. I følge NAV er permittering i seg selv ingen rimelig grunn til å si opp en arbeidsavtale. Så da risikerer arbeidstaker å stå uten både lønn og dagpenger.

Hvis arbeidstaker sier opp i permitteringsperioden, er det antatt at arbeidsgiver ikke kan gjøre gjeldende en eventuell konkurranseklausul som følger av arbeidsavtalen.

*Elin Kværnø,
Advokatfullmektig i NTF*

Har du husket å melde adresseforandring?

Du gjør det på
www.tannlegeforeningen.no
under Min side