



PERMITTERINGSREGLENE - INNSTRAMMING VARSLET FRA 1.1.2012

For mange virksomheter er permittering et virkemiddel ved midlertidige innskrenkninger. Her gis en kort oversikt over hvilke regler som gjelder ved permittering og endringer foreslått fra 1. januar 2012.

Om permittering

I disse tider opplever mange virksomheter at arbeidsmengden reduseres slik at de ikke har nok arbeid til å tilby sine arbeidstakere, og arbeidsgiver har behov for å foreta nedbemanning. Når virksomheten regner med at aktiviteten vil ta seg opp i løpet av de neste 6-7 månedene, kan det være fornuftig å velge permittering før man eventuelt går til oppsigelse. Ved bruk av permittering vil arbeidsgiver kunne fri seg fra lønnsplikten raskere ved å bruke permittering enn ved å bruke oppsigelser, og arbeidsforholdet vil bestå i hele permitteringsperioden.

Ingen lovregler

Permittering er i dag ikke lovregulert, med unntak av regler om en kort periode med lønnsplikt for arbeidsgiver. I virksomheter som har fagforeninger og tariffavtaler er vilkårene for og prosessene rundt permitteringer avtalt, slik at både arbeidsgiver og arbeidstaker vet hva de har å forholde seg til. I følge rettspraksis anses reguleringen i tariffavtalene som uttrykk for generelle prinsipper som kommer til anvendelse så langt de passer i virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale.

5 regler ved bruk av permittering

1. Permitteringsvarselet er 14 dager - arbeidstaker er på jobb disse dagene og får lønn på vanlig måte
2. Arbeidsgiver har lønnsplikt de 5 første permitteringsdagene - arbeidstaker er ikke på jobb
3. Arbeidstaker kan ikke permitteres uten lønn i mer enn 52 uker
4. Arbeidstaker må permitteres minst 50 prosent for å ha rett på dagpenger fra NAV
5. Dersom arbeidstaker sies opp i permitteringsperioden gjelder det vanlig oppsigelsestid med lønnsplikt

Strengere regler fra 1. januar 2012

Regjeringen vil stramme inn adgangen til å permittere arbeidstakere fra 1. januar 2012.

Regjeringen har foreslått å reversere endringene fra 1. halvår 2009 med virkning fra 1. januar 2012. Dette innebærer at bedriftenes arbeidsgiverperiode forlenges fra fem til ti dager ved minst 40 prosent permittering. Maksimal periode med dagpenger under permittering reduseres fra 52 til 30 uker for nye tilfeller, samtidig som arbeidsgivers fritak fra lønnsplikten tilsvarende reduseres til 30 uker. Til slutt økes kravet til arbeidstidsreduksjon for rett til dagpenger under permittering fra 40 til 50 prosent.

Virksomheter som ser at de må permittere en periode inn i 2012 må gjøre dette før 1. januar for å kunne benytte dagens utvidede regelverk. Hvis man venter til etter nyttår gjelder de strengere reglene fra før 2009.

Ta gjerne kontakt med din kontaktperson i Sverdrup eller en av våre spesialister på arbeidsrett dersom du ønsker ytterligere informasjon:

Advokat Heidi Grette, tlf: +47 90 06 89 54, e-mail: heidi.grette@sverdruplaw.no

Advokatfullmektig Hanne M. Meldal, tlf: +47 41 54 78 75, e-mail: hanne.meldal@sverdruplaw.no

Med vennlig hilsen



ADVOKATFIRMAET SVERDRUP DA
Fridtjof Nansens plass 6 | BOKS 1865 VIKÅ | 0124 OSLO
TELEFON 22 42 27 00 | TELEFAKS 22 42 27 01