

# Reglene for permittering

Artikkelen er forfattet av:



Advokat  
Sven Skinnemoen  
Senior Manager EY Tax & Law



Advokatfullmektig  
Helene Hermansen  
EY Tax & Law

Permittering er et alternativ til nedbemanning når situasjonen (driftsinnskrenkning eller driftsstans) regnes som midlertidig. Begge **alternativer bør i mange tilfeller vurderes.**

Med permittering menes at arbeidstaker midlertidig fritas for arbeidsplikt etter pålegg fra arbeidsgiver og at arbeidsgiver samtidig fritas for sin lønnsplikt. Permittering er ikke det samme som permisjon eller suspensjon. Permisjon er rett til fri fra jobb etter ønske fra den ansatte, mens suspensjon er midlertidig fritak for arbeidsoppgaver med full lønn. Vi redegjorde for reglene om nedbemanning i Revisjon og Regnskap 3–2015.

## Hvis vilkårene for permittering ikke foreligger

Permittering brukes som virkemiddel for å redusere arbeidsstokk og kostnader i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, for eksempel på grunn av arbeidsmangel. Permittering kan for eksempel ikke benyttes fordi bedriften vil unngå å betale lønn i en oppsigelsestid.

## Nedbemanning

Dersom vilkårene for permittering ikke er oppfylt, må arbeidsgiver som har behov for å redusere arbeidsstokken, i stedet gå veien om oppsigelse ved nedbemanning. Arbeidsgivere som vurderer permittering, bør ta med i betraktningen at permittering kan medføre at arbeidstakere som arbeids-

giver i utgangspunktet ønsket å beholde, kan oppfatte situasjonen som usikker og derfor se seg om etter annet arbeid. Permittering kan dermed gjøre at bedriften mister viktige ansatte. Tilsvarende kan en foregående permittering medføre at det blir færre ansatte å si opp ved en etterfølgende nedbemanning.

## Ikke lønnsplikt

Arbeidsgiver har i hovedsak ikke lønnsplikt under permittering, med unntak av en arbeidsgiverperiode. Utover denne arbeidsgiverperioden kan arbeidstakeren søke om dagpenger fra NAV. Regjeringen innførte med virkning fra 1. januar 2014 en strengere lønnsplikt for arbeidsgiver. Denne innstramningen er ventet å bli reversert med virkning fra 1. juli 2015 og endringen vil formelt sett bli foreslått når revidert nasjonalbudsjett legges frem 12. mai 2015.

## Rettslig grunnlag

Arbeidsgivers rett til å permittere arbeidstakerne er ikke direkte regulert av lov, men er forutsatt i en rekke lover som for eksempel permitteringslønnsloven, arbeidsmiljøloven og folketryktdloven. Permitteringsadgangen er i tillegg ofte forankret i tariffavtaler. Videre har det utviklet seg en praksis der også bedrifter som ikke er bundet av noen tariffavtale, i kraft av arbeidsgivers styringsrett, kan permittere de ansatte på bestemte vilkår. Praksisen er i stor grad samsvarende med den adgangen som tariffavtalene gir til permittering.

Hovedavtalen mellom LO og NHO (Hovedavtalen) gir på flere punkter uttrykk for den generelle rettstilstanden når det gjelder adgangen til permittering. Her fremgår det blant annet at permittering kan foretas når det foreligger saklig grunn, jf. § 7–1. En arbeidsgiver må imidlertid være oppmerksom på at ulike tariffavtaler kan ha forskjellig regulering av permittering og bør undersøke hvorvidt den tariffavtalen som er nærmest den aktuelle virksomheten/fagområdet hvor permittering vurderes, inneholder særlige permitteringsregler.

## Vilkår for permittering

Det følger av både rettspraksis og Hovedavtalen at det må foreligge *saklig grunn* for permittering. Saklig grunn tolkes på samme måte som ved nedbemanning, men vurderingen blir annerledes fordi permittering er av midlertidig karakter i motsetning til nedbemanning, som er varig.

Saklig grunn foreligger dersom arbeidstakerne ikke kan sysselsettes for bedriften på en rasjonell eller økonomisk forsvarlig måte. Svikt i ordretliggang, ombygging og reparasjoner av utstyr og lokaler, råstoffmangel eller økte priser, brann, naturkatastrofer og andre tilfeller av «force majeure», vil etter omstendighetene kunne utgjøre saklig grunn. Bedriften kan foreta permitteringer selv om den går med overskudd, så fremt permitteringen er regnet som saklig. Forhold ved arbeidstaker, som høyt sykefravær, dårlig produktivitet eller dårlige samarbeidsevner regnes derimot ikke som saklig grunn for permittering.

