

# Permittering

Permittering er en midlertidig ordning der arbeidstaker er pålagt arbeidsfritak og arbeidsgiver samtidig er fritatt lønnsplikten sin. Arbeidsforholdet består og det forutsettes at arbeidsstans kun er midlertidig.

## Permittering på grunn av korona

Arbeidstilsynet får for tiden mange spørsmål om permittering, lønnsplikt og dagpenger. Vi minner om at reglene knyttet til varslingsperiode, lønnsplikt og dagpenger forvaltes av NAV.

Her finner du oppdatert informasjon:

- [Permitteringer på grunn av korona – informasjon til arbeidsgivere \(nav.no\)](#)
- [Dagpenger når du er permittert \(nav.no\)](#)
- [Permittering og oppsigelse – informasjon til arbeidsgivere \(nav.no\)](#)

## Regler for permittering

Permittering er i svært liten grad basert på lovbestemte regler, med unntak av «lov om lønnsplikt under permittering». De ulovfestede reglene baserer seg derfor på en rekke tariffavtaler som for eksempel Hovedavtalen mellom LO og NHO. Vi tar her opp de mest sentrale reglene rundt permittering.

Hvis det er klart eller overveiende sannsynlig at permitteringen vil bli permanent, [skal oppsigelse brukes](#).

## Hel og delvis permittering

Hel permittering fritar arbeidstaker helt for arbeidspunkt. Delvis permittering betyr at arbeidstaker arbeider deler av sin stillingsprosent og er permittert resten.

Arbeidstaker kan ha rett til dagpenger for hele eller deler av permitteringsperioden.

[Les mer om reglene for permittering og dagpenger hos NAV.](#)

## Vilkår for permittering

For at permittering skal kunne benyttes kreves det saklig grunn. Forhold som ligger til grunn må kunne knyttes til bedriften, ikke den ansatte. Nødvendige kostnadsreduksjoner, også lønnskostnader, kan være grunnlag for permittering. Forutsetningen ligger i at behovet vil være av midlertidig art.

Eksempel på saklig grunn kan være: ordremangel, fulle lager, praktiske arbeidshindringer, ulykker med mer.

En bedrift som vurderer å gå til permittering, bør drøfte dette med de tillitsvalgte i bedriften. Det er ikke en lovbestemt drøftingsplikten mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt i forbindelse med permittering, men plikten kan være nedfelt i en tariffavtale. Plikten til drøfting gjelder derfor i utgangspunktet for tariffbundne bedrifter, men det er anbefalt at alle bedrifter følger denne framgangsmåten.

## Streik, lock-out eller naturhendelser

Ved naturhendelser (force majeure), streik eller annen arbeidskonflikt som lockout, gå saksjoner eller overtidsnekting, vil normalt sett vilkåret om saklig grunn for permittering være oppfylt.

## Vurdering av hvem som skal permitteres

Ansiennitetsprinsippet skal etter Hovedavtalen (LO og NHO) i utgangspunktet legges til grunn. Det er imidlertid slått fast at fravik kan skje på bakgrunn av bedriftens saklige behov.

Bedrifter som ikke er bundet av Hovedavtalen er ikke bundet av ansiennitetsprinsippet, men må likevel gjøre utvelgelse ut i fra saklig grunn. Andre tariffavtaler kan også ha avtale om å bruke ansiennitetsprinsippet.

## Konkrete råd

### Arbeidstaker:

- Sjekk om virksomheten er bundet av tariffavtale som kan regulere permittering.
- Er du i tvil om grunnlaget eller utvelgelsen, snakk med tillitsvalgte.
- Hvis du sier opp selv bør du være klar over at du har kortere oppsigelsestid når du er permittert uten lønn.

### Arbeidsgiver:

- Husk varslingsfrist og melding til NAV.
- Husk at mange forhold kan være regulert i Hovedavtalen dersom dere er bundet av den.

## Permitteringsvarsel og meldeplikt til NAV

Arbeidsgiver skal varsle permittering skriftlig 14 dager før iverksettelse. Hovedavtalen mellom LO og NHO har egne varslingsregler ved force majeure, arbeidskonflikter – som streik og lock out – og ulegitimert fravær.

