

Velkommen - noen kjøreregler før vi starter

- Det er vanligvis hyggelig å se og høre deg - men nå vil vi at du **demper (muter) mikrofonen og skruer av video**. Dette for å minske belastningen på nettet og sikre bedre stabilitet underveis i webinar.
- Vi gjør opptak av dette webinar. Hvis du har reservasjoner mot dette, ber vi om at du tar kontakt med oss.
- Du kan **stille spørsmål eller kommentere i chat-bildet** ved siden av presentasjonen. Vi svarer så godt vi kan.
- Vi får sannsynligvis ikke til å få svar på alle spørsmålene dine i løpet av disse 45 minuttene. Ta gjerne kontakt med oss i etterkant av webinar hvis du ønsker ytterligere bistand fra oss - vi hjelper gjerne!



Arbeidsgivers håndtering ved permittering av ansatte

Webinar for bedrifter i forbindelse med coronakrisen
PwC Agder 19.3.2020



Agenda

1. Oppdatering på Regjeringens krisepakker
2. Rammene for permittering
3. Permitteringsprosessen steg for steg
4. Ivaretagelse av alle ansatte
5. Hva vi i PwC kan bidra med

Uavhengig av tiltak er det noen ting det er viktig å huske på



Det er kritisk at virksomheten har en god oversikt over de ansattes kompetanse for å sikre riktige prioriteringer og for å kunne tilpasse seg omgivelsene.



Undervurder ikke de ansattes behov for informasjon - heller for mye informasjon enn for lite.



Det ligger mye omsorg i god oppfølging av ansatte, deres arbeidsoppgaver og prosjekter. Det å være tett på dine ansatte sikrer både god oversikt og gjør at de ansatte føler seg ivaretatt.



I ekstraordinære situasjoner er det lurt å tenke kreative løsninger for fleksible arbeidsmåter, sikre samhandlingsplattformer for de ansatte og sikre at man har tilstrekkelig kunnskap til å benytte digitale løsninger som gjør arbeidshverdagen enklere.

“

Det ligger informasjon om
permittering på nav.no -
men jeg forstår den ikke!

Hvem: Ansatt i eget AS

Hva: Skal permittere seg selv



“

Jeg hadde aldri trodd vi skulle bli tvunget til å permittere våre ansatte.

De har 1000 spørsmål, og jeg vet ikke svarene.