Om det foreligger grunnlag for permittering, må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Saklighetskravet må foreligge i hele permitteringsperioden og må vurderes fortløpende. Om ikke vilkårene for permittering lenger foreligger, kan bedriften bli nødt til å vurdere oppsigelse i stedet.

## Kun ved midlertidige problemer

Permittering kan kun benyttes når bedriftens problemer er *midlertidige*. Dette innebærer at problemene må være av forbigående karakter. Er arbeidsmangel varig, må arbeidsgiver i stedet gå til oppsigelse av arbeidstakerne. Hva som er varig, beror på omstendighetene og det kan ikke settes en bestemt grense for hva som er å anse som midlertidig. Her vil bedriftens arbeid med å få nye kontakter, situasjonen hos kundene og bransjen generelt spille en rolle.

En arbeidsgiver må være oppmerksom på at dersom bedriften omfattes av Hovedavtalen, kan permitteringen ikke gjelde for mer enn seks måneder, med mindre de tillitsvalgte samtykker. Folketrygdens regler om dagpenger er også en praktisk grense. En arbeidstaker kan motta dagpenger i inntil 26 uker som permittert.

Generelt vil terskelen for å tillate permittering være noe lavere enn for oppsigelse. Permittering vil likevel ikke være rettmessig hvis den i realiteten er en omgåelse av arbeidsmiljølovens oppsigelsesvern.

## Gjennomføring av permittering Informasjonsplikt til NAV ved masse- permittering

Etter arbeidsmarkedsloven § 8 (1) har en bedrift plikt til å informere NAV dersom den skal permittere ti arbeidstakere eller flere uten lønn, eller dersom arbeidstakerne i mer enn fire uker vil få sin ukentlige arbeidstid innskrenket med mer enn 50 prosent. Meldingen skal gis så tidlig som mulig, og senest samtidig som arbeidsgiver innkaller til drøftinger med de tillitsvalgte (se punktet nedenfor om Drøftelsesplikt). Varslingen har ingen betydning for selve iverksettelsen av permittering, slik som ved oppsigelse.

## Drøftelsesplikt

Mange tariffavtaler pålegger arbeidsgiver å holde et drøftelsesmøte med de tillitsvalgte før det gis varsel om permittering, blant annet Hovedavtalen § 7–2. Drøftelsesmøte må ha et slikt innhold at de tillitsvalgte har mulighet til å uttale seg om vilkårene for permittering foreligger og hensiktsmessigheten av permitteringen.

I arbeidsforhold der Hovedavtalen eller andre tariffavtaler som pålegger drøftelsesplikt ikke gjelder, kan det likevel foreligge en slik plikt etter arbeidsmiljølovens regler. Arbeidsmiljøloven kapittel 8 oppstiller en plikt for arbeidsgiver til å informere og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med de tillitsvalgte. Permittering vil typisk være et spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold. Arbeidsgivers informasjon og drøftingsplikt etter arbeidsmiljøloven kapittel 8 gjelder dog kun for virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere. For bedrifter med færre enn 50 ansatte oppstilles det ingen drøftelsesplikt. Likevel bør drøftelsesmøte med de tillitsvalgte gjennomføres. En slik drøftelse vil bli tillagt vekt ved en eventuelt rettslig vurdering. I alle tilfeller bør de ansatte informeres om permitteringer før permitteringsvarsel sendes ut. Dette kan skje i et allmøte. Det anbefales å gjøre dette da det ikke stilles krav om individuelle møter med den enkelte ansatte slike det kreves ved nedbemanning.



*MIDLERTIDIG LØSNING: Permittering kan bare brukes ved midlertidig driftsstans eller driftsinnskrenkning og ikke bare fordi bedriften for eksempel vil unngå å betale lønn i oppsigelsestiden.*

## Utvelgelse til permittering

Bedriften vil normalt ha nokså stor frihet til utvelgelse for permittering ut i fra sine driftsmessige behov. Ved utvelgelse kan arbeidsgiver legge vekt på hvilke funksjoner og arbeidsoppgaver man i permitteringsperioden ikke har behov for og således kan unnvære. Ofte innebærer dette at det er den eller de personene som sitter i stillingen det ikke er behov for, som blir permittert. Dersom lagrene er fulle, vil bedriften for eksempel kunne permittere de ansatte i produksjonen, uten å permittere transportmedarbeiderne.

