



Vår dato:
15.08.14

Praksisendring – Lønnsgarantidekning under permittering

Arbeids- og sosialdepartementet har besluttet å endre forvaltningspraksis for lønnsgarantidekning knyttet til arbeidsgivers lønnsplikt under permitteringsperioder. Endringen innebærer at arbeidstakere vil ha rett til lønn for både varslings- og arbeidsgiverperioden, selv om periodene er helt eller delvis sammenfallende.

Konsekvensen av praksisendringen blir følgelig at arbeidstaker har rett til lønnsgarantidekning for «dobbel» lønn de dagene varslingsperioden og arbeidsgiverperioden er sammenfallende. Det presiseres at det ikke er *dekningsperioden* som forlenges.

Endringen gjelder for saker som behandles etter 1. juli 2014.

Rettslig grunnlag

Det følger av Hovedavtalen mellom LO og NHO og av ulovfestet rett at arbeidstaker i utgangspunktet skal gis skriftlig varsel 14 dager *før* en permittering faktisk iverksettes. I enkelte tilfeller kan det være kortere varslingsfrist. I varslingsperioden består både lønns- og arbeidsplikten.

Etter at permittering er iverksatt har arbeidstaker krav på lønn og annet arbeidsvederlag fra arbeidsgiver i en arbeidsgiverperiode. Perioden løper fra og med den første arbeidsdagen permitteringen omfatter. For permitteringer iverksatt fra 1. januar 2014 er arbeidsgiverperioden 20 arbeidsdager. Dette følger av lov om lønnsplikt under permittering § 3.

Dersom permittering faktisk iverksettes før varslingsperioden er utløpt, løper varslingsperioden og arbeidsgiverperioden parallelt.

Tidligere praksis

I de tilfellene der varslingsperioden og arbeidsgiverperioden løper parallelt har arbeidstaker bare hatt krav på lønnsgarantidekning for den av periodene som løper lengst.

Departementets vurdering

Departementet uttaler følgende som grunnlag for endringen: «Departementet viser til at både lønns- og arbeidsplikten består i varslingsperioden, og at den ene parten ikke ensidig kan fri seg fra denne. I den forbindelse viser departementet til at det som nevnt gjelder ulike varslingsfrister, nettopp for å ta høyde for situasjoner som gir arbeidsgiver behov for raskt å kunne permittere sine ansatte. Det at arbeidsgiver iverksetter permitteringen før varslingsperiodens utløp innebærer følgelig ikke at lønnsplikten opphører, uansett om dette skyldes mangel på arbeidsoppgaver slik at arbeidsgiver ikke kan benytte seg av arbeidstakers arbeidskraft. Vi viser dessuten til at det også følger av Hovedavtalen at dersom en virksomhet permitterer uten å overholde varslingsfristen, skal arbeidstakerne betales vanlig lønn frem til fristens utløp.

Heller ikke det at arbeidsgiverperioden etter permitteringslønnsloven løper fra og med den første dagen permitteringen faktisk blir iverksatt, fører til at arbeidsgivers lønnsplikt i varslingsperioden bortfaller. I den grad varslings- og arbeidsgiverperioden likevel er sammenfallende, vil dette etter departementets syn innebære at arbeidstaker som klart utgangspunkt vil ha krav på erstatning for tapt arbeidsvederlag for de dagene av varslingsperioden som ikke blir overholdt».