



ULIKE TYPER PERMISJONER

Reglene om ulike typer permisjoner finnes i lover og tariffavtaler, men det kan også finnes regler om dette i den enkelte virksomhet, som i personalhåndboken. Permisjonen kan være med eller uten lønn, blant annet avhengig av permisjonsgrunnlaget.

Tariffavtaler

I hovedsak reguleres de ansattes adgang til korte velferdspermisjoner av tariffavtaler. Det samme gjelder deres krav på lønn i permisjonstiden.

Arbeidsmiljøloven

I arbeidsmiljøloven reguleres adgangen til permisjon i følgende tilfeller:

- svangerskapskontroll
- svangerskapspermisjon
- omsorgspermisjon
- fødselspermisjon, foreldrepermisjon
- delvis permisjon
- ammefri (lønn inntil 1 time daglig)
- barns og barnepassers sykdom
- omsorg for og pleie av nære pårørende
- utdanningspermisjon
- militærtjeneste
- offentlige verv
- religiøse høytider

De ansattes krav på betaling ved slike permisjoner, reguleres hovedsakelig ikke av denne loven.

Folketrygdloven

I utgangspunktet er det folketrygdloven som regulerer retten til økonomisk kompensasjon under permisjon ved:

- svangerskap, fødsel og adopsjon
- barns og barnepassers sykdom
- pleie av nære pårørende

I tillegg til at slik permisjon dekkes gjennom folketrygden, kan dette også være regulert av tariffavtale.

Korte velferdspermisjoner

Mange tariffavtaler har klare regler om de ansattes adgang til å søke om korte velferdspermisjoner. Eksempler på velferdspermisjoner kan være i tilfeller ved:

- dødsfall og begravelse/bisettelse
- tannlege-/legebesøk
- akutte sykdomstilfeller i hjemmet
- flytting til fast bolig
- bryllup/partnerskap
- følge barn første gang i barnehage og/eller grunnskole
- konferansetime i grunnskole
- amming

I virksomheter hvor man ikke er bundet av tariffavtale er det viktig at virksomheten har lik praksis overfor de ansatte ved håndtering av slike spørsmål.



ULIKE TYPER PERMISJONER

Side 2

Punktene nedenfor baserer seg på virksomheter som er bundet Landsoverenskomsten mellom Virke og Handel og Kontor.

Generelt:

- Korte velferdspermisjoner er minimumsrettigheter for de ansatte.
- I virksomheten kan det avtales/praktiseres regler som gir de ansatte bedre rettigheter enn tariffavtalen gir. Dårligere rettigheter for de ansatte kan derimot ikke avtales/praktiseres.
- Det skal avtales retningslinjer for ordningens praktisering i den enkelte virksomhet.

Antall permisjonsdager:

- Retten til korte velferdspermisjoner er som hovedregel begrenset til maksimalt 1 dag om gangen, med mindre annet er særskilt bestemt.
- Retten er også begrenset til den tid som er nødvendig for å utføre det aktuelle ærend. Et kort besøk hos for eksempel lege vil ofte medføre arbeidsplikt før og/eller etter legebesøket.
- Tariffavtalens regler om korte velferdspermisjoner med lønn gjelder for inntil 10 eller 12 dager innen kalenderåret avhengig av om arbeidstaker har 5 eller 6 dagers arbeidsuke.

Krav på lønn under fraværet:

- Den ansatte har krav på ordinær lønn den tid den ansatte er fraværende fra arbeid under korte velferdspermisjoner med inntil 1 dags varighet med mindre annet er særskilt bestemt.

Varsel:

- Den ansatte bør varsle arbeidsgiver så snart behovet for kort velferdspermisjon oppstår. Behovet for permisjon kan imidlertid komme uforutsett (for eksempel ved akutt sykdomstilfelle i hjemmet). Det er likevel en forutsetning at varsling gis så snart som mulig.

Virkes skjema som eventuelt kan benyttes ved ulike typer permisjoner:

- Foreldrepermisjon (skjema nr. 103)
- Egenmelding ved barns eller barnepassers sykdom (skjema nr. 104)
- Militærtjeneste (skjema nr. 117)
- Ulike typer permisjoner (skjema nr. 111)