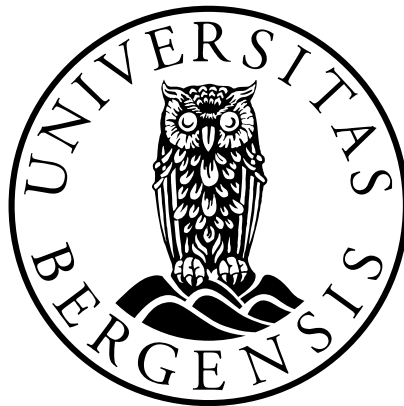


Vilkår for og virkninger av permittering

*En analyse av permitteringsinstituttet i lys av
koronapandemien og en vurdering av om
permitteringsadgangen i norsk rett bør lovfestes*

Kandidatnummer: 26

Antall ord: 14 870



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10.12.2020

Innholdsfortegnelse

INNOLDSFORTEGNELSE	1
1 INNLEDNING	2
1.1 TEMA OG PROBLEMSTILLINGER	2
1.2 VIDERE OPPSETT OG INNHOLD	4
1.3 AVGRENSNING	4
1.4 RETTSKILDER OG METODE	6
2 PERMITTERING	8
2.1 INNLEDNING	8
2.2 HJEMMEL	8
2.3 HISTORISK UTVIKLING	10
2.4 ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT OG KONTRAKTSRETTLIGE BETENKELIGHETER	13
2.5 PERMITTERINGSPLIKT?	15
3 VILKÅR FOR PERMITTERING	17
3.1 INNLEDNING	17
3.2 MATERIELLE VILKÅR	17
3.2.1 Saklig grunn	17
3.2.2 Nødvendighet	19
3.2.3 Midlertidighet	20
3.3 PROSESSUELLE VILKÅR	22
3.3.1 Drøftelsesplikt	22
3.3.2 Varslingsfristen	25
3.3.3 Varselets form og innhold	27
3.4 VILKÅR FOR UTVELGELSEN	30
3.4.1 Utvelgelsen	30
3.4.2 Utvelgelseskriteriene	33
3.4.3 Diskrimineringsforbud	34
4 VIRKNINGER AV PERMITTERING	36
4.1 INNLEDNING	36
4.2 ARBEIDSGIVERPERIODE I	36
4.3 PERMITTERINGSLØNNSPLIKTEN	37
4.3.1 Permitteringslønn under koronapandemien	39
4.4 DAGPENGER	40
4.4.1 Dagpengesatsen	41
4.4.2 Forhøyet dagpengesats	41
4.4.3 Arbeidsgiverperiode II	42
4.4.4 Ventedager	44
5 LOVFESTING AV PERMITTERING	46
6 AVSLUTTENDE REFLEKSJONER	49
KILDEREGISTER	51

1 Innledning

1.1 Tema og problemstillinger

I et arbeidsforhold har de to partene, arbeidstaker og arbeidsgiver, ulike rettigheter og plikter. De mest sentrale og grunnleggende er arbeidstakers arbeidsplikt og arbeidsgivers lønnsplikt, som innebærer at arbeidstakeren stiller sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver og arbeidsgiver betaler arbeidstakeren lønn etter avtale.

Et arbeidsforhold og en arbeidsavtale er normalt tidsubestemt. Avtalen løper som utgangspunkt frem til en av partene, arbeidstaker eller arbeidsgiver, sier den opp. Det kan skje ved oppsigelse fra arbeidstakeren eller ved oppsigelse eller avskjed fra arbeidsgiver. Sistnevnte kan kun finne sted dersom visse vilkår er oppfylt. Arbeidsavtalen kan imidlertid også midlertidig bringes til opphør, ved permittering. Permitteringslønsloven¹ § 1 (2) definerer permittering som at «arbeidstaker midlertidig fritas for arbeidsplikt». Ettersom en arbeidsavtale bygger på en gjensidig ytelsesplikt ved at arbeidstaker har arbeidsplikt og arbeidsgiver har lønnsplikt innebærer det at arbeidsgiver fritas fra lønnsplikten som en følge av at arbeidstaker fritas fra arbeidsplikten. Permitteringen kan ses på som en midlertidig pause i arbeidsforholdet hvor partene midlertidig fritas sine plikter.

