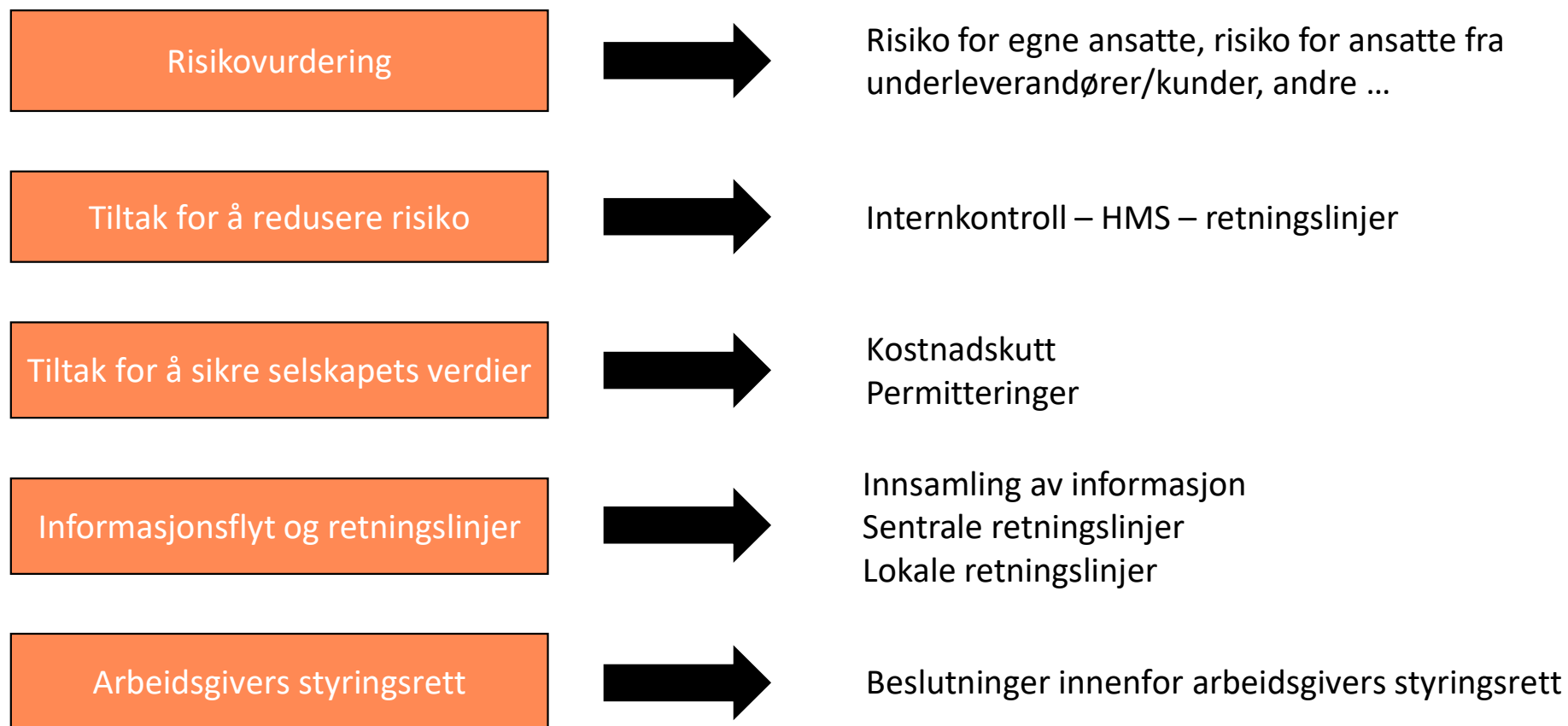


# Permitteringer og arbeidsgivers styringsrett

---

# Arbeidsrettslige problemstillinger



# Hva er permittering?

## Vilkår for permittering

- Adgangen til å permittere ikke lovregulert, men forutsatt i lovgivningen
- Hovedavtalen LO-NHO kap. VII (Hovedavtalen YS-NHO tilsvarende):
  - Når "saklig grunn" gjør det "nødvendig for bedriften"
- Gjelder også for virksomheter som ikke er tariffbundet

