

BW/BE 24.03.2020

VEILEDER OM PERMITTERINGER I SAMMENHENG MED CORONAVIRUSET

Vi er i en situasjon hvor mange bedrifter går til permitteringer. Permittering betyr at man ikke skal gå på jobb, og at man etter en periode får [dagpenger \(arbeidsledighetstrygd\) fra NAV](#). Som følge av Corona-viruset har viktige [regler om permittering også nylig blitt endret](#). Kostnadene for bedriftene er redusert, og permitterte ansatte har fått bedre betingelser. Mange av Arbeidsmandsforbundets tillitsvalgte vil pga. følgene av Corona-situasjonen bli involvert i permitteringsdrøftinger. Her gir vi noen hovedpunkter som kan støtte tillitsvalgte i denne viktige jobben.

Permittering er "fritak fra arbeid"

Permittering betyr at ansatte midlertidig fritas for arbeid pga. stans eller problemer med driften, men at de permitterte fortsatt har status som ansatte i bedriften. Med juridisk språk betyr dette at arbeidstaker er fritatt fra arbeidsplikt og at arbeidsgiver er fritatt fra lønnsplikt. Det er viktig å være klar over at permitteringer er ment som et midlertidig tiltak. Dersom det av en eller annen grunn ikke er mulig at bedriften kommer i drift igjen, må man vurdere oppsigelser fremfor permitteringer.

Lov- og avtaleverket

Permitteringer er et ulovfestet prinsipp og det er [Hovedavtalens Kap. 7](#) som setter vilkårene for permittering, dvs. beskriver når permittering kan brukes. [Permitteringslønnsloven](#) gir der imot regler bl.a. om lønn for ansatte som er permitterte.

Forbedringer for ansatte i Corona-krisen

I den aktuelle situasjonen gjelder bl.a. følgende¹:

- Ansatte har i permitteringsperioden rett til 20 dagers full lønn². Arbeidsgiver skal dekke 2 av disse dagene, de øvrige dekkes av NAV³.
- Ansatte må varsles om permitteringer på forhånd. Hovedregelen er en varslingsfrist på 14 dager, men Corona-situasjonen *kan* bety at 2 dagers frist er tilstrekkelig (*force majeure, se lenger ned for mer om dette*). Varslingsfristen er viktig moment i drøftingene tillitsvalgte skal ha med arbeidsgiver før permittering tas i bruk.
- Dagpenger til ansatte – etter 20-dagers perioden – gis nå som 80% lønn opp til 3G og deretter 62,4% mellom 3G og 6G. "ventedagene" eller «karantedagene» før man mottar dagpenger fra NAV på tre dager, er nå fjernet.
- Man har krav på dagpenger dersom man permitteres fra mer enn 40 % av sin stilling.

Se [her for fullstendig liste](#) over endringer i regelverket om permittering og dagpenger.

Reelle drøftinger før permittering

Før arbeidsgiver iverksetter permitteringer *skal* dette drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalens § 7-2. I drøftingsmøtet må ledelse og tillitsvalgte ta stilling til hvor mange som skal permitteres og

¹ Disse reglene trer i kraft 21. mars, men gjøres også gjeldende for permitteringer med årsak i Corona-viruset som trådte i kraft før denne datoen.

² Begrenset oppad til 6G, dvs. seks ganger Folketrygdens grunnbeløp, årlig G er pr. 2019 kr. 99 858, dvs. maks. årslønn er 599.148.

³ Permitteringslønnsloven har normalt en arbeidsgiverperiode på 15 dager.

hvilken type stillinger det er snakk om. Hvis bedriften ikke stenger helt ned, må man også diskutere hvilke stillinger/funksjoner som er kritiske for at bedriften skal kunne fortsette driften videre.

På samme måte som i nedbemanningsprosesser er det ansiennitet som ifølge Hovedavtalens § 7-1, pkt. 3 skal være det viktigste prinsippet for å velge ut hvem som skal permitteres. Som ellers i nedbemanningsprosesser kan ansienniteten fravikes når det er saklig grunn. Det kan dreie seg om sosiale forhold, som for eksempel forsørgelsesbyrde, eller det kan være at enkelte har kompetanse som er kritisk for at bedriften skal kunne opprettholde sin drift.

Eksempel på sosiale forhold:

En eneforsørger med et kronisk sykt barn vil kunne rammes betydelig hardere av å permitteres og dermed miste inntekt, enn en ansatt som bor i en husstand som har to inntekter og ikke har barn eller andre å forsørge.

Eksempel på kritisk kompetanse:

En produksjonsbedrift kan være avhengige av at en bestemt type maskin kan opereres for at man kan opprettholde driften. Hvis bedriften må stenge ned dersom maskinen ikke går, kan dette være saklig grunn.

