

Permisjoner

Hva er arbeidstakerens rettigheter og arbeidsgivers styringsmulighet?



Permisjoner



Hva er permisjon?

Permisjoner som følger av arbeidsmiljøloven

Permisjoner som følger av tariffavtale / virksomhetens egne regler

Særlige regler knyttet til permisjoner

Hva er permisjon?

- Partenes forpliktelser avbrytes midlertidig
- Kommer i stand etter initiativ fra arbeidstaker (sml. permittering)
- Arbeidstaker har rett og plikt til å gjenoppta arbeidet etter permisjonstidens utløp
- Ulike grunnlag for permisjon:
 - Arbeidsmiljøloven (aml.)
 - Tariffavtale
 - Virksomhetens interne regler (f.eks. i personalhåndbok)
- Grunnlagene har betydning for:
 - Hva arbeidstaker kan kreve vs. hva arbeidsgiver kan bestemme i kraft av styringsretten
 - Hvorvidt arbeidstaker har krav på lønn / kompensasjon

Permisjoner som følger av aml. – generelt

- Retten til permisjon: Aml. kap. 12
- Retten til lønn: 2 bestemmelser i aml. (svangerskapskontroll og ammefri)
Tariffavtale
Virksomhetens interne regler
- Retten til stønad fra Nav: Folketrygdloven (kap. 14 og 9)
- Arbeidsgiver kan velge (kan også være forpliktet som følge av tariffavtale / virksomhetens interne regler) å forskuttere Navs stønad direkte til arbeidstaker
 - Viktig å klargjøre om en da forplikter seg til å betale beløp opp til 6 G (pr. i dag kr. 599.148) eller full lønn
 - Viktig å klargjøre hvor mye feriepenger arbeidsgiver skal dekke (Nav yter bare feriepenger med 10,2 % av utbetalte foreldrepenger for de første 12/15 ukene)
 - Lurt å knytte evt. forskutteringsplikt opp til folketrygdlovens regler

Permisjoner som følger av aml. – oversikt

- Svangerskapskontroll (aml. § 12-1)
- Svangerskapspermisjon (aml. § 12-2)
- Omsorgspermisjon (aml. § 12-3)
- Fødselspermisjon (aml. § 12-4)
- Foreldrepermisjon (aml. § 12-5)
- Ammefri (aml. § 12-8)
- Barns og barnepassers sykdom (aml. § 12-9)
- Omsorg for og pleie av nærstående (aml. § 12-10)
- Utdanningspermisjon (aml. § 12-11)
- Militærtjeneste (aml. § 12-12)
- Offentlige verv (aml. § 12-13)
- Religiøse høytider (aml. § 12-15)

Permisjoner knyttet til graviditet

- Svangerskapskontroll
 - Arbeidstaker har rett til permisjon dersom undersøkelserne ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden
 - Ingen begrensning mht. antall kontroller
 - Arbeidsgiver har lønnsplikt
- Svangerskapspermisjon
 - Gravide har rett til permisjon i inntil 12 uker i svangerskapet
 - Svangerskapsenger fra Nav dersom hun blir pålagt å slutte og omplassering ikke er mulig
 - Foreldrepenger fra 12 uker før fødsel
 - For øvrig: ikke-kompensert

Permisjon i forbindelse med og etter fødsel

- Omsorgspermisjon
 - Far rett til 2 ukers permisjon i forbindelse med fødselen
 - Hvis foreldrene ikke bor sammen: En annen som bistår mor
 - Arbeidsgiver har ingen lønnsplikt (evt. tariffavtale, interne regler)
 - Nav kompenserer ikke
- Fødselspermisjon
 - Mor skal som hovedregel ha permisjon de første 6 ukene etter fødsel
 - Nav betaler foreldrepenger

Permisjon etter fødsel

- Foreldrepermisjon
 - Foreldrene har rett til permisjon i til sammen 12 måneder (inkl. svangerskapspermisjon og fødselspermisjon)
 - Mødrekvote: 15 (/19) uker (inkl. 6 uker rett etter fødsel)
 - Fedrekvote: 15 (/19) uker
 - Fellesperiode: 16 (/18) uker
 - Nav betaler foreldrepenger
- Hver av foreldrene har i tillegg rett til permisjon i inntil 12 måneder
 - Arbeidsgiver har ingen lønnsplikt
 - Nav kompenserer ikke

Delvis permisjon

- Delvis permisjon
 - Adgang til å kombinere permisjon med delvis uttak av foreldrepenger
 - Gjelder svangerskapspermisjon, fødselspermisjon og foreldrepermisjon det første året
 - Maksimal tidsramme på 3 år
 - Ordningen må ikke medføre vesentlige ulemper for virksomheten
 - Momenter: lengden og organiseringen av det ønskede permisjonsuttaket, muligheter for å skaffe vikar i (liten?) deltidstilling, vakt-/skiftordninger i virksomheten mv.

