

The background of the top half of the page is a blue gradient. It features several red puzzle pieces. Some pieces are missing, creating gaps. One piece is floating in the upper left, and two others are floating in the middle right. The bottom half of the page is a solid red color, also featuring a grid of puzzle pieces.

VEIEN TIL GODE PROSESSER VED BEHOV FOR PERMITTERINGER I VIRKSOMHETEN



ARBEIDSGIVERFORENINGEN
SPEKTER



LO Stat



Veien til gode prosesser ved behov for permitteringer i virksomheten

Om en virksomhet befinner seg i en situasjon der permitteringer av de ansatte kan være nødvendig, står både ansatte, ledere og tillitsvalgte i en krevende situasjon.

Hensikten med denne veilederen er å bidra til å gi aktørene et bedre kunnskapsgrunnlag når det gjelder bestemmelsene om permitteringer, samt å gi råd om hvordan partene kan samhandle slik at prosessen blir så god som mulig. Ved permitteringer er det noe som må gjøres, men i denne veilederen vil vi også gi tips om hva som kan være lurt å gjøre.

Bestemmelsene rundt permitteringer er nedfelt i hovedavtalen §§ 18 - 24 og beskriver grunnlaget for permittering og hvordan man skal gå fram.

Litt om roller og ansvar

Det er viktig å være klar over at arbeidsgiver og tillitsvalgte har ulike roller. Men selv om det er arbeidsgiver som har ansvaret for arbeidsmiljøet og driften av virksomheten, har både ledelsen og de tillitsvalgte felles interesser i å trygge arbeidsplassen og sikre resultatoppnåelse som er til det beste for så vel virksomhet som ansatte.

Arbeidsgiver

Arbeidsgiver har ansvaret for å legge til rette for at prosessen i forbindelse med permitteringer blir gjennomført på en forsvarlig måte. Det er arbeidsgiver som beslutter omfanget av permitteringen og hvem eller hvilke yrkesgrupper og arbeidstakere som skal permitteres. Arbeidsgiver har også ansvaret for å kalle inn til drøftingsmøte med de tillitsvalgte og ellers legge til rette for at de blir involvert i prosessen både i forkant av permitteringene og underveis i permitteringsperioden.

Tillitsvalgt

Tillitsvalgte skal gjennom sin erfaring og innsikt i virksomheten bidra til at relevant informasjon når frem til arbeidsgiver før beslutning om permittering fattes. Tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes interesser og bidra til at prosessen gjennomføres i tråd med lov- og avtaleverk. Tillitsvalgte skal bidra til et godt informasjonsarbeid i og underveis i prosesser med permitteringer, også ved vurderinger av gjeninntakelse.

Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver de tillitsvalgte har i virksomheten.

Verneombud

Verneombudet har en annen rolle enn den som er tillitsvalgt. I noen tilfeller er likevel verneombudet og den tillitsvalgte en og samme person. Da er det ekstra viktig at det er tydelighet rundt hvilken rolle vedkommende til enhver tid har.

Verneombudets rolle er å ivareta alle arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.

Verneombudets oppgaver er beskrevet i arbeidsmiljøloven § 2-6.



Arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombudet bør møtes og snakke om permitteringer i en periode hvor dette ikke er aktuelt for virksomheten. Slik blir alle parter bedre rustet til den dagen permitteringer eventuelt blir aktuelt.

Vilkår for permitteringer

Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for virksomheten. (hovedavtalen §18, første ledd)

Det kan være flere grunner til at en virksomhet kommer i en situasjon der permitteringer kommer på dagsorden. Hovedavtalen legger til grunn at det skal være en «saklig grunn» som gjør det nødvendig å permittere. Men hva er saklig grunn?

Arbeidsbortfall av midlertidig karakter er det sentrale kriteriet, og spørsmålet som må drøftes er om arbeidsgiver kan sysselsette arbeidstakerne på en forsvarlig måte, eller om det er alternativer til permitteringer som kan gjennomføres.