*Begge disse forholdene må **vurderes strengt**, og det kreves helt spesielle tilfeller for at man skal kunne fravike ansiennitetsprinsippet.*

Det er også et viktig poeng at man avtaler permittering slik at det fører til minst mulig ulempe for arbeidstaker. Hvis man for eksempel mister mindre enn 40 % av inntekten vil man ikke ha krav på dagpenger.

Man må også vurdere om permitteringen bør rullere, slik at man over tid bytter på hvem som er permittert og slik sett gjør ulempen mindre for den enkelte.

Dersom man er usikker på om det som er drøftet er i henhold til regelverk eller saklighet kan tillitsvalgte la dette fremgå av protokollen, eller også skrive at man er i uenig de vurderinger som bedriften har gjort (uenighetsprotokoll).

Når drøftingsmøtet er gjennomført skal hver enkelt ansatt som vil bli permittert motta et eget varsel om dette. Dette varsel skal gis minimum 14 (eller 2) dager før permitteringen trer i kraft. Varslet må inneholde opplysninger om hvorfor permitteringen finner sted. Varslet løper fra arbeidstidens slutt den dagen varselet blir mottatt av arbeidstakeren.

Permitteringsvarsel skal også inneholde informasjon om permitteringsens sannsynlige lengde. Det kan bli endret underveis, men det skal stå en begrunnelse varselet. Det må også fremgå om det er en hel eller delvis permittering.

I tillegg til at et permitteringsvarsel skal varsle den ansatte, så er det viktig dokumentasjon i forbindelse med at de ansatte vil søke om dagpenger hos NAV. For å lette saksbehandlingen oppfordrer NAV til at arbeidsgivere også opplyser om følgende i permitteringsvarselet:

- Om det er enighet mellom partene på arbeidsplassen om permitteringen (JA/NEI)
- Den permittertes stillingsstørrelse/stillingsprosent.
- Når den permitterte ble ansatt i bedriften.

Prosessen for permittering kan se slik ut:

- På bakgrunn av behov for midlertidig innskrenkninger i driften tar arbeidsgiver initiativ til drøftinger med tillitsvalgte.
- Drøftingsmøte gjennomføres og [protokoll](#) settes opp.

- Arbeidsgiver skal gi skriftlig varsel til ansatte som omfattes av permitteringen.
- Arbeidsgiver skal gi skriftlig varsel til NAV dersom permitteringen omfatter minst ti ansatte. Tillitsvalgte kan kommentere meldingen før den sendes til NAV.
- Den ansatte som er permittert **må selv ta kontakt med NAV** og søke om dagpenger under permittering **straks varsel om permittering er mottatt**.
- Dersom permitteringen varer ut over en måned, skal det gjennomføres nye drøftinger med de tillitsvalgte.
- Permitteringsperioden begynner vanligvis **14 dager** etter at varslet er gitt til den ansatte, regnet tidligst fra arbeidstidens slutt den dagen varslet mottas. Varsling kan først gis etter at drøftingsmøte er avholdt.
- I særlige tilfeller kan permitteringsperioden begynne 2 dager etter at varsel er gitt.
- Dersom varselet ikke angir en dato for avslutning av permitteringen, skal permitteringen også drøftes på nytt etter en måned. Deretter skal permitteringen drøftes hver måned, hvis ikke det er enighet om noe annet.

Nærmere om grunnlaget for permittering – saklig grunn og varslingsfrist

- Hovedavtalen § 7-1 nr. 1 setter som vilkår for permittering at det foreligger **en saklig grunn som gjør det nødvendig**.
- Saklig grunn kan være midlertidige innskrenkninger i driften eller driftstans. **Hovedregelen for permittering er 14 dagers varsel til ansatte**.
- Ved *uforutsette hendelser* kan det permitteres med 2 dagers varsel etter hovedavtalen § 7-3 pkt. 2.
- Varslingsperiodens lengde er av vesentlig betydning for ansatte, fordi man mottar lønn i varslingsperioden. Det betyr at i praksis er forskjellen for den enkelte arbeidstaker på 2 og 14 dagers varslingsperiode, i om man får lønn for to dager eller 14 dager fra arbeidsgiver. Med andre ord har man et betydelig økonomisk tap ved to dagers varslingsperiode.

Hva er en uforutsett hendelse (force majeure)?

