



HK informerer **Permitteringer og oppsigelser**



Handel og Kontor
i Norge



Permittering

Permittering av arbeidstaker innebærer at arbeidstaker midlertidig blir løst fra retten og plikten til å arbeide og arbeidsgiver fra lønnsplikten. Permittering er ikke lovregulert. Bestemmelser om dette finnes kun i hovedavtalene.

Saklig begrunnet

Permitteringen skal være av forbigående karakter, og skal være saklig begrunnet, eks. ordremangel, fulle lagre, mangel på råstoff, ulykker, andre hindringer som fører til at arbeidet ikke kan gjøres, arbeidskonflikter etc.

Begrenset

Permittering kan ikke benyttes ved permanente driftsinnskrenkninger. I slike tilfeller skal oppsigelse anvendes. Retten til å permittere er i følge hovedavtalene begrenset til 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.

Oppsigelser

Oppsigelsen skal være saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold. Forhold innenfor virksomheten som kan føre til oppsigelse vil være driftsinnskrenkninger, rasjonalisering eller omlegging av virksomheten.

Skjerpelse av saklighetskravet

Saklighetskravet medfører at hvert enkelt tilfelle må ses for seg. Det skjer hele tiden en utvikling i saklighetsbegrepets innhold. Gjennom rettspraksis de siste årene, har det skjedd en utvikling i retning av skjerpelse av saklighetskravet, og særlig hensynet til rimelighetsvurderinger i forhold til den oppsagte.

Ansiennitet er hovedprinsippet

Hovedregelen det vil si at er sist inn, først ut, utvelgelse skjer etter ansiennitet. Dette prinsippet er objektivt og oppfattes rettferdig av de fleste, både arbeidstakere og arbeidsgivere. Ansiennitetsprinsippet kan imidlertid fravikes når det foreligger saklig grunn. Forbundets råd er at ansienniteten bør følges så langt det er mulig. Når ansienniteten følges «til punkt og prikke», vil den endelige utvelgelsen lettere bli akseptert.

Ansiennitet på tvers av avdelinger

Prinsippet skal som hovedregel hevdes i hele bedriften, på tvers av avdelinger. Det kan gjelde hele landet eller partene kan avtale passende geografiske områder. Dette gjelder både i kjeder og konsern. Og dette gjelder selv om det står i kontrakten at man er ansatt i en bestemt avdeling (eller bedrift i konsernet).

Strengt krav mot å fravike ansiennitet

Det må stilles strenge krav til eventuelle saklige grunner for å fravike ansiennitetsprinsippet. Mangel på kompetanse som et argument for å fravike ansienniteten gjelder ikke, hvis den manglende kompetansen kan tilføres innen rimelig tid (eks. 3 - 6 måneder).

Partene skal forhandle om utvelgelsesprinsippene ved nedbemanning. Er partene uenig i at ansiennitetsprinsippet er det viktigste kriteriet, må dette komme fram i protokollen fra forhandlingene.

Hovedavtalen LO-NHO § 9-12 har en bestemmelse som vi ikke finner igjen i Hovedavtalen LO-Virke: Hvis bedriften finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan saken bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte gir bedriften beskjed innen tre dager etter at møtet er avholdt, at de vil kreve slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.



Twist om saklig grunn

Når en ansatt mottar oppsigelse som oppfattes som usaklig, for eksempel at det ikke foreligger saklig grunn til å fravike ansienniteten, må regionskontoret kontaktes umiddelbart da det er svært korte frister for å kreve forhandlingsmøte. Det er viktig at det er en av HKs regionssekretærer som sender kravet om forhandlingsmøte, da vi bruker standard brevmaler som ivaretar lovens formkrav.

Informasjonsplikt

Informasjon før beslutning fattes.

Bedriften er forpliktet til så tidlig som mulig å drøfte alle omlegginger med tillitsvalgte før beslutning fattes. Under drøftingene skal partene «snu hver stein» for å hindre eller begrense omfanget av nedbemanningen. Det skal skrives protokoll fra alle møter mellom partene.

Tillitsvalgte skal orienteres før allmøte

Når bedriften innkaller til allmøte, skal tillitsvalgte på forhånd og så tidlig som mulig orienteres om forhold som bedriften ønsker å informere om. Det er bedriften som er ansvarlig for å orientere de ansatte, men det er likevel naturlig at partene er enige om hva som skal gis av informasjon underveis i prosessen.

Regler, rettigheter og plikter ved permitteringer

Varsel om permittering

Arbeidsgiver har 14 dagers varslingsfrist ved permittering og varslingsfristen løper først fra den dag drøftinger mellom de lokale parter er gjennomført. Det betyr at arbeidstaker må varsles personlig 14 dager før de kan bli permittert (ubetinget varsel). NAV skal også varsles før permitteringene settes i verk.

Stønad under permittering

For å ha rett til dagpenger fra NAV i permitteringsperioden, må arbeidstakeren være permittert minst 50 prosent, være arbeidsfør, arbeidsløs uten egen skyld, fylle de inntektsmessige vilkår og melde seg hos NAV. Det betales ikke dagpenger for de tre første dagene (karensdagene).