Hvem: Leder

Hva: Må permittere alle/mange ansatte



Krisepakke fra Stortinget, per 16.03.2020

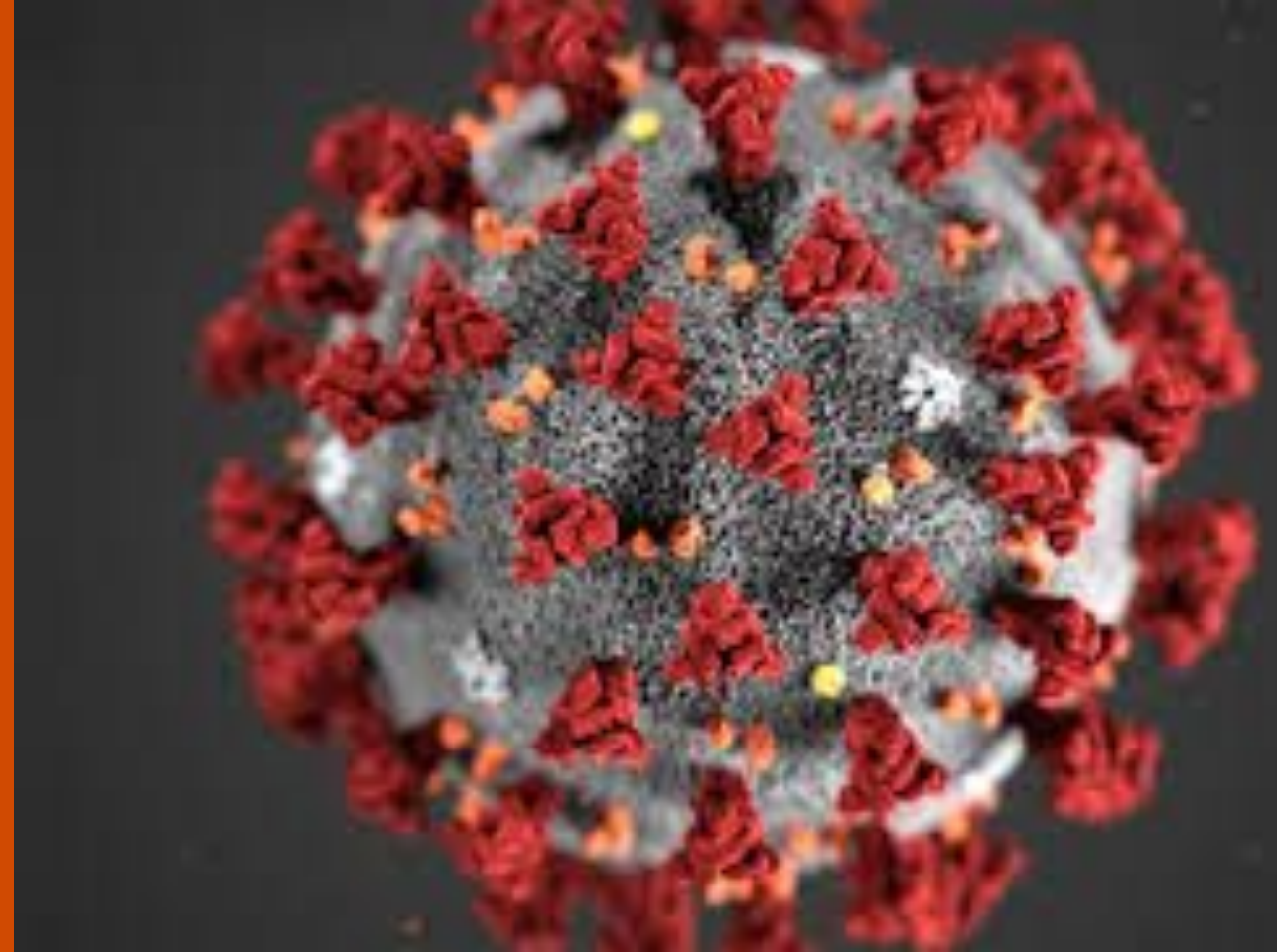
- Full lønn i 20 dager ved permittering (inntil 6G). Arbeidsgiver betaler to dager, så overtar staten.
- Dagpenger blir 80 prosent av tidligere lønn opp til 3G, og deretter 62,4 prosent av tidligere lønn opp til 6G.
- Grensen for å motta dagpenger senkes til 0,75 G.
- Arbeidsgiver betaler omsorgspenger i tre dager. Deretter betaler staten.
- Perioden for omsorgspenger doubles fra 10 til 20 dager.
- Arbeidsgiver betaler sykepenger i forbindelse med koronasmitte i tre dager. Deretter betaler staten.
- Innbetaling av arbeidsgiveravgift og moms 15. april i år utsettes.
- Den lave momssatsen på 12 prosent blir redusert til 8 prosent.
- Selvstendig næringsdrivende og frilansere blir sikret en inntekt på 80 prosent av gjennomsnittsinntekten de tre siste årene opp til 6G. Inntreffer etter 16 dager med inntektsbortfall.
- Selvstendig næringsdrivende og frilansere får utbetalt omsorgspenger etter dag fire.
- Lærlinger beholder sine ytelser.



