



17.3.2020

Principer för permittering

1. BEGREPPET PERMITTERING OCH GRUNDER

Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som ingås på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består (5 kap.1 § i arbetsavtalslagen). En permittering är möjlig på de grunder som bestäms i 5 kap. 2 § för en viss tid eller tills vidare genom att göra ett avbrott i arbetet eller förkorta arbetstagarens regelbundna arbetstid i den mån som är nödvändigt för permitteringsgrund.

Syftet med en permittering är att ge arbetsgivaren möjlighet att anpassa sin verksamhet till verksamhetens förutsättningar och mängden arbete. Permitteringen ska ha ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Permitteringen kan grundas på antingen arbetsgivarens ensidiga beslut eller på ett avtal som ingås på arbetsgivarens initiativ mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

2. PERMITTERING SOM VERKSTÄLLS ENSIDIGT AV ARBETSGIVAREN

Grunderna för en permittering som verkställs ensidigt av arbetsgivaren bestäms i 5 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Enligt det kan en arbetstagare permitteras

1. med ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som uppsägningsgrund i enlighet med 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller
2. om arbetet eller förutsättningarna att erbjuda arbete minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte kan ordna annat arbete eller utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov.

I de situationer som avses i punkt 1 kan arbetsgivaren permittera arbetstagaren med ett ensidigt beslut, eftersom permittering är en lindrigare åtgärd än uppsägning. Ingen minimi- eller maximitid har bestämts för permittering av arbetstagare av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker och permitteringen kan gälla under en viss tid eller tills vidare. Arbetet förutsätts ha minskat både mängdmässigt och tidsmässigt.

För de situationer som beskrivs i punkt 2 finns inga bestämmelser om hur mycket arbetet ska ha minskat, men en liten minskning anses inte utgöra en grund för permittering. Permitteringen ska vara nödvändig för grunden för permitteringen. Minskningen i arbete granskas inte för enskilda arbetstagare, utan på organisationsnivå. Med förutsättningar att erbjuda arbete avses främst ekonomirelaterade förutsättningar.

Minskningen i arbete och förutsättningarna att erbjuda arbete anses som tillfällig, om den pågår högst 90 dagar. Då förutsättningarna i punkt 2 uppfylls kan arbetstagaren permitteras tillfälligt under en period på högst 90 dagar. Den föreskrivna gränsen på 90 dagar är dock inte en absolut gräns och permitteringen kan fortsätta under en kort period med ett beslut eller ett avtal eller så kan man redan i förväg överenskomma om en något längre permitteringstid. En permittering som pågår betydligt längre än 90 dagar förutsätter att det finns en uppsägningsgrund i enlighet med punkt 1.

Skyldigheten att erbjuda annat arbete eller utbildning bedöms från fall till fall. Med skyldighet att ordna utbildning avses enbart sådan utbildning som arbetsgivaren själv kan anordna och arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar att anordna utbildning eller utbildningsbehov i verksamheten beaktas.

3. ATT AVTALA OM PERMITTERING

En överenskommelse om permittering är kan ingås genom ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren (5 kap. 2 § 2 punkten). Avtalet ska ingås på arbetsgivarens initiativ för att anses som en permittering. Ett permitteringsavtal som ingås på arbetstagarens initiativ ses som arbetsledighet och då har arbetstagaren inte rätt till arbetslöshetsdagpenning under ledigheten. Avtalet kan ingås enbart under ett arbetsförhållande, antingen muntligt eller skriftligt. Det är inte möjligt att avtala om permittering i arbetsavtalet.



17.3.2020

Principer för permittering

En överenskommelse om permittering är möjlig enbart på grund av läget i arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation. Det här avser dock inte uppsägningsgrunderna i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen, utan för att permitteringsgrunden ska uppfyllas krävs att arbetsgivaren och arbetstagaren är ense om permitteringsbehovet.

Arbetstagaren kan med avtalet permitteras enbart för en viss tid. Tiden är dock inte avgränsad och kan vara längre än de 90 dagar som föreskrivs i 5 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Med ett avtal är det möjligt att avvika från ett meddelande om permittering som föreskrivs i 5 kap.4 § i arbetsavtalslagen (meddelande 14 dagar innan permitteringen börjar).