## Permittering eller oppsigelse?

- Arbeidsgiver må bedømme om behovet for reduksjon er permanent eller midlertidig
- Behov for permanent reduksjon? → Oppsigelse
- Vid adgang for arbeidsgiver til å vurdere situasjonens karakter og hvilke tiltak som er nødvendige

## Arbeidstakers rettsstilling under permittering

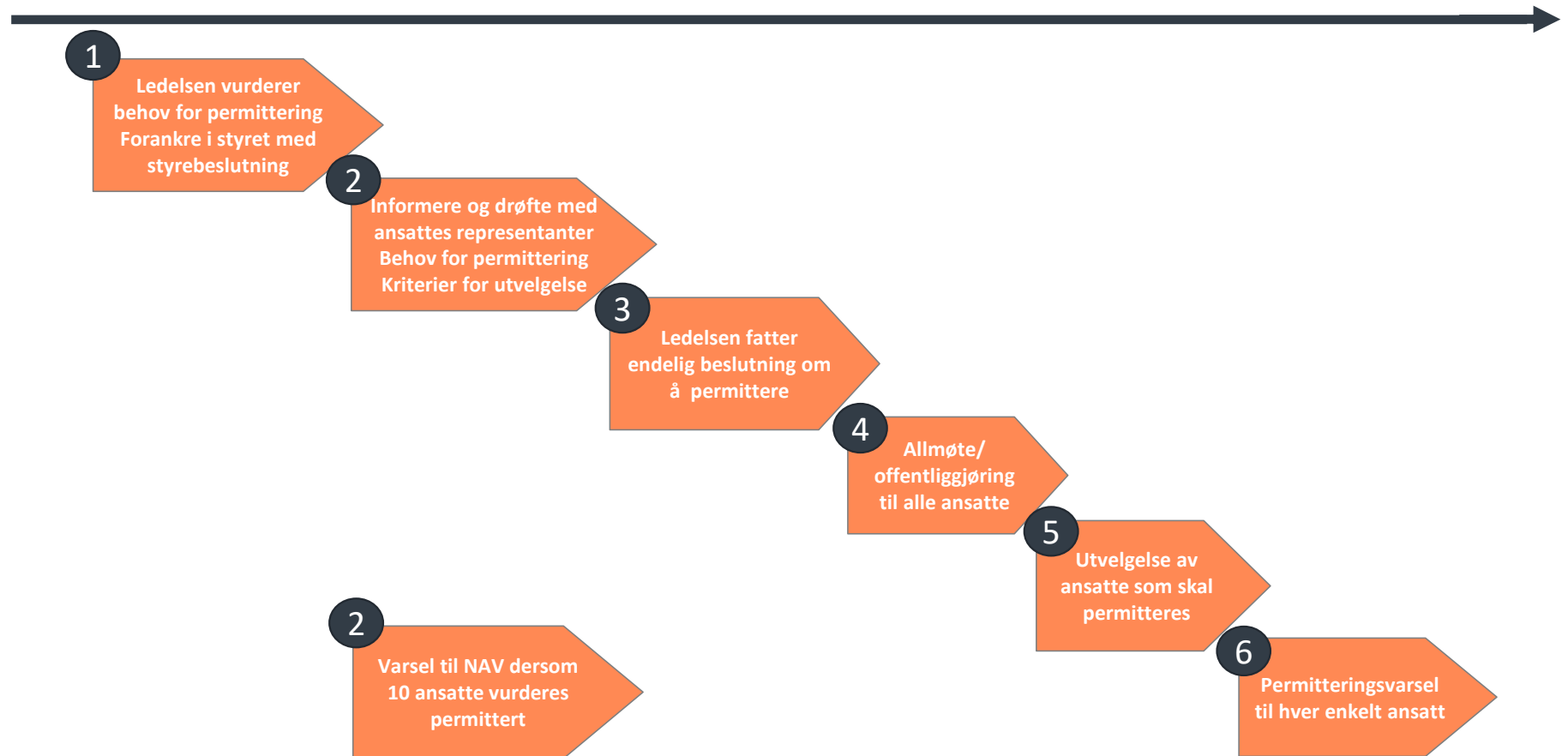
- Stillingsvernet uendret
- Arbeidstaker har 14 dagers oppsigelsestid i permitteringstiden
- Lønn og dagpenger: Arbeidsgiverperiode og trygdeperiode