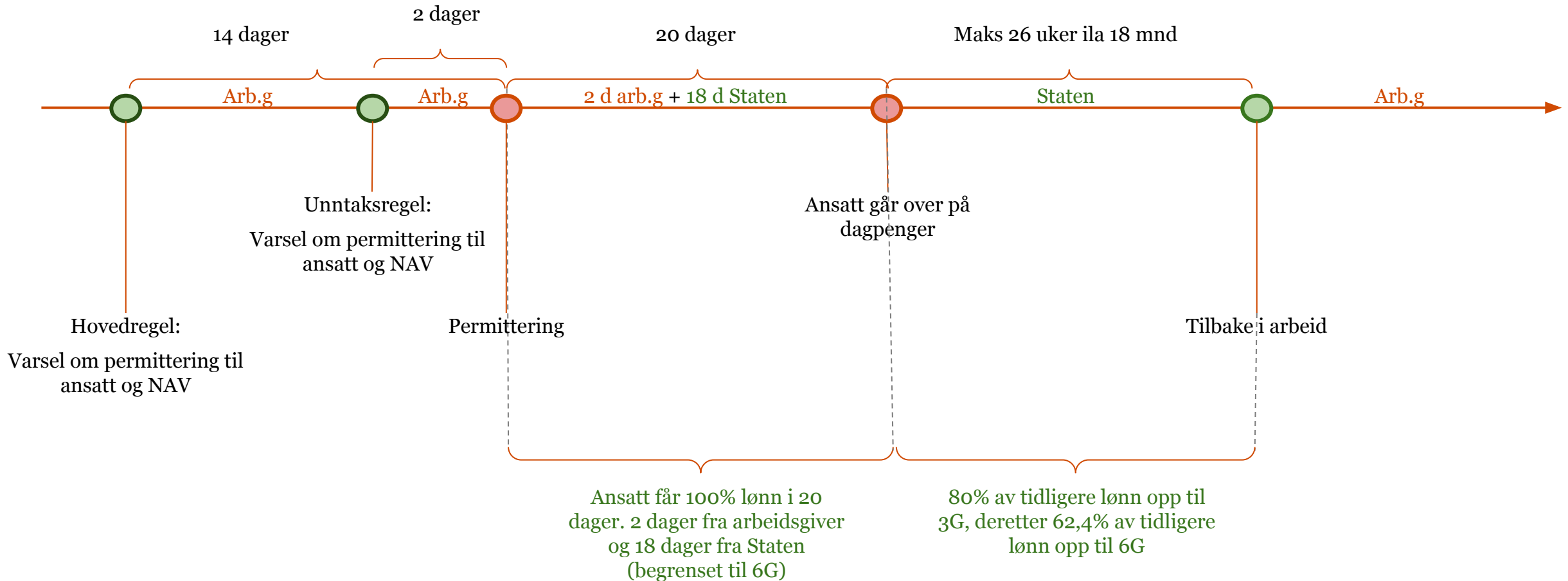
“

Permittering er en midlertidig ordning der arbeidstaker er pålagt arbeidsfritak og arbeidsgiver samtidig er fritatt sin lønnsplikt.

Kilde: Arbeidstilsynet



Tidslinje



Hvordan går du frem som arbeidsgiver? Kort om arbeidsgivers plikter

Når kan du permittere?

Når en virksomhet opplever midlertidig inntektsbortfall, kan permittering brukes som et virkemiddel for å redde den økonomiske situasjonen.

Grunnlaget for permittering

Permittering reguleres i lov om lønnsplikt under permittering, og er ellers ulovfestet. Vilkårene for permittering står i Hovedavtalen, og gjelder i utgangspunktet også for virksomheter som ikke er bundet av den. I tillegg kan andre tariffavtaler inneholde reguleringer som gjelder permittering. Virksomheter som er bundet av tariffavtaler må derfor vurdere hvordan avtalene påvirker adgangen og gjennomføringen av permittering.

Forutsetninger for å permittere

Det må foreligge saklig grunn for permittering og behovet må være midlertidig. Behov for kostnadsreduksjon som følge av ordremangel kan utgjøre saklig grunn, og usikkerhet rundt Coronaviruset medfører midlertidig behov. Coronasmitte eller karantene utgjør i seg selv ikke en saklig grunn til permittering.

Gjenoppta arbeidet

Arbeidsforholdet består under permittering og arbeidstaker må være forberedt på å gjenoppta arbeidet på så kort varsel som 2 dager.



Utvelgelseskriterier i permitteringsprosessen

Arbeidsgiver skal ta i betraktning alle saklige momenter når det gjøres en vurdering av hvem som skal permitteres. Imidlertid er kriteriene ikke så strenge som ved oppsigelse enn ved permittering, ettersom permittering er av midlertidig karakter.