4. PERMITTERING AV EN VISSTIDSANSTÄLLD

I tidsbundna arbetsförhållanden är huvudregeln att arbetsgivaren och arbetstagaren uppfyller de avtalade förpliktelseerna under hela det tidsbundna avtalet. I 5 kap. 2 § 3 mom. i arbetsavtalslagen bestäms om undantag till den här förpliktelsen. En visstidsanställd arbetstagare kan permitteras enbart om grunden för visstidsanställningen är att ersätta en tills vidare anställd arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den tills vidare anställda arbetstagaren. Permitteringsrätten är alltså beroende av grunden för visstidsanställningen och till exempel säsongsanställda arbetstagare kan inte permitteras.

En permitterad visstidsanställd har rätt att säga upp sitt arbetsavtal under permitteringen utan uppsägningstid. Om arbetstagaren vet slutdatumet för permitteringen, kan arbetstagaren inte säga upp sig under sju dagar före permitteringsens slut.

5. PERMITTERINGSFÖRFARANDE

5.1. Samarbetsförfarande vid permittering

Förfarandet i lagen om samarbete i företag tillämpas vid permittering i företag där antalet arbetstagare regelbundet är minst 20. Arbetsgivaren ska genomföra samarbetsförhandlingar före ett meddelande om permittering ges.

En skriftlig förhandlingsframställning (mall som bilaga) ska ges minst fem dagar före förhandlingarna börjar (45 § i lagen om samarbete inom företag). Minimitiden för förhandlingarna är antingen 14 dagar eller sex veckor (51 § i lagen om samarbete inom företag):

- Minimiförhandlingstiden är 14 dagar från förhandlingarnas början om de permitteringar som arbetsgivaren överväger gäller mindre än tio arbetstagare eller om permitteringarna kommer att pågå högst 90 dagar. På permitteringar under 90 dagar tillämpas alltid en förhandlingstid på 14 dagar oavsett antalet som permitteras.
- Minimiförhandlingstiden är sex veckor om det är fråga om en permittering tills vidare eller en tidsbunden permittering för en längre tid än 90 dagar och om permitteringarna gäller minst tio arbetstagare.
- I företag med minst 20 men högst 30 arbetstagare är förhandlingstiden alltid 14 dagar oavsett antalet arbetstagare som permitteras.

Minimiförhandlingstiderna behöver inte följas, om en överenskommelse om det ingås inom samarbetsförfarandet mellan arbetsgivaren och personalen. Rekommendationen är att i avtalet notera enighet om att förhandlingsplikten har uppfyllts i enlighet med lagen om samarbetsförfarande inom företag.

5.2. Permittering utan förpliktelse till samarbetsförfarande (förhandsinformation)

Förpliktelsen att ge förhandsinformation gäller enbart de företag som inte följer samarbetsförfarandet. Arbetsgivaren behöver inte ge förhandsinformation om arbetsgivaren ska förhandla om en permittering med arbetstagarna eller deras representanter i samarbetsförfarande (över 20 arbetstagare).



17.3.2020

Principer för permittering

Syftet med förhandsinformationen är att informera arbetstagarna om permitteringen så tidigt som möjligt. Enligt 5 kap. 3 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren vid en permittering av arbetstagare av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker utifrån de uppgifter som finns att tillgå ge förhandsinformation om

- grunderna för permitteringen
- den beräknade omfattningen
- sättet att genomföra permitteringen
- begynnelsepunkten och
- längden

Om permitteringen gäller flera arbetstagare, kan förhandsinformationen ges till arbetstagarnas representant eller gemensamt till arbetstagarna. Informationen ska ges utan dröjsmål då ett behov av permittering uppstått.

I de situationer då det inte finns förpliktelse till samarbetsförfarande ska arbetsgivaren ge arbetstagarna eller deras representant tillfälle till hörande om förhandsinformationen. Förpliktelsen till hörande ger arbetstagarna möjlighet att uttrycka sin åsikt om den permittering som planeras. Hörandet ska genomföras efter att förhandsinformation getts, men före meddelandet om permittering, för att arbetsgivaren ska kunna beakta arbetstagarnas syn då det slutliga beslutet om permittering tas.