## Saksbehandling og prosess

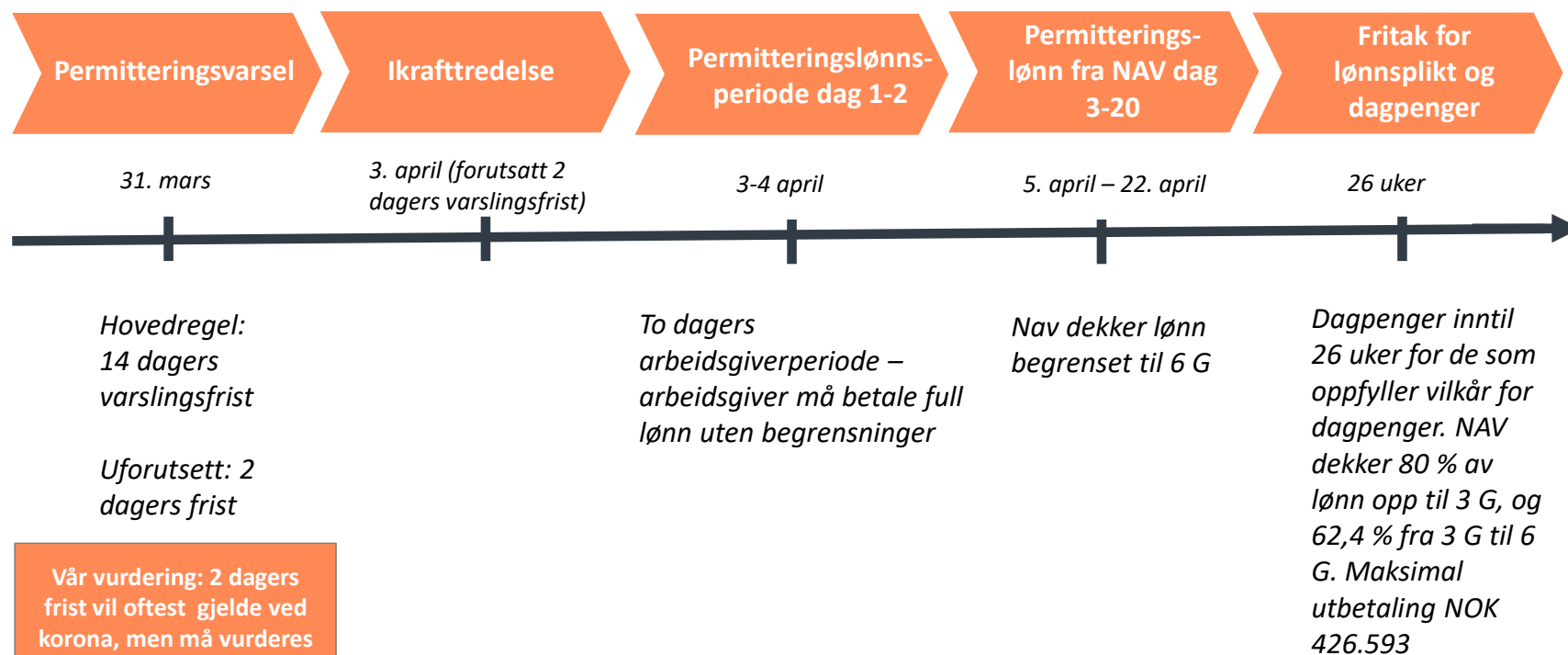
- Informasjon og drøfte med tillitsvalgte - Varsel til NAV ved 10 eller fler permitterte
- Dokumentasjon for beslutning og prosess
- Utvelgelse – hvilke ansatte skal permitteres?