Corona-virus er i seg selv ikke en uforutsett hendelse i denne sammenheng. En uforutsett hendelse kan være tilfellene der en bedrift må stenge ned fordi det er umulig å fortsette driften. Et eksempel på dette kan være bedrifter som har fått beskjed av myndighetene om at de må stenge over natta. I slike tilfeller vil todagers-unntaket kunne gjelde. Dette er en uforutsett stengingsordre med umiddelbar virkning, og som gjør at bedriftene ikke kan bruke de ansatte. En forutsetning er selvfølgelig at de ansatte ikke kan settes til annet arbeid.

At bedriftens ansatte blir satt i karantene av helsemyndighetene, og derfor ikke kan opprettholde driften kan også være saklig grunn til to dagers varslingsfrist. De som er satt i karantene vil i denne situasjonen ha krav på sykepenger. I forbindelse med Corona-utbruddet er det vedtatt egne regler for sykepenger dersom man er [sykmeldt på grunn av smitte eller karantene](#).

Det kan også oppstå situasjoner der kundene av bedriften vil stenge ned på kort varsel på grunn av ytre uforutsette hendelser. Dette er i seg selv ikke saklig permitteringsgrunn dersom de ansatte kan omplasseres og settes til annet arbeid. Kunder flest har avtaler med sine leverandører og disse inneholder ofte «force majeure» klausuler. Hvis kunden påberoper seg at dette er en uforutsett

hendelse og dette **godtas av bedriften/arbeidsgiver**, vil det kunne være saklig grunn til å bruke unntaksregelen om todagers varslingsfrist.

Det er viktig å være klar over at hovedreglene om permittering er til stor fordel for bedriftene fordi det gir mulighet til å fristille ansatte og begrense sine kostnader med en frist på 14 dager. Dette er en betydelig kortere frist enn hvis arbeidsgiver skulle si opp ansatte og måtte følge fristene i Arbeidsmiljøloven, som er fra en til seks måneders oppsigelsestid. Dersom arbeidsgiver permitterer ansatte med to dagers varsel og dette ikke er saklig, risikerer de også søksmål og erstatning fra de ansatte. Man risikerer også at NAV ikke godkjenner permitteringen og at de nekter å utbetale dagpenger.

Bedriften må altså kunne vise til hvilke utforutsette hendelser som begrunner permitteringen, f.eks. at kunder stenger ned eller forsvinner, råvarer ikke blir levert, egne ansatte er satt i karantene/isolasjon osv., dvs. de driftsmessige følgene av coronaviruset. Først da blir det mulig å kunne føre en reel drøfting om alternative løsninger, noe kun en generell henvisning til Corona-smitten ikke gjør.

Hvor lenge kan en hending sies å være *uforutsett*?

Det er vanskelig å gi noe endelig svar på dette, men saklig sett bør det etter hvert bli vanskeligere å hevde at situasjonen er uforutsett. Corona-viruset finnes i samfunnet og etter noe tid vil det være et forhold arbeidsgiver må regne med og planlegge for. Arbeidsgiver må søke å finne løsninger på de driftsmessige utfordringene Corona-viruset har forårsaket, og etter hvert vil konsekvensene ikke i like stor grad kunne anses som uforutsette. Da vil også mer tale for at 14 dager er den riktige varslingsfristen. I denne sammenheng er det også grunn til å vise til hovedavtalens § 7-3 pkt. 2 hvor varslingsfristen ved brann – som er en akutt hendelse, er satt til 14 dager.

Det kan også reises spørsmål om det i det hele tatt er riktig å permittere. Hovedavtalen § 7-1 setter som generelt vilkår at situasjonen skal gjøre det *nødvendig* for bedriften. Økonomiske forhold ved bedriften bør også vektlegges i vurderingen her. Det bør f.eks. klargjøres om bedriften også under permitteringsperioden vil ha løpende inntekter. Dersom en likevel kommer til at permittering er saklig, kan igjen varslingsfristen og permitteringstidspunktet være tema i drøftingen.

Det hører med i dette bildet at Stortinget 19. mars har kuttet arbeidsgiveravgiften med fire prosent⁴, har utsatt innbetaling av arbeidsgiveravgiften med forfall 15. mai, har redusert lav moms fra 12 til 8 prosent og redusert arbeidsgiverperioden for sykepenger for Corona-smittede til tre dager.

⁴ For første termin, dvs. i to måneder.