Ved arbeidskonflikter og ulegitimert fravær gjelder etter avtalen ingen varslingsfrist ved permittering, og ved uforutsette hendelser som for eksempel naturkatastrofer er det i hovedavtalen mellom LO og NHO satt en 2-dagersfrist. Store deler av Hovedavtalens bestemmelser om permittering har etter hvert blitt sedvane. Varselsfristene vil derfor trolig gjelde også for de som ikke er bundet av den. Noe annet kan imidlertid følge av en annen tariffavtale eller arbeidsreglement.

I varslingsperioden skal man arbeide og følgelig motta lønn som vanlig. Varslingsperioden vil følges av en lønnspliktperiode. Etter denne perioden vil arbeidstaker vanligvis ha krav på dagpenger fra NAV.

Arbeidsgiver skal gi melding til NAV om permitteringen på eget skjema hos NAV.

[Les mer om permitteringsvarsel og melding til NAV](#)

# Regler om lønnsplikt, permitterings lengde og dagpenger

Etter varslingsperioden har arbeidsgiver en lønnsplikt. Deretter kan arbeidstaker bli permittert uten lønn for en periode.

En arbeidstaker som er permittert kan [registrere seg som arbeidssøker og søke om dagpenger på hos NAV](#). Merk at arbeidsgiver må bekrefte permitteringsårsaken.

[Les mer hos NAV om reglene om permittering, lønnsplikt og dagpenger.](#)

Merk at arbeidstakere som deltar i streik eller er omfatta av lockout eller en annen arbeidstvist, ikke har rett til dagpenger. Bli du permittert på grunn av en arbeidskonflikt ved bedriften du er ansatt i, har du bare krav på dagpenger dersom lønns- eller arbeidsvilkårene dine ikke kan bli påvirket av utfallet av tvisten.

[Les mer hos NAV om permittering under streik.](#)

## Arbeidstakers plikt til å møte på arbeid igjen

Når angitt permitteringstid er over er arbeidstaker pliktet til å møte på jobb igjen. Når permitteringslengden er ubestemt, vil arbeidstaker i alminnelighet være forpliktet til å møte på arbeidet igjen i løpet av en til to dager når arbeidsgiver gir beskjed om det. Det betyr at arbeid i permitteringsperioden må være av midlertidig art og med ubestemt tidsavgrensing.

## Avvikling av ferie

Ferie avvikles som normalt og teller ikke med som permitteringstid. Det vil si at ferieloven gjelder også når arbeidstaker er permittert. Innenfor ferielovens bestemmelser kan arbeidstaker pålegges å avvikle ferie i permitteringstiden.

Ved avvikling av ferie vil arbeidstaker ha rett på feriepenge opptjent i kalenderår før.

## Oppsigelse fra arbeidstaker

Etter at arbeidsgivers lønnspliktdager er over kan arbeidstaker si opp med 14 dagers varsel. Oppsigelse gjelder fra dato den er arbeidsgiver i hende.

Arbeidstaker må påregne arbeidsplikt hvis det er arbeid i bedriften. Hvis ikke, faller arbeidsplikt og lønnsplikt bort. 14 dagers frist gjelder også for delvis permitterte. I de tilfeller der arbeidstaker allerede har sagt opp sin stilling før permitteringsbehovet oppsto, er gjeldende rett uavklart om hvilke regler som skal gjelde. Det vil være opp til domstolene å avgjøre i den enkelte sak hvorvidt arbeidstaker blir omfattet av permittering uten lønn som for de øvrige ved uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Hvis bedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO eller andre tariffavtaler, så kan andre vilkår gjelde.

## Oppsigelse fra arbeidsgiver

Dersom arbeidsgiver sier opp arbeidstaker som er permittert vil arbeidsgivers lønnsplikt inntre for lovbestemt eller avtalt oppsigelsestid, etter ordinære oppsigelsesregler. Lønnsplikten vil starte fra den dagen den ansatte mottar oppsigelsen. Det vil si at permitteringen anses som opphørt fra dette tidspunktet. Kontakt NAV for mer informasjon om lønnsplikt under permittering.

Arbeidstaker vil normalt ha arbeidsplikt, men hvis det ikke er arbeid i bedriften vil likevel arbeidsgiver ha lønnsplikt.

Hvis bedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, eller andre tariffavtaler kan andre vilkår gjelde.

## Arbeidstilsynets rolle

Merk at Arbeidstilsynet ikke har myndighet til å avgjøre uenigheter om permitteringer. Eventuelle uenigheter vil være en sak for domstolene.

---

---