Varslingsregler

- Varslingsregler
 - Gjelder de permisjonsformene som hittil er nevnt
 - Snarest mulig og senest:
 - ✓ 1 uke i forveien ved fravær utover 2 uker
 - ✓ 4 uker i forveien ved fravær utover 12 uker
 - ✓ 12 uker i forveien ved fravær utover 1 år
 - Oversittelse av fristene:
 - Utgangspunkt: utsettelse av permisjonen
 - Unntak: hvis permisjonen er nødvendig pga. forhold som arbeidstaker ikke visste om ved fristens utløp

Permisjon etter fødsel

- Ammefri
 - Kvinne som ammer kan kreve den fri hun av den grunn trenger
 - Fritiden kan f.eks. tas ut 30 min to ganger daglig / 1 times redusert arbeidstid daglig
 - Arbeidsgiver har lønnsplikt dersom permisjonen avvikles:
 - i barnets første leveår og på arbeidsdager med avtalt arbeidstid på 7 timer eller mer
 - Tariffavtaler kan ha utvidet lønnsplikt

Permisjon ved barns sykdom og for omsorg / pleie av nærstående



- Barns og barnepassers sykdom
- Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon når barnet er sykt, når barnepasser er syk eller hvis barnet skal følges legeundersøkelse e.l.
- Hovedregel: retten til permisjon gjelder tom. det kalenderåret barnet fyller 12 år
- Omsorg for 1 eller 2 barn: 10 dager hvert kalenderår (20 hvis alene om omsorgen)
- Omsorg for 3 eller flere barn: 15 dager hvert kalenderår (30 hvis alene om omsorgen)
- Arbeidstaker har uansett rett til permisjon hvis Nav betaler omsorgspenger eller pleiepenger
- OBS! egne regler hvis barnet er funksjonshemmet, langvarig syk e.l.
- Arbeidsgiver betaler omsorgspenger i inntil 10 dager hvert kalenderår
- Omsorg for og pleie av nærstående
 - Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i 60 dager for pleie av den enkelte nærstående (må ikke være familiemedlem)
 - Pleiepenger fra Nav

Permisjon ved barns sykdom og for omsorg / pleie av nærstående

- Arbeidstaker har rett til permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner
- Arbeidstaker har rett til permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår for å gi nødvendig omsorg for funksjonshemmet eller kronisk sykt barn fra og med kalenderåret etter at barnet fylte 18 år
- Omsorgspenger fra Nav?

Militærtjeneste, offentlige verv og religiøse høytider



- Militærtjeneste
 - Arbeidstaker har rett til permisjon ved pliktig / frivillig militærtjeneste eller lignende allmenn vernetjeneste
- Offentlige verv
 - Arbeidstaker har rett til permisjon for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer
 - EKS representanter til statlige og kommunale verv, styrever, råd mv. opprettet i eller i medhold av lov
 - EKS plikt til å vitne som vitne eller part i en rettssak
- Religiøse høytider
 - Arbeidstaker som ikke er medlem av Den norske kirke har rett til 2 dagers permisjon årlig for å feire religiøse høytider etter vedkommendes religion
 - Arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker «jobber inn» dagene
 - Se lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27a

Utdanningspermisjon

- Arbeidstaker har rett til utdanningspermisjon i inntil 3 år dersom:
 - ✓ Arbeidstaker har vært i arbeidslivet i 3 år
 - ✓ Arbeidstaker har vært ansatt hos arbeidsgiver i minst 2 år
 - ✓ Utdanningen må være yrkesrelatert dersom det er snakk om utdanning utover grunnskole eller videregående skole
 - ✓ Det må være snakk om organisert utdanning
 - ✓ Permisjon må ikke medføre vesentlige ulemper for virksomheten
- Momenter: den ansattes stilling, permisjonens varighet, om det er varslet i god tid, permisjonens virkninger for virksomheten, muligheter til å redusere ulempene
- Gjelder alle ansatte (fast, midlertidig, hel- og deltid, ingen aldersgrense)
- Hel- / deltidspermisjon
- Arbeidsgiver ikke lønnsplikt

Andre typer permisjon – generelt

- Kan følge av tariffavtale
 - Typisk velferdspermisjon
 - Tariffavtalen har gjerne lønnsbestemmelser
- Virksomhetens interne regler
 - Innenfor arbeidsgivers styringsrett (OBS! saklighetsnorm: arbeidstakers behov for permisjon vs. virksomhetens ulemper)
 - Bør regulere:
 - ✓ *Hvilke forhold skal gi rett til permisjon*
 - ✓ *Hvor lang permisjon skal innvilges*
 - ✓ *Hvordan, når og til hvem skal det søkes*
 - ✓ *Selve avviklingen av permisjonen (når, hvordan)*
 - ✓ *Om permisjonen skal lønnes*

Velferdspermisjon, eksempler

- Dødsfall og begravelse/bisettelse i nærmeste familie
- Undersøkelse, behandling og kontroll hos tannlege, lege mv.
- Akutt sykdom i hjemmet
- Flytting
- Blodgivning
- Eget bryllup
- Tilvenning i barnehage, skole
- Planleggingsdager i barnehage, skole
- Oppfølgingsmøte e.l. i barnehage, skole

Særlige regler knyttet til permisjon

- Oppsigelse fra arbeidsgiver når arbeidstaker har permisjon ifm. graviditet, fødsel og etter fødsel (aml. § 15-9):
 - Arbeidstaker som har svangerskapspermisjon, omsorgspermisjon, fødselspermisjon eller foreldrepermisjon i inntil ett år, må ikke sies opp med virkning i fraværsperioden når arbeidsgiver er klar over at fraværet skyldes disse grunner eller arbeidstaker uten unødig opphold gir beskjed om at dette er grunnen for fraværet
 - Er arbeidstaker lovlig sagt opp til fratreden på et tidspunkt som faller innenfor dette tidsrommet, er oppsigelsen gyldig, men oppsigelsen med et tilsvarende tidsrom
 - Eks nedbemanning i virksomheten. Arbeidstaker i foreldrepermisjon kan gis oppsigelse under permisjonstiden, men oppsigelsesfristen starter først å løpe idet permisjonen utløper
- Ferie og foreldrepermisjon
 - Arbeidsgiver kan ikke uten arbeidstakers samtykke legge ferie til foreldrepermisjonstid hvis arbeidstaker mottar foreldrepenger