Midlertidig arbeids/oppdragsmangel på grunn av korona vil med all sannsynlighet være permitteringsgrunn

# Permittering – hvordan går dere frem?

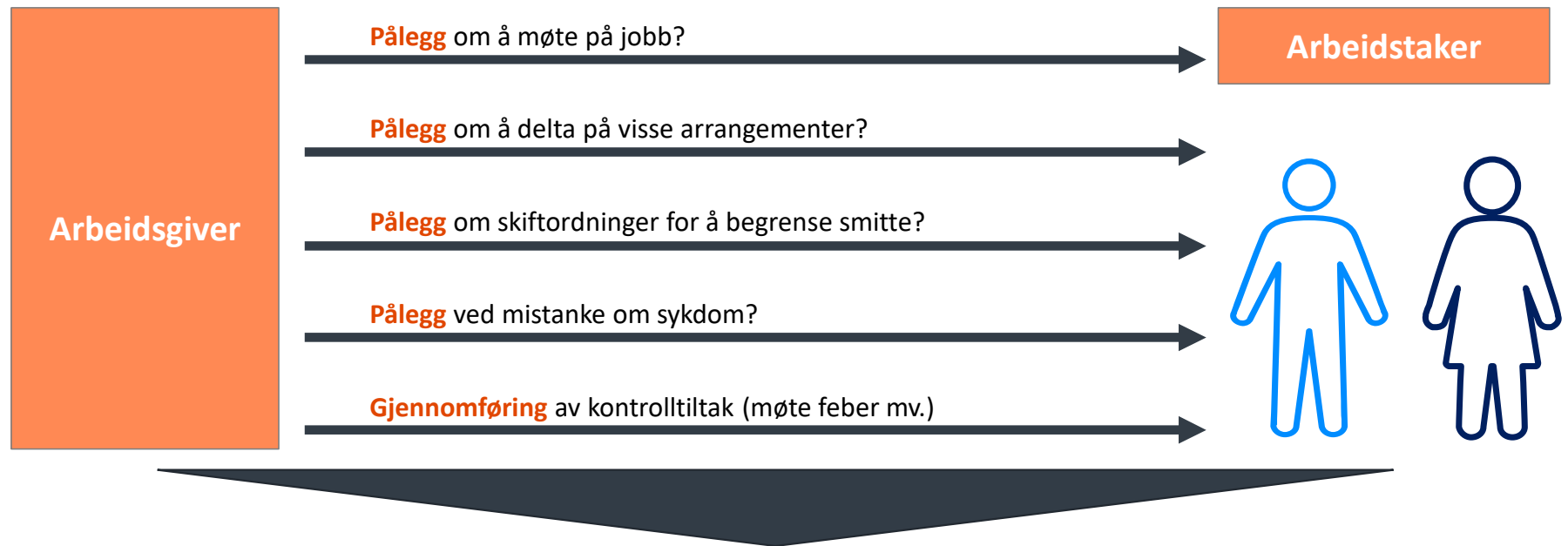


# Permitteringsperioden



Vår vurdering: 2 dagers frist vil oftest gjelde ved korona, men må vurderes konkret og drøftes med tillitsvalgte

# Hvilke pålegg kan arbeidsgiver gi?



Hvordan kan arbeidsgiver sanksjonere en arbeidstaker som ikke etterkommer pålegg?  
Arbeidsgivers plikt til å dekke lønn og andre kostnader for ansatte?

Kan arbeidsgiver kreve opplysninger om private reiser?  
Kan arbeidsgiver kreve helseopplysninger?

# Kontaktinfo



**HANS JØRGEN  
BENDER**

*Partner, advokat  
Advokatfirmaet Selmer AS*

**Kontaktinfo:**

[h.bender@selmer.no](mailto:h.bender@selmer.no)  
+47 970 79 977