Permittering er et ensidig påbud fra arbeidsgiver om at arbeidstakeren etter en viss periode fritas sin arbeidsplikt og at arbeidsgivers lønnsplikt også opphører. Permittering er kun et midlertidig opphør i arbeidsforholdet, og skiller seg dermed fra oppsigelse som er et endelig opphør av arbeidsforholdet. Etter en midlertidig periode hvor arbeidsavtalen settes på pause gjeninntre arbeidstakers arbeidsplikt og arbeidsgivers lønnsplikt. I likhet med at oppsigelse fra arbeidsgiver kun kan finne sted dersom visse vilkår er oppfylt må det også stilles vilkår for at en permittering kan finne sted. Det er dette som er tema for denne oppgaven; hvilke vilkår som stilles til en permittering. Den største virkningen for arbeidstakeren vil være at vedkommende ikke lenger mottar lønnsytelser fra arbeidsgiver, ettersom lønnsplikten midlertidig bortfaller. Dette blir også en del av temaet for oppgaven; hvilke virkninger permitteringen har.

¹ Lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering (permitteringslønsloven) [pll.].

Den pågående koronapandemien har aktualisert temaet permittering i svært stor grad. Tall fra NAV viser at antall permitterte i mars og april var henholdsvis 257 373 og 272 843, noe som tilsvarer 9,1% og 9,6% av den totale arbeidsstyrken i Norge. Til sammenlikning var det i januar og februar 0,2% av den totale arbeidsstyrken som var permittert. Også i november har det vært en økning i antall permitterte som en følge av økte smittetall og en ny stengning av bla. alkoholserving og treningsentre.² Disse tallene viser hvor aktuelt temaet permittering fortsatt er, og tyder på at temaet kommer til å være aktuelt også i perioden fremover.

Hovedproblemstillingen er den som følger av oppgavens tittel og som er presentert innledningsvis; vilkårene for og virkningene av permittering. Problemstillingen er todelt. Den første delen legger opp til en redegjørelse av hvilke vilkår som må være oppfylt for at en permittering kan finne sted. Her inngår både materielle og prosessuelle vilkår. Den andre delen av problemstillingen omhandler virkningene av permittering. Det vil bli foretatt en analyse av hvilke virkninger permitteringen har, herunder særlig de økonomiske virkningene for arbeidstakeren.

Temaets aktualitet reiser en underproblemstilling om hvilken påvirkning koronapandemien har hatt på permitteringsinstituttet. Dette vil være en del av analysen av virkningene av permittering, hvor det inngår både hvordan koronapandemien har påvirket de någjeldende virkningene av permittering, men også hvordan virkningene har endret seg gjennom året 2020.

I relasjon til hovedproblemstillingen er det mange øvrige underproblemstillinger som reises. Mange av disse kunne blitt behandlet hver for seg som en selvstendig masteroppgave, men i denne oppgaven inngår de som underproblemstillinger for å danne et helhetlig bilde av permitteringsinstituttet. Den mest fremtredende av underproblemstillingene som blir behandlet er om permitteringsinstituttet bør lovfestes.

² *Permitterte. Januar – oktober 2020* www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/permitterte (lest 18. november 2020).

1.2 Videre oppsett og innhold

Oppgavens hoveddel vil redegjøre for permitteringsinstituttets hjemmel, historiske utvikling og begrunnelse. Deretter vil det redegjøres for de materielle og prosessuelle vilkårene og hvordan disse er forskjellig for tariffbundne og ikke-tariffbundne virksomheter.

Virknings av permittering er neste tema som blir behandlet. Der vil det i all hovedsak redegjøres for hvilke konsekvenser permittering har for arbeidstakeren og hvordan vedkommende blir økonomisk stilt ved en permittering. Der vil det også redegjøres for hvordan koronapandemien har påvirket og endret virkningene av permittering.

Avslutningsvis vil det foretas en redegjørelse og analyse av om det bør finne sted en lovfesting av permitteringsinstituttet i Norge. Denne delen vil skille seg fra de øvrige redegjørelsene ettersom det blir en de lege ferenda-analyse, kontra de øvrige delene hvor det er gjeldende og tidligere gjeldende rett som er gjenstand for analyse.

1.3 Avgrensning

Jeg har valgt å foreta en helhetlig redegjørelse og analyse av permitteringsinstituttet i Norge. Det innebærer at ikke enhver problemstilling kan besvares like grundig og en del temaer er blitt valgt bort. Oppgaven tar sikte på å redegjøre for vilkårene for av permittering. Det vil derfor ikke redegjøres for virkningene av at vilkårene eventuelt ikke er oppfylt og hvilke muligheter arbeidstakeren i så tilfelle har for å angripe en permittering som ikke oppfyller vilkårene.

Det vil ikke bli foretatt noe skille mellom hel- og delvis permittering som pll. legger opp til. I tillegg er det mange tilgrensende temaer innenfor arbeidsretten som ikke vil bli behandlet, bla. oppsigelse, nedbemanning, sluttpakker, omplassering, endringsoppsigelser m.v.

