

PERMITTERING VED KORONA VIRUSET - STEG FOR STEG

Straks en bedrift, herunder enkeltpersonforetak, ikke kan sysselsette arbeidstakeren på en økonomisk forsvarlig måte, og situasjonen er midlertidig, kan ansatte permitteres for en periode. Permittering innebærer at arbeidstakere blir fristilt fra arbeidsoppgavene sine. Vilåårene for å permittere er ikke lovregulert, men de står i Hovedavtalen mellom NHO og LO. Det er en avtale som gjelder mellom fagorganiserte i bedrifter og bedriften. Reglene gjelder likevel i praksis også tilsvarende for bedrifter som ikke er bundet av Hovedavtalen.

I korthet er reglene som følger:

1. Finn om du kan permittere.

Permitteringer kan bare være midlertidige, og de må være saklig begrunnet. Dette betyr at dersom du ser for deg at arbeidsmangelen blir varig er ikke permittering riktig. Da må du vurdere oppsigelse. Kravet om at det må foreligge «saklig grunn» vil ofte være oppfylt dersom bedriften ikke kan sysselsette arbeidstakeren på en for bedriften økonomisk forsvarlig måte. Typiske tilfeller er uforutsette naturhendelser og lignende. Virusutbruddet er i den kategorien.

2. Du må velge ut hvem som skal permitteres dersom det ikke gjelder alle.

Valget være basert på saklige kriterier. Det enkleste vil være å legge ansiennitet til grunn. Det er imidlertid tillatt å legge vekt på andre forhold som for eksempel kvalifikasjoner. Det viktigste er å begrunne valget.

3. Ta stilling til hvor lenge permitteringen skal vare.

Permittering kan vare i totalt 26 uker i løpet av de siste 18 måneder. Det gjelder lønnsplikt de første 15 arbeidsdagene. Reglene om varigheten av permitteringen og lønnsplikten kan endres nå innen kort tid på grunn av virussituasjonen. Det kreves saklig grunn for å opprettholde en permittering, slik at permitteringsgrunnlaget kan falle bort før det har gått 26 uker.

4. Dersom bedriften har tillitsvalgte skal du konferere med denne før beslutning om permittering tas.

Hvis bedriften ikke har noen tillitsvalgte, kan det være fornuftig å drøfte med en annen representant for arbeidstakerne, f.eks. et verneombud. Uansett bør du informere de ansatte før permitteringsvarsel sendes ut.

5. Den eller de som skal permitteres skal varsles om dette.

Varslet skal være skriftlig og om må overleveres hver enkelt. Varslet skal innholdet den sannsynlige lengden på permitteringen, om mulig. Varselsfristen er normalt 14 dager. Virussituasjonen er en uforutsett hendelse som medfører at en forkortet varselsfrist på 2 dager gjelder nå, dersom permitteringen er begrunnet i denne. Er permitteringen begrunnet i noe annet, gjelder fortsatt 14 dagersfristen.

Med «arbeidsdag» menes dager hvor den ansatte skulle ha arbeidet og mottatt lønn. Lønnsplikten løper ikke i perioder med arbeidsfri, f.eks. helligdager, avspaseringsperioder, permisjoner ol., men den løper videre fra neste arbeidsdag.