



Regler om permittering og aldersgrænser i arbejdslivet

Aktualitet - mål

- Både permittering og aldersgrenser er relativt praktiske emner
- Arbeidsmiljøloven gir kun regler om aldersgrenser, men ikke om permittering
- Permittering er i liten grad lovregulert, men avtaler og rettspraksis har trukket opp enkelte vilkår og permittering er typisk et politisk tema
- Økt levestandard og forventet levealder aktualiserer spørsmålet om endringer i aldersgrenser. Ved lovendring i 2015 ble den alminnelige aldersgrensen økt med to år
- Regnskapsførere sitter tett på kunden og får god kunnskap om kundens virksomhet, noe som gir et godt grunnlag for rådgivning
- Målet med kurset er å gi regnskapsførere en innføring i reglene om permittering og aldersgrenser

Kursinnhold

- Regler om permittering
 - Om permittering og adgangen til dette
 - Vilkår for permittering
 - Utvelgelse
 - Saksbehandlingsregler
 - Permitteringsvarsel og -bevis
 - Lønnsplikt
 - Hva skjer ved utløp av en permitteringsperiode?
- Aldersgrense i arbeidslivet
 - Forbud mot aldersdiskriminering
 - Alminnelig aldersgrense
 - Bedriftsintern aldersgrense
 - Særaldersgrense

Permittering

Innledning

- Permittering vil si at arbeidstaker midlertidig blir fritatt fra arbeidsplikten, samtidig som arbeidsgiver midlertidig fritas fra lønnsplikten
 - Arbeidsforholdet består
 - Arbeidsstans forutsettes å være midlertidig
- Ulike situasjoner kan tilsi behov for permittering
 - Midlertidig svikt i markedet
 - Midlertidig svikt i tilgang på varer/tjenester
 - Utsettelse på prosjekter
 - Brann, ulykker eller naturkatastrofer som rammer virksomheten
- Alternativ til nedbemanning, hvert fall i første omgang
- Hel eller delvis permittering
- Rullerende permittering, f.eks. annenhver uke

Adgangen til å permittere

- Permittering er i liten grad lovregulert
- Lov om lønnsplikt ved permittering gir bestemmelser om hvilken lønnsplikt arbeidsgiver har under permittering
- Ulovfestede regler basert på tariffavtaler og rettspraksis
- Permitteringsadgangen kan være nærmere regulert i tariffavtale

Fordeler med permittering?

- Bedrifter med svikt i inntekter slipper å måtte bruke penger på lønn, samtidig som man slipper å måtte gå til oppsigelser og dermed risikere å miste kompetente og erfarne ansatte
- Bedrifter kan kutte kostnader raskt, og har derfor muligheter til å komme over kneika raskere
- Det at ansettelsesforholdene vedvarer, legger opp til en relativt friksjonsløs gjenoppstart av arbeidet
- Bedriften kan dermed være tilbake i full produksjon på kort tid
- De ansatte slipper å miste opparbeidede rettigheter, som lønnstrinn eller andre goder som stillingen måtte by på

Vilkår for permittering

- Krav til saklig grunn
 - Forhold hos virksomheten, f.eks. driftsforstyrrelser, svikt i ordretilgang mv.
 - Må ligge utenfor virksomhetens kontroll
- Krav til nødvendighet
 - Det må foreligge overvekt av hensyn på virksomhetens side som tilsier permittering
- Krav til midlertidighet
 - Driftsforstyrrelsen som begrunner manglende beskjeftigelse må være eller forventes å bli av midlertidig karakter
 - Det må med andre ord foreligge reelle utsikter til bedring av situasjonen innen overskuelig fremtid
- Samtlige vilkår må være oppfylt

Hvem skal permitteres - utvelgelse

- Utvelgelsen skal baseres på saklige kriterier som må følges konsekvent
- Hovedavtalens utgangspunkt: Ansiennitet
 - Bedrifter som ikke er bundet av Hovedavtalen er ubundet av ansiennitetskriteriet, men utvelgelsen må ha saklig grunn og ansiennitet står uansett sterkt
- Ansiennitet kan likevel fravikes når det foreligger saklig grunn
- Hva kan utgjøre saklig grunn?
 - Forskjeller i kvalifikasjoner og behov for kvalifikasjoner
 - Forskjeller med hensyn til erfaring
 - Forskjeller med hensyn til anvendelighet
 - Sosiale forhold, hensyn til den enkelte arbeidstaker
- Utvelgelsen bør dokumenteres skriftlig