Det må gjøres en forsvarlig og konkret avveining i hver enkelt situasjon, hvor det vurderes om det er saklig grunnlag for å permittere, eller om det finnes andre løsninger på situasjonen.



Drøftingsplikt før varsel om permittering

Før varsel gis saken drøftet med de tillitsvalgte. Fra møtet settes opp en protokoll som undertegnes av partene. (hovedavtalen § 19)

Det er drøftingsplikt og ikke forhandlingsplikt. En drøftingsplikt innebærer likevel at drøftinger skal være reelle, selv om det ikke er krav til enighet.

Drøftingsmøter skal også ved permitteringer gjennomføres så tidlig som mulig. Det er viktig at arbeidsgiver legger opp til en forsvarlig prosess med de tillitsvalgte slik at de i forkant av drøftingsmøter vet hva som skal drøftes og har nødvendig informasjon om hva som er sakens bakgrunn. Tillitsvalgte kan også ha behov for tid til å snakke med sine medlemmer i forkant av drøftingene. Først når tillitsvalgte har tilstrekkelig innsikt i situasjonen, kan de komme med gode innspill i drøftingene.

Hensikten med de formelle drøftingsmøtene er å skape en dialog mellom ledelsen og de tillitsvalgte. Etter at de tillitsvalgte har kommet med sine innspill, skal ledelsen vurdere innspillene og informere de tillitsvalgte om sin beslutning. Naturlige drøftingstemaer er for eksempel følgende:

- Grunnlaget for permittering
- Alternativer til permittering og mulige tiltak i den forbindelse
- Kapasitet og ressursbehov under permitteringsperioden
- Hvilke funksjoner må/bør opprettholdes
- Ansiennitet og eventuelle fravik av ansiennitet
- Ulike måter å permittere på, herunder eksempelvis rullerende permittering (se eget avsnitt)
- Antatt permitteringsperiode
- Prosess for delvis og hel gjeninntakelse
- Informasjon

Fra møtet, eventuelt møtene, settes opp en protokoll som undertegnes av partene. I protokollen skal ledelsens planer og tillitsvalgtes innspill komme fram. Det er ikke krav til enighet. Varslingsfristen for permittering i hovedavtalen § 20 første og annet ledd løper først etter at drøftinger er avholdt.





Permittering er ikke det samme som oppsigelse. Ved permittering legges det til grunn at arbeidsbortfallet er rent midlertidig. Det er et pålegg om at arbeidstaker fritas fra arbeidsplikten og at arbeidsgiveren samtidig fritas fra sin lønnsplikt i permitteringsperioden.

Hvem skal permitteres?

Arbeidsgiver må vurdere hvilke funksjoner som bør/skal opprettholdes, altså hvem det er ønskelig å ikke permittere. Dette kan for eksempel være kritiske funksjoner for å ivareta driften under permitteringsperioden eller for å ivareta muligheter for fremtidig drift.

Arbeidsgiver vurderer og foretar utvelgelsen av hvem av de ansatte som må beholdes for å holde driften i gang og hvem som skal permitteres etter å ha drøftet kriteriene for utvelgelsen med de tillitsvalgte. De tillitsvalgte skal informeres om arbeidsgivers beslutning om hvem som skal permitteres og permitteringsgrad.

Hovedavtalen sier at ansienniteten kan fravikes ved saklig grunn og at det i vurderingen av hvem som skal permitteres skal legges vekt på de spesielle oppgavene de tillitsvalgte har i virksomheten. (hovedavtalen § 18, femte ledd)

Sosiale eller økonomiske forhold hos arbeidstaker kan tillegges vekt når det gjelder hvem som skal permitteres.

Krav om møte angående avvik fra ansiennitetsprinsippet, eller fordi virksomheten ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen, medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes. (hovedavtalen § 18, tredje ledd)

Sesongarbeidere, sommervikarer eller andre midlertidige ansatte er ikke er unntatt bestemmelsene om permitteringer, og kan dermed permitteres.