Også ved valg av den eller de som skal permitteres, må det foreligge saklig grunn. Utvelgelseskriteriene er langt på vei de samme som ved nedbemanning, herunder ansiennitet, kompetanse, egnethet og sosiale forhold.

## Ansiennitet

Ansiennitet er et kriterium som ofte går igjen ved utvelgelse for permittering. Kriteriet er ansett som et objektive kriterium og oppleves av arbeidstakerne som det mest «rettferdige». Hovedavtalen fastslår at ansiennitet kan fravikes når det foreligger saklig grunn, f.eks. på grunn av kompetanse, egnethet eller sosiale hensyn. Kompetanse henspiller på faglige kvalifikasjoner, herunder formell kompetanse og relevant yrkeserfaring. Med egnethet menes samarbeidsevner og lojalitet. Sosiale hensyn kan for eksempel være den ansattes gjeldssituasjon, forsørgelsesplikt eller sykdom. Forskjellsbehandling som har et saklig formål, vil ikke være ansett som diskriminering. Utvelgelsen kan likevel ikke bryte med forbud mot diskriminering oppstilt i lovgivningen, som for eksempel diskriminering på grunn av kjønn, alder,

seksuell orientering, etnisk bakgrunn eller funksjonshemming.

I tillegg til at kravet til saklig grunn må være oppfylt, vil bedriften ikke kunne permittere arbeidstakere om den har annet, midlertidig arbeid å tilby.

## Permitteringsvarsel

Permittering kan ikke iverksettes uten at arbeidstakerne er varslet. Permitteringsvarselet må være skriftlig og ubetinget med 14 dagers frist. 14 dagers frist innebærer at dersom varslet gis 1. mars, kan permittering iverksettes allerede 15. mars.

Det gjelder unntak fra 14 dagers frist ved ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser. I slike tilfeller er varslingsfristen to dager. Ved brann operer Hovedavtalen likevel med 14 dagers varsel.

Ifølge Hovedavtalen § 7–3 skal de ansatte ha 14 dagers varsel fra arbeidstidens slutt den dagen varselet gis før permitteringen begynner og varselet må oppfylle nærmere fastsatte formkrav.

Varslet vil også normalt fungere som et permitteringsbevis overfor NAV, se punktet om arbeidstakers krav på dagpenger fra NAV, nedenfor.

## Plikt til å gjenoppta arbeidet

Utgangspunktet er at den permitterte ansatte har en plikt til å arbeide i permitteringsperioden dersom arbeidstaker ønsker det. Dette gjelder også dersom arbeidstaker har skaffet annet midlertidig arbeid i permitteringsperioden. Det er antatt at en arbeidstaker som er permittert på ubestemt tid, er forpliktet til å møte på arbeid igjen i løpet av 1–2 dager etter at arbeidsgiver gir beskjed. En arbeidstaker som er permittert for en bestemt tidsperiode må trolig innvilges større slingringsmonn i forhold til hvor raskt vedkommende må stille tilbake på jobb.

Permitterte kan tas tilbake i arbeid for kortere perioder uten at dette anses å avslutte permitteringen. Etter Hovedavtalen er permitteringen ansett som avsluttet dersom arbeidsperioden overstiger seks uker. Arbeidsgiver må da foreta nye drøftinger, gi nytt varsel og betale ny arbeidsgiverperiode dersom det igjen oppstår behov for permittering. At en permittert ansatt tas inn som vikar for en annen ansatt, er ikke regnet som avbrudd av permitteringsperioden.

## Lønn og dagpenger til permitterte arbeidstakere

### Arbeidsgivers lønnsplikt

Arbeidsgivers lønnsplikt bortfaller ikke fullt ut selv om arbeidstaker fritas fra arbeidsplikt. Arbeidsgiver har lønnsplikt i den såkalte arbeidsgiverperioden. Ifølge permitteringslønnsloven har arbeidsgiver i utgangspunktet lønnsplikt i 20 dager, regnet fra og med den første arbeidsdagen permitteringen omfatter, jf. § 3 (1) tredje punktum.