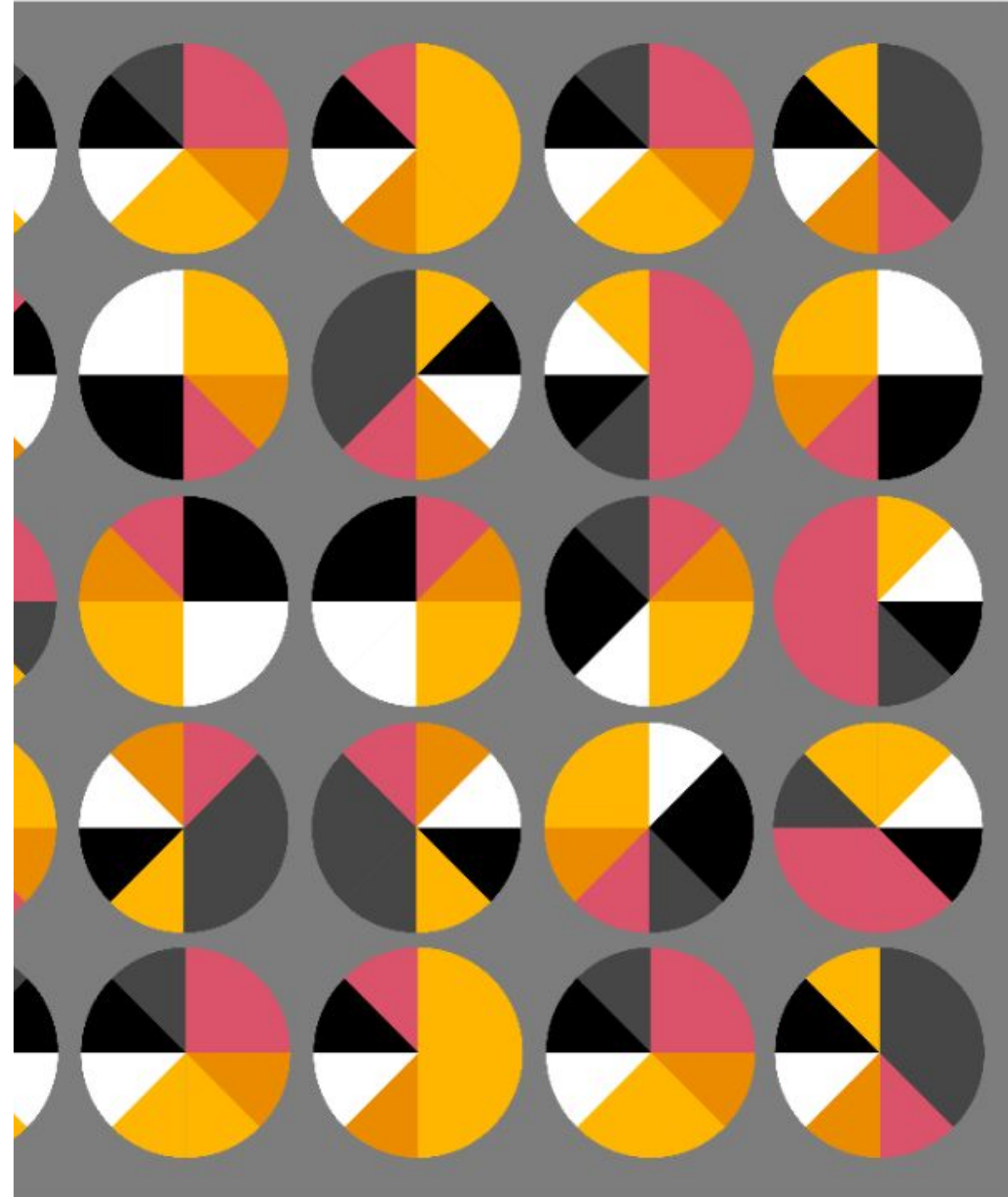
- **Ansiennitet:** Ansiennitet skal legges til grunn for utvelgelse. Har man ikke andre avgjørende kriterier, skal ansiennitet vektlegges. Den skal likevel kunne fravikes ved saklig grunn.
- **Kvalifikasjoner:** Virksomheten må kunne legge til grunn viktigheten av å beholde medarbeidere med nødvendig kompetanse til fordel for medarbeidere som må læres opp, selv om de har lavere ansiennitet.
- **Sosiale forhold:** Den ansattes sosiale forhold vil kunne være relevant og bør være med i vurderingen. Normale sosiale forhold skal likevel ikke legges til grunn, her er det særlige forhold som er av betydning.
- **Økonomiske forhold:** Forhold knyttet til bedriftens kostnader vil kunne være avgjørende for utvelgelsen, nettopp fordi permittering er begrunnet i kostnadsreduksjon.