HK dekker karensdagene for de som har vært HK-medlem i 1 år. Saklig grunn for permitteringen må foreligge. Sjekk gjerne med NAV før permittering iverksettes. Hvis NAV ikke vil betale dagpenger er enten permitteringen usaklig (skjult oppsigelse), eller NAV har fattet feil vedtak.

Vedtak fattet av NAV, kan ankes. Be regionkontoret om hjelp til det. Maks periode med dagpenger ved permittering er 30 uker innenfor en 18-månedersperiode.

Arbeidsgiverperioden

Arbeidsgiver må i følge Lov om lønnsplikt under permittering betale lønn i arbeidsgiverperioden, som er de 10 første arbeidsdagene av permitteringsperioden.

Når permitteringsperioden er over skal de permitterte gjeninntas i arbeid, «sist ut - først inn».



Regler, rettigheter og plikter ved oppsigelser

Masseoppsigelser

Hvis bedriften vurderer å si opp mer enn 10 arbeidstakere er det snakk om masseoppsigelse. De tillitsvalgte kan la seg bistå av sakkyndige og arbeidsgiver har plikt til å gi alle relevante opplysninger. Oppsigelsene får virkning først 30 dager etter at NAV er underrettet. NAV kan forlenge fristen. Uttrykket «får virkning» betyr at arbeidstakerne ikke har plikt til å fratre før fristens utløp. Arbeidsmiljøloven § 15-2.

Hvem må gå?

Vikarer og midlertidige tilsatte går først. Om disse har vært i bedriften sammenhengende i 1 år, avbrutt av lovhjemlet ferie eller andre kollektive fridager i bedriften, har de rett på 1 måneds varsel.

Om det er slik at bedriften urettmessig har benyttet midletidige ansettelser kan de påberope seg fast ansettelse. Det samme vil en midlertidig ansatt som har fortsatt i bedriften etter avtaleutløp kunne gjøre.

Drøftelser med tillitsvalgte

Hvis bedriften etter drøftingene med de tillitsvalgte konkluderer med oppsigelser, må protokollen fra drøftingene si noe om omfanget og kriterier for utvelgelse. I den grad det er satt opp en liste over personer som kan bli sagt opp, må ikke denne lista presenteres eller omtales som endelige konklusjon. Hvis de tillitsvalgte ikke kan gå god for utvelgelseskriteriene, bør man kun ta den foreslåtte lista til orientering, samtidig som innsigelsene de tillitsvalgte har, skal nedfelles i protokollen. Arbeidsgiver kan ennå ikke gå til oppsigelse. Først må det gjennomføres drøftinger med den enkelte arbeidstaker.

Individuelle drøftelser med arbeidstaker (arbeidsmiljøloven § 15-1)

Arbeidstakeren skal ved innkallingen til møtet gjøres kjent med hva det dreier seg om. Vedkommende har rett til og bør også ha med seg tillitsvalgt i møtet. Drøftingene skal være reelle. Bedriften skal altså ikke møte til drøftingene med ferdig skrevet oppsigelse.

Møtet bør benyttes til å luke ut eventuelle feil og misforståelser, for eksempel når kompetanse er benyttet som kriterium for utvelgelse. Da er det nødvendig at arbeidstakeren får uttale seg om og eventuelt utfylle eller korrigere det bildet bedriften har dannet seg.

Bedriften plikter å foreta en avveining mellom bedriftens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte. Drøftingsmøtet må derfor benyttes til å avdekke de negative virkningene en oppsigelse vil ha for den ansatte.

Nye drøftelser med tillitsvalgte

Når så arbeidsgiver har drøftet med den enkelte, veid og drøftet med de tillitsvalgte de eventuelle opplysninger og momenter som kom frem under de individuelle drøftelsene, foretas endelig utvelgelse av arbeidsgiver.

Oppsigelsens form, avgivelse og innhold

Det utstedes og overleveres skriftlig oppsigelse til den enkelte. Arbeidsmiljøloven § 15-4 angir i detalj hva oppsigelsen skal inneholde av opplysninger. En oppsigelse som ikke oppfyller formkravene, skal normalt kjennes ugyldig.



Når tillitsvalgte omfattes av nedbemanningsprosessen

I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften. Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist.

Ta vare på de som må gå

Medlemmer som mister jobben bør oppfordres til å fortsette som medlemmer i Handel og Kontor, og de må få orientering om sine rettigheter. Mens de er arbeidsledige betaler de minimumskontingent (forsikringsandelen).

De viktigste bestemmelsene

De viktigste bestemmelsene finner du i hovedavtalene, arbeidsmiljøloven, lov om lønnsplikt under permittering, folketrygdloven og forskrift om utvidet periode med fritak fra lønnsplikt under permittering.

Kontakt oss!

For mer utfyllende regler vises det til Compendia Personal. Alle HK-medlemmer har tilgang til dette verktøyet gjennom medlemsportalen på våre hjemmesider: www.hkinfo.no.

Dersom du har spørsmål eller trenger hjelp, må du gjerne ta kontakt med oss på e-post post@hkinorge.no eller telefon 23 06 11 80.



HK i Norge

Adresse: Youngsgate 11, 0181 Oslo
Telefon: 23 06 11 80, E-post: post@hkinorge.no
hkinfo.no