Frem til 1. januar 2014 var arbeidsgiverperioden for lønn i permitteringsperioden ti dager. Som nevnt tidligere har regjeringen fremmet forslag om å reversere lovendringen som ble innført 1. januar 2014, slik at arbeidsgiverperioden igjen blir ti dager. Lovendringen vil få virkning fra 1. juli 2015.

Den maksimale permitteringsperioden hvor arbeidstaker ikke mottar lønn fra arbeidsgiver, er pr. i dag 26 uker i løpet av 18 måneder. Det innebærer at arbeidstakere som har vært permittert helt eller delvis uten lønn i 26 uker til sammen i løpet av de siste 18 månedene, har krav på lønn og annet arbeidsvederlag fra arbeidsgiver for den permitteringsperioden som overskyter 26 uker. Frem til 1. januar 2014 var den maksimale permitteringsperioden 30 uker i løpet av 18 måneder. Også denne lovendringen er foreslått reversert, slik at den maksimale dagpengeperioden igjen blir 30 uker fra 1. juli 2015.

Dersom arbeidsgiver benytter rullerende permittering, vil ny lønnspliktperiode løpe for hver enkelt ansatt. Rullerende permit-

tering innebærer at flere arbeidstakere i bedriften deler på belastningen av permitteringen, ved at arbeidsgiver for eksempel permitterer arbeidstakerne annenhver dag eller annenhver uke. Byrden blir mindre for hver enkelt ansatt, men arbeidsgivers kostnader til lønn blir større enn der hvor utvelgelsen av permitterte foretas kun én gang.

### Arbeidstakers krav på dagpenger fra NAV

Permitteringsadgangen gir arbeidsgiver rett til å permittere. Etter utløp av den såkalte arbeidsgiverperioden som beskrevet tidligere, vil arbeidstaker kunne ha krav på dagpenger fra NAV. Permittering gir imidlertid ikke noen automatisk rett til dagpenger og det er begrensninger for i hvilke tilfeller arbeidstakeren har krav på å få utbetalt dagpenger.

Arbeidstakers rett til dagpenger er regulert av folketrykkløven § 4–7. En arbeidstaker har rett til dagpenger dersom permitteringen skyldes «manglende arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke». Det kreves ikke at årsaken til permitteringen er uforutsigbar for arbeidsgiver og Høyesterett har slått fast at også arbeidsmangel som skyldes normale markedssvingninger, kan oppfylle vilkårene (Rt. 2014 side 336). Det er likevel viktig å påpeke at arbeidsgiver har en plikt til å gjøre det beste for å unngå permitteringer.

### Minst 50 % redusert vanlig arbeidstid

For å få rett til dagpenger under permittering, må vanlig arbeidstid være redusert med minst 50 %, jf. forskrift om dagpenger under arbeidsløshet (FOR-1998–09–

16–890). For at den ansatte skal få utbetalt dagpenger, må vedkommende også registrere seg som arbeidssøker hos NAV. I tillegg må vedkommende fylle ut kravskjema hvor permitteringsbevis fra arbeidsgiver vedlegges. Permitteringsvarselet arbeidstakeren mottar fra arbeidsgiveren, vil normalt også være tilstrekkelig som permitteringsbevis overfor NAV.

Det utbetales ikke dagpenger for de tre første dagene av dagpengeperioden (ventedager). Arbeidstaker mottar heller ikke lønn fra arbeidsgiver for disse dagene.

### Oppsigelse under permitteringen

Selv om en arbeidstaker er permittert, kan arbeidsforholdet sies opp slik at arbeidsforholdet opphører. En oppsigelse kan både komme fra arbeidsgiver og arbeidstaker. Som nevnt innledningsvis har arbeidsgiver plikt til å gå veien om nedbemanning dersom vilkårene for permittering ikke foreligger. Arbeidsgiver har også en plikt til dette dersom arbeidsgiver under permitteringen forstår at problemene er eller vil bli varige. Dersom en arbeidstaker sies opp under permitteringen, har arbeidsgiver plikt til å betale lønn i oppsigelsestiden. Dette følger ikke direkte av permitteringslønnsloven, men forarbeidene til loven forutsetter at arbeidsgiver som hovedregel plikter å betale lønn i oppsigelsestiden selv om arbeidstakeren ikke kan sysselsettes.