Begrepene arbeidstaker og arbeidsgiver blir gjennomgående brukt i denne oppgaven. Særlig førstnevnte begrep har vært gjenstand for omfattende behandling i rettspraksis og juridisk teori. Jeg ser imidlertid ikke behovet for en nærmere redegjørelse av meningsinnholdet i

disse begrepene i denne oppgaven. Begrepene vil anvendes etter sin alminnelige språklige forståelse, jf. § arbeidsmiljøloven³ §§ 1-8 bokstav a og 1-8 bokstav b.

Et annet begrep som blir brukt er tariffavtale. En tariffavtale er i arbeidstvistloven⁴ § 1 bokstav e definert som «en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.» Det finnes en rekke fagforeninger i Norge, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Et eksempel er arbeidstakerforeningen LO og arbeidsgiverforeningen NHO. Mellom disse er det en hovedtariffavtale: Hovedavtalen mellom LO og NHO.⁵ Generelt sett så bygger øvrige tariffavtaler på Hovedavtalen og de inneholder tilnærmet identiske regler knyttet til permittering som Hovedavtalen. F.eks. Hovedavtalen mellom HK og AAF inneholder identiske materielle og prosessuelle regler knytter til permittering som Hovedavtalen. Når det i denne oppgaven vises til tariffavtale vil det utelukkende være Hovedavtalen det siktes til. Utover det nevnte vil det ikke redegjøres nærmere for hvordan en tariffavtale kommer i stand eller hvordan en virksomhet blir bundet av en tariffavtale.

Hvorvidt en arbeidstaker er organisert i en fagforening er ikke av relevans i denne oppgaven. Det som er av betydning er hvorvidt virksomheten er bundet av en tariffavtale, enten via en arbeidsgiverforening eller som enkeltstående arbeidsgiver. Det bemerkes at en arbeidsgiver kan være medlem av en arbeidsgiverforening uten at vedkommende er bundet av en tariffavtale. Hvordan en arbeidsgiver blir bundet av en tariffavtale blir ikke nærmere redegjort for. Gjennomgående vil det skilles mellom tariffbundne og ikke-tariffbundne virksomheter der det er nødvendig.

Ved analyseringen av permitteringsinstituttet i Norge kunne det vært aktuelt å sett hen til øvrige lands rett og hvordan permittering eller liknende ordninger praktiseres i ulike rettskulturer. Det er nødvendig å ha kjennskap til de underliggende samfunnsmessige og rettslige forholdene for å få en fullstendig forståelse av permitteringsreglene. Det blir derfor for omfattende å skulle redegjøre for øvrige lands rett. En inngående redegjørelse og analyse ville blitt for omstendelig og tatt fokuset bort fra det som er tema for denne fremstillingen; det norske permitteringsinstituttet.

³ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.).

⁴ Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven – arbtvl.).

⁵ Hovedavtalen LO–NHO 2018-2021 [Hovedavtalen]

1.4 Rettskilder og metode

Det vil gjennomgående være alminnelig juridisk metode som anvendes for å løse de rettslige problemstillingene som reises i oppgaven. Rettskildene som er sentrale i oppgaven byr imidlertid på visse metodiske utfordringer.

Arbeidsretten er i stor grad lovfestet gjennom aml. Permitteringsadgangen er forutsatt i aml. § 15-3 (10) og gjennom pll., men utover det finnes ikke hjemmel for permitteringsadgangen i norsk lov. Lovene inneholder heller ikke regler om vilkårene for permittering. Det gjør rettskildebildet uoversiktlig og komplisert ettersom det er tale om ulovfestet rett. Ulovfestet rett vil være mer fragmentarisk enn den retten som er lovfestet og dermed tydelig fremgår av en autorativ kilde.

Pll. og øvrige lover vil imidlertid brukes som rettsgrunnlag i oppgaven under andre temaer enn permitteringsadgangen i oppgaven. Da vil det være den naturlige språklige forståelsen av ordlyden som er utgangspunktet. Øvrige rettskildefaktorer som forarbeider og rettspraksis vil også være relevante tolkningsfaktorer for klarleggingen av meningsinnholdet i lovteksten.