Kompetansekartlegging

Ivareta nøkkelkompetanse ved permittering

Det er stor risiko for smitte og potensiell karantene eller sykefravær i situasjonen vi står overfor. Virksomheter må vurdere og kartlegge hvordan de kan ivareta nøkkelkompetanse dersom store deler av de ansatte permitteres.

Ivaretakelse av virksomhetens primære funksjoner vil være et sentralt argument i utvelgelsesprosessen når virksomheten permitterer med bakgrunn i kostnadsreduksjon som følge av COVID-19.



Hva må du som arbeidsgiver helt konkret gjøre?



- Vurdere hvilke rammer bedriften må forholde seg til:
 - Tariffavtale
 - Arbeidsavtale
 - Tidligere praksis
- Definere utvalgskrets og kriterier for permittering.
- Aktuelle kriterier kan være ansiennitet/tjenestetid, kompetanse eller erfaring.



- Tillitsvalgte bør involveres i alle ledd av prosessen og inkluderes så tidlig som mulig.
- Signere permitteringsprotokoll etter drøfting.
- Protokollen skal inneholde om permitteringen;
 - er saklig begrunnet innenfor Hovedavtalens rammer
 - skyldes mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke
 - om arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan kreves for å unngå permittering



- Varslet skal være datert, angi varselfrist, permitteringsårsak, permitteringsgrad, permitteringsperiode og hvilke dager arbeidsgiver har lovpålagt lønnsplikt.
- Protokoll fra drøftingsmøter med tillitsvalgt/ansattrepresentant, eller annen tilsvarende dokumentasjon skal fremlegges.
- Arbeidsavtale/bekreftelse på arbeidsforhold fra arbeidsgiver
- I dagens situasjon vil permitteringsperioden være usikker. Det er da mulig å permittere på ubestemt tid.



- Registrere seg som arbeidssøker
- Søke om dagpenger.
- Sende inn følgende dokumentasjon til NAV:
 - Varsel om permittering fra arbeidsgiver
 - Skjema for bekreftelse på arbeidsforhold og permittering (NAV 04-08.04)
 - Arbeidsavtale/bekreftelse på arbeidsforhold fra arbeidsgiver

**Permittering skal behandles etter bestemmelsene i Hovedavtalen selv om virksomheten ikke er omfattet av avtalen.*

Hva må du som arbeidsgiver helt konkret gjøre?



- Hvis minst 10 arbeidstakere vil bli permittert uten lønn, eller vil få sin ukentlige arbeidstid redusert med mer enn 50 prosent, i mer enn fire uker.
- Melding til NAV via [dette skjemaet](#).



- Aktuelle dokumenter:
 - [Permitteringsprotokoll](#)
 - [Permitteringsvarsel](#)

**Permittering skal behandles etter bestemmelsene i Hovedavtalen selv om virksomheten ikke er omfattet av avtalen.*

Kommunikasjon med ansatte

Både permitterte og sykmeldte har fortsatt et arbeidsforhold i bedriften og arbeidsgiver har et ansvar for å ivareta kommunikasjon til alle ansatte



Ansatte som er permittert og ansatte som fortsatt jobber i bedriften vil ha et stort behov for tilstrekkelig informasjon i en usikker tid



Ser virksomheten bedring i sin situasjon, er det mulig å gå fra hel til delvis permittering slik at den ansatte kan være delvis permittert og delvis i jobb



Gi regelmessig informasjon til alle ansatte, også de som ikke er fysisk på jobb, eksempelvis på videokonferanser eller e-post. Tilstrekkelig informasjon på regelmessige tidspunkt kan bidra til å redusere usikkerhet og ryktespredning blant ansatte

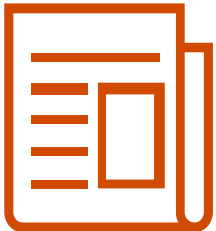


Virksomheten bør tilstrebe jevnlig kontakt med ansatte som er permittert eller sykmeldte for eksempel ved at nærmeste leder følger opp sine ansatte ukentlig

Hva kan vi bidra med?



