



PERMITTERING I PRAKTIKEN 18.3.2020

1.(3)

(Obs. Baserar sig på den arbetslagstiftning som för tillfället är i kraft!)

1. Permittering och dess genomförande

Med permittering avses att arbetsgivaren tillfälligt kan, förutsatt att villkoren i lagen om sjöarbetsavtal och arbetsavtalslagen uppfylls, avbryta arbetet och löneutbetalningen samt att arbetstagaren kan avbryta utförandet av arbetet, även om anställningsförhållandet i övrigt består. Arbetsgivaren kan permittera arbetstagaren för viss tid eller tills vidare genom att helt avbryta utförandet av arbetet. Arbetsgivaren kan också permittera arbetstagaren genom att förkorta arbetstagarens ordinarie lag- eller avtalsenliga arbetstid i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen. En permittering genomförs dock normalt som hela dagar. Permitteringen behöver inte nödvändigtvis vara sammanhängande, utan det är möjligt att permittera arbetstagaren exempelvis en vecka per månad under flera månader eller en dag per vecka under flera veckor. I samarbetsförhandlingarna som föregår permitteringen går parterna (arbetsgivarens representant och arbetstagarens representant) igenom möjliga alternativ till permitteringen samt undersöker om det finns sätt att undvika permittering t.ex. genom att använda arbetstagarens inestående semester- eller lediga dagar. Vid permittering ska man följa kollektivavtalets bestämmelser och tillämpa turordningsreglerna. I förväg överenskomna och planerade arbetspass, ledigheter och semestrar fortsätter normalt tills samarbetsförhandlingarna är över och en eventuell permittering inleds.

2. När kan arbetsgivaren permittera en arbetstagare?

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare

a) när arbetsgivaren har ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet. Om arbetet har minskat väsentligt och varaktigt, och arbetstagaren inte kan erbjudas något annat arbete eller utbildning, får arbetstagaren permitteras tills vidare

b) när arbetsgivarens möjligheter att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och det inte är möjligt att erbjuda arbetstagaren andra arbetsuppgifter eller utbildning. Arbetet eller försämrade förutsättningar för att erbjuda arbete anses ha minskat tillfälligt om de beräknas vara i upp till 90 dagar. Permitteringen blir då tidsbestämd.

3. Kan arbetsgivaren permittera en visstidsanställd arbetstagare?

Permittering gäller främst ordinarie arbetstagare. Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

4. Kan arbetsgivaren permittera en arbetstagare som är sjukledig eller på semester?

Permittering av en sjuk- eller semesterledig arbetstagare kan börja först efter det att sjukledigheten eller semestern har avslutats. Meddelande om permittering kan ges redan under sjukledigheten eller semestern, så att permitteringen börjar direkt efter sjukledigheten eller semestern. Om arbetstagaren blir sjuk efter att ha fått ett meddelande om permittering, börjar permitteringen trots sjukledigheten den dag som är angiven i meddelandet om permittering.



2. (3)

5. När ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren om permittering?

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet ska ges personligen till den som ska permitteras. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelse-tidpunkten och permitteringen's längd eller uppskattade längd. Arbetstagaren har också alltid rätt att få ett separat, skriftligt intyg om permitteringen, där det framgår åtminstone orsaken till permitteringen, begynnelse-tidpunkten och permitteringen's längd eller uppskattade längd.

6. Vad ska man göra när man har fått ett meddelande om permittering?

En permitterad arbetstagare ska anmäla sig som arbetslös arbetssökande på arbets- och näringsbyrån (TE-byrån) senast på den första permitteringsdagen. Under permitteringen får arbetstagaren arbetslöshetsförmån om han eller hon har anmält sig som arbetslös arbetssökande och förutsatt att de övriga villkoren för att få förmånen är uppfyllda. Arbets- och näringsbyrån ger arbetslöshetskassan eller FPA ett arbetskraftspolitiskt utlåtande om arbetstagarens rätt till arbetslöshetsförmån under permitteringen. Utifrån det kan arbetstagaren ansöka om arbetslöshetsförmån antingen hos arbetslöshetskassan eller FPA.