Som det vil bli redegjort for nærmere følger vilkårene for permittering av arbeidsrettslig sedvanerett som Høyesterett har slått fast. Deler av Hovedavtalen mellom LO og NHO (Hovedavtalen) er uttrykk for den sedvaneretten som gjelder for virksomheter som ikke er bundet av tariffavtale. Det i seg selv byr på metodiske utfordringer. Normalt vil en avtale kun gjelde de partene som har bundet seg til den, hvilket er utgangspunktet for Hovedavtalen også. Men deler av reglene i Hovedavtalen får anvendelse også for ikke-tariffbundne virksomheter ettersom reglene er uttrykk for arbeidsrettslig sedvanerett. Privates praksis som rettskildefaktor, herunder kontraktspraksis, vil derfor være av relevans for klarleggingen av hva som er den gjeldende arbeidsrettslige sedvaneretten.

Ved klarleggingen av meningsinnholdet i Hovedavtalen vil det være av relevans å se hen til LO og NHO sine respektive kommentarer til Hovedavtalen. Man kan sammenlikne kommentarenes relevans til Hovedavtalen med etterarbeider sin relevans til lovtekst.

Rettspraksis fra Høyesterett er relativt begrenset. Spørsmålet om permitteringsadgang utenfor Hovedavtalens personelle virkeområde ble først behandlet i 2014, og da uten noen grundig redegjørelse. Det vil derfor være nødvendig å se hen til rettspraksis fra lavere domstoler og spesialdomstoler, i dette tilfellet Arbeidsretten, for å fastslå hva som er gjeldende rett. I utgangspunktet kan ikke den rettspraksisen tillegges samme rettskildemessige vekt, men i fravær av et Høyesterettsprejudikat vil det være av betydelig relevans. Rettspraksis vil for det første kunne bidra som en rettsavklarende tolkningsfaktor, men vil også kunne ha en selvstendig rettskapende rolle, noe som er tilfellet for enkelte rettsregler tilknyttet permitteringsinstituttet.

Det finnes omfattende juridisk teori innenfor temaet. Det vil være flere juridiske verk fra ulike forfattere som brukes som rettskildefaktorer. Jeg opplever at det er bred konsensus blant de ulike forfatterne og at de er samstemte om hva som er gjeldende rett på området. Juridisk teori vil i denne oppgaven særlig være av relevans ettersom den som argumentasjonskilden i stor grad vil bidra til fastleggelsen av hva som er gjeldende sedvanerett på området. Av den relevante rettspraksisen er det i tillegg henvist mye til juridisk teori som brukes i denne oppgaven. Den juridiske teorien bidrar også som tolkningsfaktor for å klarlegge meningsinnholdet i Hovedavtalen.

Det som spesielt særpreger denne oppgaven er at gjeldende rett følger av sedvanerett og kommer til uttrykk gjennom en tariffavtale som egentlig ikke er bindende for andre enn partene i avtalen.

2 Permittering

2.1 Innledning

Permittering er som redegjort for innledningsvis et ensidig påbud fra arbeidsgiver om at arbeidsforholdet opphører i en midlertidig periode. I det følgende vil det redegjøres for hjemmelsgrunnlaget for permitteringsadgangen, dens historiske utvikling og begrunnelse.

2.2 Hjemmel

Det naturlige utgangspunktet ved enhver rettsanvendelse er lovteksten, men som redegjort for innledningsvis inneholder norsk lov ingen hjemmel for permitteringsadgangen. Man er derfor henvist til øvrige rettsgrunnlag enn loven.

Arbeidsretten er et rettsområde hvor partenes rettigheter og plikter i stor grad er regulert gjennom avtaleverk. Både gjennom arbeidskontrakten, men også gjennom tariffavtaler. Hovedavtalen § 7-1 nr. 1 slår fast at «Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.» Bestemmelsen gir arbeidsgiver rett til å foreta permittering på nærmere angitte vilkår. For tariffbundne virksomheter følger dermed permitteringsadgangen direkte av tariffavtalen. Spørsmålet blir så hva som er rettsgrunnlaget for permitteringsadgangen for ikke-tariffbundne virksomheter.

Høyesterett har slått fast at «[...]permitteringsadgangen følger av arbeidsrettslig sedvanerett. Adgangen er også nedfelt i hovedavtalen mellom LO og NHO. Permittering krever «saklig grunn».⁶ Hjemmelen for permittering følger av arbeidsrettslig sedvanerett. De videre uttalelsene må tolkes slik at vilkåret for permittering er «saklig grunn» og den nærmere presiseringen av vilkårene følger av Hovedavtalen. Slik jeg tolker Høyesterett sin henvisning til Hovedavtalen er det slik at Hovedavtalen er uttrykk for den arbeidsrettslige sedvaneretten som gjelder utenfor tariffavtalens virkeområde, altså for ikke-tariffbundne virksomheter.

