

## Om Spør advokaten

Sven Skinnemoen er advokat i EY Law. Han arbeider særlig med selskapsrett, arbeidsrett, kontraktsrett og personvern. EY Law tilbyr også tjenester innen et bredt spekter av forretningsjuss, men i denne spalten vil han svare på spørsmål knyttet til hele EY Laws fagområde.

Har du spørsmål som også kan være av interesse for Revisjon og regnskaps lesere, kan disse sendes: [sven.skinnemoen@no.ey.com](mailto:sven.skinnemoen@no.ey.com). I utgangspunktet vil kun spørsmål som kommer på trykk bli besvart.



Spalten er utarbeidet av:

Advokat  
Sven Skinnemoen  
EY Law

### Permittering og dagpenger

Permittering kan være et alternativ når det er nødvending med en kostnadsreduksjon samtidig som arbeidsgiver ønsker å beholde kompetansen. Når kan en arbeidstaker permitteres, og har arbeidstakeren alltid krav på dagpenger?

Permittering er et alternativ til nedbemanning når situasjonen regnes som midlertidig, og brukes som virkemiddel for å redusere arbeidsstokk og kostnader. Permittering er en suspensjon av en arbeidsavtale for et begrenset tidsrom etter pålegg fra arbeidsgiver. Arbeidsavtalen fortsetter å løpe uten lønnsplikt for bedriften, med visse unntak, og arbeidsplikt for den ansatte.

En bedrifts rett til å foreta permittering er ikke lovregulert. Adgangen følger av langvarig praksis og er også forankret i tariffavtaler, dersom bedriften er bundet av en slik avtale. Permitteringsadgangen er videre forutsatt i en rekke lover.

Hovedvilkåret for permittering er at arbeidsgiver må ha saklig grunn. Saklig grunn tolkes på samme måte som ved nedbemanning, men vurderingen er annerledes da nedbemanning er varig. Saklighetskravet må være oppfylt i hele permitteringsperioden og må vurderes fortløpende.

Den sentrale vurderingen av saklighetskravet er om arbeidstakerne for en begrenset periode ikke kan beskjefliges på en for bedriften økonomisk forsvarlig måte. At det finnes arbeidsoppgaver, er altså ikke avgjørende, dersom det ikke er økonomisk

forsvarlig for bedriften å sette i verk disse arbeidene. I tillegg stilles det et krav om at permittering skal være av midlertidig karakter. Midlertidig innebærer at det må være utsikt til bedring i situasjonen. Dersom årsaken til permittering er av mer varig natur, skal nedbemanning benyttes.

Før permittering kan iverksettes, må bedriften gjennomføre drøftelser med de tillitsvalgte om vilkårene for permittering foreligger og hensiktsmessigheten av permittering. De tillitsvalgte skal også avgi uttalelse vedrørende utvelgelse og det skal undertegnes en protokoll. Det stilles ikke krav om individuelle møter med den enkelte ansatte slik det kreves ved nedbemanning.

Etter at drøftelser er gjennomført, må det gis permitteringsvarsel. Permitteringsvarslet må være skriftlig og ubetinget og det gjelder normalt 14 dagers frist. 14 dagers frist innebærer at dersom varslet gis 1. april, kan permitteringen iverksettes allerede 15. april. Det gjelder unntak fra 14 dagers-fristen ved ulykker, natur-

hendelser eller andre uforutsette hendelser. Da er varslingsfristen satt til to dager.

Ved massepermitteringer skal bedriften varsle NAV. Massepermittering er dersom ti eller flere ansatte for mer enn 50 % av arbeidstiden i en periode på mer enn fire uker, permitteres. NAV må varsles tidligst mulig, men varslingen har ingen betydning for iverksettelsen av permitteringen.

Arbeidsgiver har lønnsplikt i ti dager fra første permitteringsdag, ofte kalt arbeidsgiverperioden. Blir arbeidet gjenopptatt, og arbeidstaker senere igjen blir permittert, vil lønnsplikt foreligge i en ny arbeidsgiverperiode.

Etter arbeidsgiverperioden vil en arbeidstaker normalt ha krav på dagpenger. Arbeidstakers krav på dagpenger fordrer likevel at arbeidstakeren oppfyller vilkårene i folketrygdloven § 4-7. Etter denne bestemmelsen har arbeidstaker rett på dagpenger ved permittering dersom permitteringen skyldes «manglende arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke». Det sentrale er altså permitteringsårsak, men det er i rettspraksis lagt til grunn at permitterings-situasjonen ikke må være uforutsigbar og ekstraordinær for at arbeidstaker skal oppfylle kravene til rett på dagpenger. Det kan dermed være situasjoner der arbeidsgiver har rett til å permittere, samtidig som arbeidstakerne ikke har rett til dagpenger. Vi anbefaler å avklare dette før permittering iverksettes for å unngå at ansatte kommer i en vanskelig situasjon.



**DAGPENGER?** Det kan være situasjoner der arbeidsgiver har rett til å permittere, samtidig som arbeidstakerne ikke har rett til dagpenger.