Arbeidstakeren er fremdeles ansatt i virksomheten og ved permittering forutsettes det at han eller hun skal tilbake igjen. Dette er også forklaringen på at saksbehandlingsreglene ved permittering er annerledes enn ved oppsigelse.

Varslingsregler og formkrav

Hovedregelen er at det er 14 dagers varslingsfrist ved permitteringer og at varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis. (hovedavtalen § 20, første og tredje ledd)

Varslingsfristen kan være 2 dager ved uforutsette hendelser som regulert i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10) og hovedavtalen § 20, andre ledd.

Arbeidsmiljøloven 15-3 (10) <https://lovdata.no/nav/lov/2005-06-17-62/kap15>

Varslet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde og er også drøftingstema. Om det er behov for lengre permitteringsperiode enn først antatt, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis partene ikke blir enige om noe annet. Det skal fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er til stede eller om det for eksempel er nødvendig å gå til oppsigelser (hovedavtalen § 21, tredje ledd)

Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bekreftelse fra arbeidsgiver. Bekreftelsen skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde. Etter 3 måneder skal arbeidstaker orienteres om situasjonen. (hovedavtalen § 21, fjerde ledd)

Dette er et formkrav og en minimumsbestemmelse. NAV har utarbeidet egne skjemaer for å søke om dagpenger.

<https://www.nav.no/arbeid/no/permittert/>
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1998-09-16-890>

Hvordan orienteringen om permitteringer løses i den enkelte virksomhet kan variere, men det er viktig at det lages en plan for informasjon overfor tillitsvalgte og de permitterte.



Ved permittering skal det ikke gjennomføres individuelle drøftinger med den enkelte arbeidstaker.

Permittering i forbindelse med streik

Permittering kan benyttes når virksomheten selv er rammet av streik, og også når streik i en annen virksomhet fører til at aktiviteten helt eller delvis stopper opp. Alle arbeidstakere som ikke kan sysselsettes på en hensiktsmessig måte under streiken kan permitteres.

Betinget permitteringsvarsel

Når permitteringen skyldes at arbeidstakerne ikke kan sysselsettes på rasjonell måte som følge av konflikt i egen virksomhet, kan arbeidsgiver gi et betinget permitteringsvarsel. Gjennomføring er da betinget av at konflikten faktisk bryter ut, og den som har mottatt varselet skal ha melding så tidlig som mulig om gjennomføring av permitteringen.



Det kan være lurt å tenke ut ulike scenarier helt fra starten, og utarbeide alternative planer.

Dagpenger under permittering som følge av streik

Ved permittering i forbindelse med streik gjelder hovedavtalen § 24, fjerde ledd, som må ses i sammenheng med dagpengeforskriften § 6-2. <https://lovdata.no/forskrift/1998-09-16-890/§6-2>. Etter bestemmelsen ytes det ikke dagpenger ved permittering i offentlig virksomhet eller ved kulturinstitusjoner organisert som egne rettssubjekt når de i vesentlig grad får støtte til driften fra det offentlige. Denne begrensningen i rett til dagpenger gjelder ikke ved permitteringer i statlig, fylkeskommunal eller kommunal næringsvirksomhet, når virksomheten er etablert/organisert som selvstendig enhet, og drives etter samme prinsipper som privat næringsvirksomhet. I de tilfellene hvor det ikke foreligger rett på dagpenger, har arbeidsgiver en plikt til å dekke en økonomisk ytelse som tilsvarer dagpenger, jf. hovedavtalen § 24, fjerde ledd.

Hvis permitteringen skyldes streik i egen virksomhet, vil betalingsplikten likevel bare inntre dersom de aktuelle ansatte ikke får sine lønns- og arbeidsvilkår påvirket av utfallet av streiken, jf. folketrygdloven § 4-22. <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§4-22> Det kan for eksempel være uorganiserte arbeidstakere eller arbeidstakere som følger andre overenskomster som ikke er berørt av konflikten. Da vil arbeidsgiver heller ikke ha plikt til å betale tilsvarende dagpenger etter hovedavtalen § 24, fjerde ledd.