Saksbehandlingsregler

- Drøftingsplikt med tillitsvalgte (og evt. den enkelte arbeidstaker)
 - Permitteringsbehov, -årsak og utvelgelse
 - Husk: Drøftinger skal dokumenteres, f.eks. i protokoll
- Permitteringsvarsel
 - Skriftlig varsel til den enkelte arbeidstaker senest 14 dager før permittering iverksettes
- Melding til NAV ved massepermittering
 - Ved permittering av minst 10 ansatte innenfor en periode på 30 dager

Innhold i permitteringsvarsel

- Sted/dato
- Navn på den permitterte
- Varsel om permittering fra stilling som ... ved (bedriftens navn) ... fra (dato) ...
- Årsaken til permitteringen
- Permitteringsgrad (hel/delvis)
- Permitteringsens sannsynlige lengde hvis mulig å oppgi
 - Hvis ikke bør det opplyses om det, og f.eks. at det vil bli innkalt til et informasjonsmøte
- Oppfordring om å kontakte NAV så raskt som mulig for å søke om stønad

Permitteringsbevis til ansatte

- Til bruk overfor NAV
- Årsaken til permitteringen
- Permitteringsperiode
- Hvilke dager arbeidsgiver har lovpålagt lønnsplikt

Lønnsplikt

- Lov om lønnsplikt under permittering
- Arbeidstaker har krav på lønn og annet arbeidsvederlag fra arbeidsgiver i en arbeidsgiverperiode den første perioden etter at permittering er iverksatt
- Arbeidsgiverperioden er pr. nå ti arbeidsdager
 - Løper fra og med den første arbeidsdag permitteringen omfatter
- Det gjelder ingen arbeidsgiverperiode dersom permitteringen skyldes brann, ulykker eller naturomstendigheter
- Etter arbeidsgiverperioden en fritaksperiode i 26 uker i løpet av en periode på 18 måneder – deretter gjeninntre lønnsplikten
- Etter arbeidsgiverperioden får arbeidstaker dagpenger fra NAV

Arbeid under permittering?

- Permitterte ansatte kan inntas til kortvarige oppdrag, men ikke ut over seks uker
- Dersom arbeidet varer mer en seks uker, vil videre permittering anses som en ny permittering
 - Nytt varsel på 14 dager
 - Ny arbeidsgiverperiode på ti dager
- Korte arbeidsperioder går ikke til fradrag i den tiden det kan permitteres

Ferie i permitteringstiden

- Utgangspunktet er at ferie skal avvikles som normalt dersom man er permittert
 - Dette gjelder særlig hvis ferie allerede var avtalt før permitteringen ble varslet
- Partene kan likevel bli enige om å flytte ferien
- Feriefravær stopper virkningen av permitteringen både når det gjelder betaling av arbeidsgiverperiode og når det gjelder forbruk av tiden arbeidstakeren kan permitteres uten lønn
- I forbindelse med ferieavvikling skal arbeidstaker ha utbetalt feriepengene for den aktuelle ferien

Hva skjer etter utløp av den første permitteringsperioden?

- Arbeidstaker går tilbake i arbeid
- Permitteringsperioden utvides
- Oppsigelse av permittert arbeidstaker
 - Saksbehandlingsregler og formelle krav til oppsigelse



Aldersgrenser i arbeidslivet

Innledning

- Arbeidsmiljøloven § 13-3 om forskjellsbehandling blant annet på grunn av alder
- Arbeidsmiljøloven § 15-13a om opphør av arbeidsforhold på grunn av alder

Forbud mot aldersdiskriminering

- Forskjellsbehandling på grunn av alder i arbeidslivet er forbudt
 - Betyr i utgangspunktet at arbeidsgiver verken kan la være å ansette noen på grunn av alder eller avslutte et arbeidsforhold på grunn av alder
- Arbeidsmiljøloven tillater imidlertid forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles
- Arbeidsmiljøloven § 15-13a om opphør av arbeidsforhold gir unntak fra forbudet mot aldersdiskriminering

Opphør av arbeidsforhold på grunn av alder

- Arbeidsmiljølovens alminnelige aldersgrense er 72 år
- Lavere aldersgrenser kan følge av annet grunnlag
 - Bedriftsinterne aldersgrenser
 - Unntak for stillinger hvor hensyn til helse og sikkerhet begrunner lavere grense
 - Forutsetter at lavere grense er saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende

Alminnelig aldersgrense

- Lovens alminnelige aldersgrense er 72 år (tidligere 70 år)
- Arbeidstaker mister sitt stillingsvern ved nådd aldersgrense
- Arbeidstaker har ikke plikt til å fratre ved nådd aldersgrense, men arbeidsgiver får fra dette tidspunktet en rett til å bringe arbeidsforholdet til opphør begrunnet i arbeidstakers alder
 - Ikke krav om saklig grunn til oppsigelse

Bedriftsinterne aldersgrenser

- Lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes internt i bedriften
- Vilkår for bedriftsintern, lavere aldersgrense
 - Grensen er gjort kjent for de ansatte (f.eks. i personalhåndbok eller ved oppslag)
 - Grensen praktiseres konsekvent i bedriften (kun helt unntaksvis at ansatte skal kunne fortsette etter nådd grense)
 - Arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenstepensjonsordning (typisk oppfylt ved grense på 70 år + reglene om obligatorisk tjenstepensjon)
- Må være saklig begrunnet og ikke forholdsmessig inngripende
- Lavere aldersgrense skal drøftes med tillitsvalgte
- Arbeidstaker plikter å fratre ved nådd aldersgrense

Særaldersgrense

- Lavere aldersgrense enn 72 år kan fastsettes hvis nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet
 - Helse: Uvanlig fysisk og/eller psykisk belastning
 - Sikkerhet: Stilling/yrke som krever særlige fysiske eller psykiske egenskaper for tilfredsstillende utøvelse av arbeidet
 - Nødvendighetskriteriet: Det må foretas en konkret vurdering av om den aktuelle aldersgrensen er nødvendig begrunnet i hensynet til den enkelte arbeidstakers helse/og eller sikkerhet relatert til utøvelsen av yrket
- Ingen nedre aldersgrense
- En sikkerhetsventil/snevert unntak
- Må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende
- Arbeidstaker plikter å fratrukke seg ved nådd aldersgrense

Rt. 2012 s. 219 (Helikopterpilot)

- Saken gjaldt aldersdiskriminering, og reiste spørsmål om arbeidsgiver på grunnlag av tariffavtale kunne kreve at helikopterflygere skulle fratruke ved fylte 60 år
- I henhold til offentligrettslig regelverk kunne innehavere av flysertifikat drive ervervsmessig flyging frem til fylte 65 år, forutsatt at øvrige vilkår var oppfylt
- Så lenge offentligrettslige regler la til grunn en grense på 65 år, kunne verken sikkerhetshensyn eller helsemessige forhold begrunne 60-årsgrensen i tariffavtalen
- Verken hensynet til en verdig avgang, hensynet til raskere avansement for yngre flygere og hensynet til ivaretagelse av en god pensjonsordning tilsa et annet resultat
- Pilotene fikk medhold i fortsatt ansettelse etter fylte 60 år

Saksbehandling

- Arbeidstaker har krav på skriftlig varsel om tidspunkt for fratreden
 - Varselet er ment å komme i stedet for ordinær oppsigelse – ikke samme formkrav
- Fratreden kan kreves tidligst seks måneder etter den første dag i måneden etter at varselet er kommet frem til arbeidstaker
- Ved unnlatt varsel i tide plikter ikke arbeidstaker å fratre før seks månedersfristen er utløpt, etter at varsel faktisk er gitt
- Før varsel gis skal arbeidsgiver så langt det er mulig innkalle arbeidstaker til en samtale, med mindre arbeidstaker ikke ønsker dette
 - Kommer i stedet for ordinært drøftelsesmøte
 - En ordensregel
- Arbeidstaker som ønsker å fratre, har en tilsvarende varslingsfrist på én måned
 - Ikke krav til skriftlighet



Oppsummering

Oppsummering

- Selv om permittering i liten grad er lovfestet, foreligger det relativt detaljerte – og strenge – regler som det er viktig å ha kjennskap til
- Permittering kan være et alternativ til nedbemanninger, hvert fall i den første fasen etter at driftsforstyrrelser har oppstått
- Økt levestandard og lengre forventet levealder aktualiserer aldersgrensene i arbeidslivet, og spørsmål om aldersdiskriminering kommer stadig oftere på agendaen
- Den alminnelige aldersgrensen på 72 år innebærer kun en rett for arbeidsgiver til å avslutte arbeidsforholdet grunnet alder, mens lavere bedriftsinterne aldersgrenser samt grenser satt lavere av hensyn til helse og sikkerhet innebærer en plikt for arbeidstaker til å fratre ved nådd grense

Takk for oppmerksomheten!

Kontakt detaljer:

Ida Sandbakken - Brækhus Advokatfirma DA

Web: www.braekhus.no

Epost: sandbakken@braekhus.no

Mobil: 41 93 41 69