Bilaga: mall för förhandsinformation om permittering

5.3. Meddelande om permittering

För att genomföra en permittering förutsätts ett meddelande om permittering. Arbetsgivaren ska ge ett meddelande om permittering 14 (kalender) dagar före permitterings början (5 kap. 4 § 1 mom. i arbetsavtalslagen). Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om en kortare meddelandetid än 14 dagar. Grunden för permitteringen, till exempel en minskning av arbete, behöver inte vara aktuell då ett meddelande om permittering ges, men senast då permitteringen börjar.

Meddelandet om permittering lämnas i första hand personligen till arbetstagaren. Meddelandet om permittering kan lämnas skriftligt eller muntligt, men ett skriftligt format är det ändamålsenligaste. Om meddelandet inte kan lämnas personligen till arbetstagarna, kan det sändas per brev eller till exempel per e-post. Även då ska meddelandet delges arbetstagaren 14 dagar före permitterings början.

Meddelandet om permittering ska innehålla

- grunderna för permitteringen
- begynnelsepunkten
- längden på en tidsbestämd permittering (exakt)
- hur länge en permittering tills vidare kommer att pågå (uppskattning)

Meddelandet om permittering ska ges för kännedom även till arbetstagarnas representant, dvs. till förtroendemannen eller förtroendeombudet. Dessutom ska ett meddelande sändas till den lokala te-byrån, om permitteringen gäller minst 10 arbetstagare.

Arbetsgivaren har inte förpliktelse att lämna ett meddelande om permittering om denne inte har lönebetalningsskyldighet under permitteringstiden på grund av att arbetstagaren av en annan orsak är frånvarande (vårdledighet, studieledighet mm.). Om arbetstagaren meddelar att hen kommer till jobbet tidigare, ska arbetsgivaren lämna ett meddelande om permittering till arbetstagaren.

Då de arbetstagare eller tjänstemän som permitteras väljs följs i regel samma bestämmelser som vid en kollektiv uppsägning.



17.3.2020

Principer för permittering

Att permittera förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktige och representanten för icke-fackanslutna arbetstagare i enlighet med 2 kap. 8 § 3 mom. i lagen om samarbete inom företag är möjligt enbart på samma grunder som för uppsägning av dem dvs. då arbetet upphör helt (7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen).

5.4. Intyg över permittering

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge arbetstagaren ett skriftligt intyg över permitteringen. Intyget behövs bl.a. för ansökan om arbetslöshetsdagpenning. Intyget ska innehålla samma uppgifter som meddelandet om permittering. Arbetsgivaren har dock inte skyldighet att ge ett separat intyg över permitteringen om meddelandet om permittering getts skriftligt.

5.5. Återupptagande av arbete efter permittering

Arbetsgivaren ska meddela en arbetstagare som är permitterad tills vidare om återupptagande av arbete minst sju dagar före arbetets början (5 kap 6 § 1 mom. arbetsavtalslagen). Så här ges arbetstagaren rimligt med tid att förbereda sig för återgången till arbetet. Om en kortare kallelsetid kan överenskommas genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagaren ska följa den lagstadgade eller avtalade tiden för återgång till arbete. Vid en tidsbunden permittering har arbetsgivaren ingen skyldighet att meddela om återgång till arbete.

Arbetstagaren kan ingå ett nytt arbetsavtal under permitteringstiden. Arbetstagaren är dock skyldig att återgå till sitt gamla jobb sju dagar efter att ett meddelandet om att permitteringen upphör lämnats. Arbetstagaren har rätt att säga upp ett arbetsavtal som ingåtts med en annan arbetsgivare med fem dagars uppsägningstid. Den här uppsägningsrätten är oberoende av om arbetsavtalet i fråga är tidsbundet eller gäller tills vidare. Arbetstagaren har ingen skyldighet att berätta om permitteringen för den andra arbetsgivaren.