Det er viktig at alle berørte får god informasjon og det bør legges opp en plan for dette som omfatter alle ansatte, både de som er permittert og de som fortsatt er i jobb.

Omfanget av permitteringsvarselet

Det kan være vanskelig for arbeidsgiver å vurdere nøyaktig hvor mange som må permitteres og om det er nødvendig med en permitteringsgrad på 100 % eller lavere. Forutsetningene for drift kan endre seg raskt, og det er ofte forhold utenfor virksomhetens kontroll som påvirker situasjonen.



Konsekvenser av dette er at flere som får permitteringsvarsel opplever at dette blir trukket og at de allikevel ikke permitteres. Like vanlig er det at man hurtig må permittere langt flere enn hva man først trodde var nødvendig.

Dette er en typisk faktor som tydeliggjør viktigheten av kontinuerlig dialog mellom virksomheten og de tillitsvalgte.



Ved gjeninntakelse av ansatte kan det være en god fremgangsmåte å følge den samme prosessen som ved utvelgelsen av hvem som skulle permitteres. Det kan tas hensyn til blant annet ansiennitet og kompetanse. På grunn av usikkerhet, endringer og at permitterte kan ha fått midlertidig arbeid annet sted kan allikevel forutsetningene for gjeninntakelse endre seg. Et godt råd er derfor at partene har en kontinuerlig dialog om dette.

Under permitteringsperioden

Usikkerhet knyttet til hva som er riktig omfang vil som regel være en faktor underveis i permitteringsperioden slik som ved det første varselet om permittering. Det kan derfor bli aktuelt å utvide permitteringsgraden eller forlenge perioden for permitteringen. Av samme grunn kan det bli behov for å ta arbeidstakere tilbake i jobb for et kortere eller lengre tidsrom.

Utvidelse av permitteringsgraden etter iverksatt permittering

Permitteringsgraden kan utvides etter at permitteringen er startet, og uten at det påløper en ny arbeidsgiverperiode med lønnsplikt..

Arbeidsgiver må være oppmerksom på at også i slike tilfeller kreves det at det sendes ut nytt varsel til berørte arbeidstakere. Varselet om utvidelse må følge de vanlige reglene om varslingsfrist.

Forlengelse av permittering

I utgangspunktet kan en permittering som er startet forlenges innenfor den lovlige maksimale permitteringsperioden, forutsatt at det fortsatt foreligger saklig grunn for permittering. Ved forlengelse må arbeidsgiver sende nytt varsel. Varselet må følge reglene om varslingsfrist.



Partene må også ha de ansattes ve og vel langt framme i bevisstheten. Mye uro rundt og lange prosesser kan gjøre de ansatte mer utrygge enn nødvendig.



Ledelsen har ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, også under en periode med permittering av ansatte. Her er det viktig at både verneombudet og de tillitsvalgte bidrar.

Arbeid under permitteringsperioden

Arbeidstaker kan kalles tilbake fra permittering for å utføre arbeid i kortere eller lengre perioder under permitteringen.

Når arbeidstaker arbeider under permitteringen må dette ikke strekke seg ut over 6 uker. Varer arbeidet mer enn 6 uker, vil videre permittering anses som ny permitteringsperiode, og det må gis nytt varsel og utbetales lønn i den nye arbeidsgiverperioden. Arbeidstaker kan jobbe i flere 6 ukers-perioder i permitteringsperioden. Arbeidstakeren må gi informasjon til NAV via meldekort om antall timer han/hun har arbeidet. Arbeidstaker vil i slike tilfeller motta full lønn for det faktiske arbeidets omfang, og dagpenger for den permitterte arbeidstiden.



Om mange ansatte er omfattet av permitteringene, er det et godt råd til arbeidsgiver å invitere NAV til et informasjonsmøte i virksomheten.