Dersom arbeidstaker velger å si opp under permitteringen, er oppsigelsesfristen 14 dager etter at arbeidsgivers lønnsplikt dager er over, med mindre arbeidstaker velger å følge den avtalte oppsigelsesfristen, jf. arbeidsmiljøloven § 15–3 (9). Dette er en



*VARIGE PROBLEMER: Er arbeidsmangelen varig, må arbeidsgiver i stedet for permittering gå til oppsigelse av arbeidstakerne.*

ekstraordinær frigjørelsesadgang til gunst for arbeidstaker og gjelder uansett hva som følger av avtale. Den forkortede oppsigelsesfristen gjelder uavhengig av permitteringslengde. Arbeidstaker må påregne arbeidsplicht under oppsigelsen dersom bedriften har arbeid. Hvis ikke det er tilfelle, faller både arbeidsplicht og lønnsplikt bort.

Dersom arbeidsforholdet er omfattet av Hovedavtalen, gir Hovedavtalen arbeidstaker rett til å fratre uten oppsigelsesfrist, forutsatt at tre vilkår er oppfylt. For det første må arbeidstakeren allerede ha vært permittert i mer enn tre måneder, for det andre kan det ikke ha blitt satt et noe spesielt tidspunkt for permitteringsopphevelse, og for det tredje må årsaken til fratredelsen være at arbeidstakeren skal begynne i annet arbeid, jf. § 7–6.

### Fallgruver

Ved permittering må bedriften være særlig oppmerksom på noen fallgruver.

For det første er permittering bare aktuelt ved midlertidige problemer og varigheten

bør normalt ikke forventes å overstige seks måneder. Dersom permitteringsperioden skal utvides ved tidsbestemt permittering, må det gjennomføres drøftelser og gis permitteringsvarsel. Det er ikke nødvendig for arbeidsgiver å betale en ny arbeidsgiverperiode dersom det er gitt varsel med mer enn 14 dager før utløpet av første permitteringsperiode. Gis varsel senere, må ny permitteringsperiode ikke iverksettes før etter 14 dager og arbeidsgiver må betale ny arbeidsgiverperiode.

For det andre må det ved avbrudd av permitteringsperioden vurderes om permitteringen er å anses som avsluttet. Kortere avbrudd avslutter ikke permitteringsperioden. Dersom arbeidsperioden overstiger fire uker (seks uker dersom arbeidsforholdet omfattes av Hovedavtalen), må det ved ny permittering foretas nye drøftelser, gis nytt permitteringsvarsel og betales ny arbeidsgiverperiode.

### Permitteringsprosessen i korte trekk

Permitteringsprosessen kan oppsummeres på følgende måte:

1. Bedriften har informasjonsplikt overfor NAV dersom ti eller flere ansatte skal permitteres. NAV skal varsles senest samtidig som det innkalles til drøftelsesmøte.
2. Bedriften må i enkelte situasjoner drøfte permittering med de tillitsvalgte. I alle tilfeller bør bedriften gjennomføre drøftelse.
3. Ledelsen fastlegger kriterier for utvelgelse.
4. Arbeidstakerne må varsles om permitteringen 14 dager før permitteringen finner sted.
5. Bedriften har lønnsplikt de 20 første dagene ved full permittering. Selve permitteringen bør derfor tilpasses dette. Lønnsplikten vil bli endret til ti dager med virkning fra 1. juli 2015. Arbeidstakerne kan søke om dagpenger under permittering og må derfor få et skriftlig permitteringsbevis fra arbeidsgiver.
6. Ved utvidelse må arbeidsgiver gjennomføre nye drøftelser og sende nytt varsel.

## ZIRIUS PORTAL – DIN LØSNING TIL DINE KUNDER!

## LA KUNDENE TA DEL I JOBBEN!

### Løsningen lar kunder av regnskapskontoret ta del i:

- ✓ Opprette kunder og varer
- ✓ Attestasjonsrutiner
- ✓ Legge inn inngående bilag
- ✓ Historikk og rapportering
- ✓ Sende tilbud, ordre og faktura m/KID
- ✓ Godkjenne betalinger til bank
- ✓ Oppdatert betalingsstatus fra regnskap
- ✓ Timeregistrering mot prosjekt

Webbasert klientportal, direkte koblet til ZIRIUS ERP for et effektivt daglig samspill.

Finn ut mer på [www.zirius.no](http://www.zirius.no)