- Juridisk rådgivning
- Vakttelefon til advokatene i PwC, tlf 95260300 (15 min gratis, uforpliktende samtale)
- Nyhetsbrev fra skattebloggen, meld deg på [her](#)
- [Forstå og håndtere konsekvensene av covid-19](#)



- Bemanningsplanlegging og permitteringsprosesser
- Sparring vedr. oppdaterte retningslinjer og praktiske konsekvenser
- Utfylling av papirer og dokumentasjon til NAV
- Omstilling
- HR-partner



- Digitale workshops med kreativ problemløsning; muligheter for å bedre egen situasjon og se nye forretningsidéer
- Praktisk bistand i sårbare funksjoner (lønn, andre linjeaktiviteter)



Benedicte Tynes
Manager Consulting

480 22 543
benedicte.tynes@pwc.com



Caroline Hansen
Manager Accounting

952 60 397
caroline.hansen@pwc.com

Spørsmål fra webinar

- Dersom man får mange kanselleringer av ordrer fra kunder på bakgrunn av situasjonen hos dem, vil dette kunne gi hjemmel til 2 dagers varsel istedenfor 14?
- Er det mulig å godtgjøre for inntektstap under permittering?
- Vi jobber i et selskap som er definert som samfunnskritisk. Kan vi utøve større grad av skjønn ift karantenebestemmelsene ift det å holde bemanningen på plass?
- Er det noen endringer i NAV sine regler for permittering ved høytider? Vi går nå inn i påsken og hovedregelen er at dagpenger ikke dekkes fra palmesøndag til 2. Påskedag.
- Kan arbeidsgivere "tvinge" ansatte til å ta ut ferie nå?
- Hvis man permitterer 50%, blir det da 40 dager?
- Kan dere forklare forskjellen på "full lønn i 20 dager" og Dagpenger (80%)?
- Når omsorgspenger dobles, så vil vel det si at de som har 3 barn får 30 dager (altså dobling fra 15 dager)?
- Når det snakkes om sykelønn og at arbeidsgiverperioden er begrenset til 3 dager, så er spørsmålet om dette gjelder på egenmeldingsdager, sykmelding fra lege eller begge deler?
- Hvordan påvirker permisjon ferieavvikling. Kan man pålegge ferie i permisjonstiden dersom denne strekker seg inn i juni/juli/august?
- Kan en jobbe redusert (eks 60%) og være permittert (40%), med 100% lønn (samme fordeling arbeidsgiver og statlig støtteordning) i 20 dager?
- Hvor mange dager varslingsplikt er det hvis en må endre permitteringsprosenten?
- Etter permittering, og skulle man da bli syk, hvordan er da rettighetene for sykelønn etc.?
- Hvis man er eneste ansatt i et AS, kan man da permittere en selv?
- Hva skjer hvis en ansatt blir sykemeldt i permitteringsperioden?
- Arbeidsgiver må sende inn skjema til NAV ved permittering over 10 ansatte - vil det bety at de med færre permitteringer slipper dette?
- Får man opptjent feriepengene i permitteringstiden
- 20 dager = 20 arbeidsdager? (man-fre)
- Hvordan telles dager under en permittering? Teller man alle dager, også helligdager?

Takk!

[pwc.no](https://www.pwc.no)

© 2020 PwC. Med enerett. I denne sammenheng refererer "PwC" seg til PricewaterhouseCoopers AS, Advokatfirmaet PricewaterhouseCoopers AS, PricewaterhouseCoopers Accounting AS og PwC Tax Services AS som alle er separate juridiske enheter og uavhengige medlemsfirmaer i PricewaterhouseCoopers International Limited.