Avslutning av permitteringsperioden

Arbeidstaker plikter å stille på jobb igjen så snart den varslede permitteringsperioden er over.

I motsetning til når det varsles om permittering, er det ingen formkrav når arbeidstakere skal kalles tilbake. Dette kan gjøres ved å ta en telefon til de ansatte. For ordens skyld og for å unngå misforståelser, bør samtalen følges opp med skriftlig informasjon på e-post eller sms som bekrefter at permitteringen opphører og tidspunkt for oppmøte.

Når permitteringen opphører, har arbeidstakerne en plikt til å returnere til arbeidet på relativt kort varsel. Det er ingen lovbestemmelser som direkte regulerer hvor raskt, men arbeidstaker bør normalt få en frist på 1-2 dager.

I spesielle tilfeller kan permittert arbeidstaker ha fått midlertidig arbeid annet sted. Dette bør arbeidsgiver og arbeidstaker ha dialog om, for i slike tilfeller forventes det at arbeidsgiver må gi den ansatte rimelig frist til å avslutte også det midlertidige arbeidsforholdet



Annet

Arbeidstakere kan avvikle ferie eller bli sykmeldt under permittering. Ferieavvikling avtales med arbeidsgiver på vanlig måte, og NAV må få beskjed. Ferie teller ikke med som permitteringstid.

Hvorvidt arbeidstaker har krav på sykepenger fra NAV eller arbeidsgiver, og hvordan sykepengene skal beregnes vil bero på tidspunktet arbeidstaker blir sykmeldt.

Arbeidstaker som blir **sykmeldt** før permitteringen blir iverksatt, vil som utgangspunkt motta sykepenger fra arbeidsgiver i arbeidsgiverperioden.

Dersom arbeidstaker blir **sykmeldt i arbeidsgiverperioden**, dvs. etter at permitteringsperioden har startet, vil arbeidsgiver ikke være forpliktet til å yte sykepenger.

Arbeidstaker vil i slike tilfeller ha rett på **sykepenger fra NAV** etter folketrygdløven § 8-49. Sykepengene vil imidlertid beregnes etter dagpengesats og utbetalingen vil derfor være noe lavere.



NAV har til enhver tid oppdatert informasjon om regelverket.

For arbeidstakere:

nav.no/arbeid/no/permittert/

For arbeidsgivere:

arbeidsgiver.nav.no/arbeidsgiver-permittering/

Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til virksomheten med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke formelt er oppsagt.

Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av den grunn bort, bortfaller retten til lønn i oppsigelsestiden. (hovedavtalen § 23, første og andre ledd)

Hvis permittert arbeidstaker ønsker å si opp sitt arbeidsforhold

Hvis arbeidstaker har vært permittert i mer enn 3 måneder og fortsatt er permittert, kan vedkommende si opp og fratre uten å ha plikt til å jobbe i oppsigelsestiden jf. hovedavtalen § 23, tredje ledd.

Om arbeidstaker sier opp før tre måneder med permittering er gjennomført gjelder vanlige regler, slik at det følger både arbeidsplikt og lønnsplikt i oppsigelsestiden.

Hvis arbeidsgiver ønsker å gå til oppsigelse av permitterte arbeidstakere

For en virksomhet som har gått til permitteringer kan det på et tidspunkt oppstå behov for å gå til oppsigelser i stedet. Dette skjer for eksempel hvis man må innse at arbeidsbortfallet ikke lengre er av midlertidig karakter.

I en slik situasjon må arbeidsgiver være oppmerksom på drøftingsplikten etter § 31 i hovedavtalen og videre at arbeidsmiljølovens regler, kapittel 15, om opphør av arbeidsforhold gjelder. Dette vil da bli en annen prosess enn permitteringer og omtales ikke nærmere her.