7. Kan en permitterad arbetstagare arbeta för någon annan?

En permitterad arbetstagare har rätt att arbeta för en annan arbetsgivare, men i vissa undantagsfall kan arbete för en konkurrerande arbetsgivare innebära en konkurrenssituation som strider mot god sed och som är förbjuden. När arbetssituationen förbättras, kallar arbetsgivaren tillbaka de permitterade arbetstagarna i arbete. Vid en tillfällig eller tidsbestämd permittering kan arbetstagaren ingå ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare, undantagsvis med iakttagande av fem (5) dagars uppsägningstid. Således skulle en återgång i arbete hos den ursprungliga arbetsgivaren vara möjlig när permitteringen upphör. Under permitteringen får arbetstagaren dock inte avslöja arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter, starta ett konkurrerande företag eller orsaka skada för arbetsgivaren.

8. När upphör en permittering?

En tidsbestämd permittering upphör vid den tidpunkt som anges i meddelandet om permittering, såvida inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om att arbetet ska återupptas tidigare. Om arbetstagaren permitteras tills vidare, ska meddelandet om permittering innehålla en uppskattning av hur länge permitteringen kommer att vara. När arbetstagaren är permitterad tills vidare, ska arbetsgivaren minst sju (7) dagar innan arbetet återupptas meddela arbetstagaren om att permitteringen upphör. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan alltid komma överens om en snabbare återgång i arbete än efter sju (7) dagar från meddelandet.

9. Tjänar man in semester under en permittering?

Arbetstagaren tjänar in semester under en permittering. När längden på semestern fastställs, inräknas sådana dagar under permitteringen som kan likställas med arbetade dagar 30 arbetsdagar i sänder. Arbetstagaren tjänar inte längre in semester när permitteringen har varat över 30 kalenderdagar. Om permitteringen upphör och arbetstagaren senare permitteras igen, tjänar arbetstagaren åter in full semester.

10. Vad händer om en permitterad arbetstagare blir sjuk?

Arbetsgivaren avgör i vilken utsträckning företagshälsovården är tillgänglig för en permitterad arbetstagare. I princip har arbetstagaren rätt till minst lagstadgad företagshälsovård även under permitteringen. Enligt lagen om sjöarbetsavtal 2 kap. 10 § andra stycket har arbetstagaren rätt till lön för sjukdomstid under permittering, förutsatt att det klart kan visas att arbetsoförmågan beror på förhållanden som hänför sig till arbetet. Enligt lagen om sjöarbetsavtal 2 kap. 13 § tredje stycket är arbetsgivaren inte skyldig att betala arbetstagarens sjukvårdskostnader om arbetstagaren insjuknar under permittering och det inte kan bevisas att sjukdomen eller skadan berott på förhållanden som hänför sig till arbetet.

11. Kan arbetsgivaren erbjuda annat arbete under en permittering? Före och under permitteringen är arbetsgivaren skyldig att erbjuda arbetstagaren vilket arbete som helst som arbetstagaren är kapabel att utföra. De arbetsuppgifter som anges i arbetsavtalet begränsar inte arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete. Arbetsgivaren måste också erbjuda annat arbete om sådant finns och om arbetstagaren har den utbildning och kompetens som krävs för att utföra det. Om arbetsgivaren erbjuder arbete under permitteringen och arbetstagaren tar emot detta arbete, avtalar parterna samtidigt om att permitteringen ska avbrytas. I sådana situationer fortsätter permitteringen automatiskt efter att det tillfälliga arbetet har avslutats. Arbetsgivaren behöver då inte ge arbetstagaren ett nytt meddelande om permittering. Om arbetsgivaren däremot meddelar att permitteringen upphör, varpå arbetsgivarens situation förändras igen, krävs ett nytt meddelande om permittering.

12. Kan en permitterad arbetstagare säga upp sig och kan arbetsgivaren säga upp en permitterad arbetstagare?

Arbetstagaren får medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av avtalstiden. Om arbetstagaren känner till när permitteringen kommer att upphöra, finns inte denna rätt under de sju (7) föregående dagarna innan permitteringen upphör. Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering. Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden, på ovan nämnda sätt.