Oppsummering:

Drøftingsmøtet og tema for drøftingene

- Før det gis varsel om permittering skal det etter hovedavtalens § 7-2 gjennomføres drøftingsmøte, og det skal settes opp protokoll fra varslingsmøte.
- Varsel om permittering kan først sendes ut etter at drøftingsmøte er avholdt, og varslingsfristen kan tidligst begynne å løpe ved arbeidsdagens slutt den dagen varselet mottas.
- Bakgrunnen for drøftingsmøtet er Corona-smitten som har skapt en unntakssituasjon, en samfunnsmessig krise. Smitten og tiltakene den har medført kan ha gitt konsekvenser som gjør det nødvendig med en midlertidig stans i produksjonen, helt eller delvis.
- Corona har konsekvenser både for arbeidsgiver og ansatte. Varslingsfristens lengde har som nevnt over vesentlig økonomisk betydning for ansatte og dette må belyses i drøftingene. Til tross for gode tiltak fra myndighetene risikerer ansatte en vesentlig nedgang i inntekt når permitteringene blir langvarige.
- Som regjeringen har uttalt i forbindelse med krisen må vi tenke både på kort- og lang sikt. Vi drøfter her permittering – dvs. et midlertidig opphør av arbeidet. Etter noe tid ser begge parter for seg at ansatte og ledelse igjen skal jobbe sammen. Dette lengre perspektivet tilsier at vi finner løsninger i drøftingsmøtet som er rimelige for begge parter.
- Drøftingene skal være reelle. Det innebærer bl.a. at tillitsvalgte skal få forelagt den konkrete, driftsmessige begrunnelsen for permitteringer og mulige alternativer, slik at tillitsvalgte har en *reel mulighet til å bedømme om det foreligger en saklig grunn som gjør permittering nødvendig*.
- Dersom det er snakk om lengre permittering, skal det etter Hovedavtalen § 7-2 vurderes om det kan igangsettes yrkesfaglige, kompetansehevende tiltak. Generelt finnes det i dag mangle muligheter ved bruk av PC for opplæring, kurs e.l. som ansatte kan gå i gang med.
- Omfanget av permitteringene må drøftes, dvs. varighet, hvem og i hvilken grad ansatte skal permitteres. Dersom det må velges mellom ansatte legges ansiennitet til grunn, men andre saklige grunner som sosiale/økonomiske forhold bør gis vekt i denne situasjonen., se hovedavtalen § 7-1 nr. 3. Det skal legges vekt på de tillitsvalgtes spesielle oppgaver i bedriften, se hovedavtalen § 7-1 nr. 4.
- Som nevnt må varslingsfristen til ansatte være gjenstand for drøfting. Når fristen er avklart bør selve varselet til ansatte gjennomgås. Hovedavtalens § 7-4 beskriver varselets form og innhold. Vi legger til grunn at det gis *skriftlig*⁵ og som minimum bør inneholde:
 - Opplysninger om hvor lenge det er sannsynlig at permitteringen vil vare
 - Begrunnelsen for permitteringen
 - Eventuelle opplysninger om permitteringsens omfang, helt eller delvis permittering (stillingsandeler)

⁵ Skriftlig varsel er viktig fordi varselet også skal brukes som dokumentasjon for NAV ved søknad om dagpenger

- Det bør klargjøres i møtet hvordan ansatte skal holdes informert i permitteringsperioden, herunder hvordan tillitsvalgte og ledelse skal ha kontakt
- Det bør avtales tidspunkt for neste drøftingsmøte, senest innen 1 måned etter § 7-4 i hovedavtalen.

Avslutning av permitteringsperioden

Når permitteringsperioden er over skal ansatte tilbake i arbeid. Det er naturlig at ansatte kommer tilbake etter de samme regler og rekkefølge som da de ble permittert. Hvis dette skal fravikes, må bedriften konferere med tillitsvalgte, og det må skrives protokoll fra drøftingene.

Oppsigelser i permitteringsperioden

Dersom noen blir sagt opp i permitteringsperioden, gjelder vanlige oppsigelsesregler etter arbeidsmiljøloven. Det innebærer bla. vanlig lønn i oppsigelsestiden.

Annet:

De som blir permittert skal fortsette å være medlemmer i Norsk Arbeidsmandsforbund. Dette er for at man blant annet skal opprettholde de forsikringene man har gjennom medlemskapet. Det er viktig at den avdelingen man tilhører får beskjed om at man er permittert. Medlemmer som blir permittert har krav på kontingentfritak i 3 måneder, og betaler minstekontingent hvis man fortsatt er permittert. Forbundet må ha dokumentasjon på at man er permittert og må derfor ha kopi av permitteringsvarselet.

Det er også viktig at NAV får beskjed om at man er medlem av fagforeningen.

Fordi situasjonen endrer seg raskt kan det komme endringer i det regelverket som gjelder på kort varsel, og det er derfor viktig at man holder seg best mulig oppdatert. Både forbundet og NAV oppdaterer sine nettsider så raskt det lar seg gjøre dersom endringer blir gjort.

Denne veilederen vil bli oppdatert.