Rett til dagpenger

Arbeidsgiver skal betale full lønn de 10 første arbeidsdagene etter at permitteringen er iverksatt (lønnsplikt dager). Etter det kan arbeidstaker ha rett til dagpenger. Mellom arbeidsgivers lønnsplikt dager og dagpenger er det normalt 3 karensdager. Det vil si at permittert arbeidstaker har 3 dager uten lønn eller dagpenger. Sjekk alltid den sist reviderte utgaven av permitteringslønnsloven, da arbeidsgiverperioden kan endres med kort varsel.

Lenke til permitteringslønnsloven

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1988-05-06-22>

For å ha rett til dagpenger må arbeidstakerens samlede arbeidstid være redusert med minst 50 prosent.

Dagpenger ytes som utgangspunkt ikke ved permittering i statlig, fylkeskommunal eller kommunal virksomhet. Det ytes heller ikke dagpenger ved permittering i kulturinstitusjoner, organisert som aksjeselskap, stiftelse o.l., dersom disse «i vesentlig grad» får støtte til driften fra det offentlige, jf. dagpengeforskriften § 2 -6. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1998-09-16-890>. Disse begerensningene gjelder ikke ved permitteringer i statlig, fylkeskommunal eller kommunal næringsvirksomhet, når virksomheten er etablert/organisert som selvstendig enhet, og drives etter samme prinsipper som privat næringsvirksomhet.

I de virksomheter der arbeidstakere ikke har rett til dagpenger under permittering, plikter arbeidsgiver selv å dekke en yttelse tilsvarende dagpenger. (hovedavtalen § 24, fjerde ledd)

Begrensningene nevnt over gjelder likevel ikke dersom det oppstår «uforutsettelige hendelser». Det betyr at også ansatte i ovennevnte kulturvirksomheter har krav på dagpenger fra det offentlige dersom permitteringen knytter seg til uforutsette hendelser.



Arbeidsmiljøloven § 15-3. Oppsigelsesfrister:

lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven#KAPITTEL_17

Begrensningene gjelder heller ikke når virksomheten er etablert/organisert som selvstendig enhet, og drives etter samme prinsipper som privat næringsvirksomhet.



Det er mange temaer å drøfte i forbindelse med permitteringer, det vil derfor ofte være nødvendig med flere drøftingsmøter. Mellom drøftingsmøtene oppfordres partene til å ha en løpende dialog, slik kan drøftingsmøtene bli bedre.

Ekstraordinære situasjoner

Når det oppstår ekstraordinære situasjoner, slik som under koronapandemien, kan reglene for permitteringer og dagpenger mm endres. Både myndighetene, NAV og arbeidslivets organisasjoner vil til enhver tid ha oppdatert informasjon om de gjeldende regler. NAV har også en chatfunksjon som er åpent alle hverdager.

Hvis partene ikke blir enige

Dersom det er uenighet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte om permittering og vilkårene for dette, herunder bruken av ansiennitet, skal dette forsøkes løst gjennom forhandlinger. Dersom det ikke oppnås enighet i forhandlinger kan partene bringe saken inn for Spekter og LO Stat, jf. hovedavtalen § 13. Dette vil imidlertid ikke utsette gjennomføringen av permitteringen.

En slik uenighet kan i ytterste konsekvens bli avgjort i Arbeidsretten. Det vil dermed kunne ta svært lang tid før en avklaring på uenigheten foreligger. Virkningen av at arbeidstaker får medhold i at en permittering er usaklig vil i hovedsak være at man får tilbakebetalt differansen mellom dagpenger og full lønn.

I en slik situasjon er det derfor viktig at partene opptrer profesjonelt; at man opprettholder et konstruktivt samarbeid og ikke stopper dialogen.

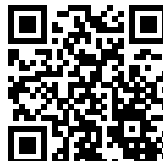
Permitteringsregler



Norges supermodell

Finn ut mer her:
supermodellen.no

Følg oss på Facebook:
facebook.com/supermodellen.no



LO Stat



ARBEIDSGIVERFORENINGEN
SPEKTER