⁶ Rt. 2014 s. 336, avsnitt 36

Lagmannsretten har behandlet spørsmålet om permittering en rekke ganger. I en dom fra Borgarting lagmannsrett uttales det at «Det er ikke tvilsomt at norsk rett åpner for permittering, også utenfor områder som er dekket av tariffavtaler, og at Hovedavtalens bestemmelser om permittering, derunder dens § 8-1 om at permittering kan foretas når «*saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften*» får tilsvarende anvendelse så langt de passer.»⁷ Rettspraksis fra lagmannsretten trekker klart i samme retning som Høyesterettspraksis om at permitteringsadgangen følger av ulovfestet rett. I dommen fra Borgarting viser retten imidlertid ikke til hvilken rettskildefaktor de utleder argumentet fra, men det må kunne legges til grunn at de implisitt viser til arbeidsrettslig sedvanerett.

I en annen dom fra Borgarting lagmannsrett uttaler retten «Permitteringsinstituttet og nærmere regler om vilkår for iverksettelse, prosedyrer mv. er ikke direkte lovfestet, men har ifølge både teori og praksis sikker forankring i sedvane. Hovedavtalen mellom LO og NHO har nærmere regler om permittering. Da [virksomheten] ikke er medlem i NHO kommer disse reglene ikke direkte til anvendelse. Hovedtrekkene i disse reglene må imidlertid anses som uttrykk for generelle prinsipper som kommer til anvendelse så langt de passer også utenfor avtalens virkeområde.»⁸ Dommen utdyper dommene ovenfor og legger til grunn det samme; at permitteringsadgangen følger av sedvane og hovedtrekkene i Hovedavtalen er uttrykk for sedvaneretten.

Omfattende juridisk teori på området trekker i samme retning. Aagaard viser til forutsetningen i aml. § 15-3 (9) og rettspraksis fra lagmannsretten og slår fast at det foreligger en generell adgang til permittering i det private næringsliv.⁹ Skjønberg uttaler at det «[...]er i dag antatt å gjelde en sedvanerettslig hjemmel for en alminnelig permitteringsadgang innen det private næringsliv[...]».¹⁰ Skarning slår fast at virksomheters rett til å foreta permittering fremgår av «sedvanerettslige (ulovfestede) regler eller i tariffavtale».¹¹

På bakgrunn av de ovennevnte rettskildefaktorene må det derfor være riktig å konkludere med at permitteringsadgangen har hjemmel i arbeidsrettslig sedvanerett for ikke-tariffbundne

⁷ RG 2010 s. 797 (Borgarting). (Bestemmelsen ble senere flyttet fra Hovedavtalen § 8-1 til § 7-1.).

⁸ LB-2010-32815 (Borgarting).

⁹ Aagaard (2009) s. 121.

¹⁰ Skjønberg (2017) s. 373.

¹¹ Skarning (2017) s. 15 og 16.

virksomheter og at Hovedavtalen gir uttrykk for de materielle og prosessuelle vilkårene så langt de passer.

2.3 Historisk utvikling

Permitteringsadgangen følger av arbeidsrettslig sedvanerett, jf. Høyesterett.¹² Sedvanerett blir dannet ved at en bestemt oppfatning følges over lang tid slik at det blir rettslig forpliktende. Den historiske utviklingen vil vise hvordan permitteringsinstituttet har vokst frem via at samspill mellom tariffavtaler og ulovfestet rett, nærmere bestemt sedvanerett klarlagt av rettspraksis. Juridisk teori har også vært en sterk bidragsyter i denne sammenheng, men det blir ikke nærmere redegjort for den historiske utviklingen i juridisk teori.

Juridisk teori sporer permitteringsinstituttet tilbake til 1920-tallet.¹³ Det som anses som den første rettsavgjørelsen er Gohn-dommen fra 1938.¹⁴

Saken gjaldt en midlertidig driftsstans før jul, noe som var vanlig praksis hos virksomheten. Arbeidstakerne anførte at dagjeldende lov om arbeidervern fra 1936 sine regler om oppsigelsesfrist måtte gjelde tilsvarende ved driftsstansen, som var én måned. Retten fant at den midlertidige arbeidsstansen ikke var å betrakte som en oppsigelse. Problemstillingen var om virksomheten kunne gjennomføre en slik driftsstans uten å ha samtykke fra arbeiderne. Retten kom til at det var vanlig praksis i virksomheten og i bransjen forøvrig å foreta en driftsstans i julehøytiden, det hadde blitt praktisert i mange år og var blitt akseptert av arbeidstakerne uten noen protest tidligere. Retten fant at det var legitimert en sedvane som arbeidstakerne var forpliktet til å følge. I tillegg gjaldt ikke oppsigelsesfristen som enkelte arbeidstakere hadde etter dagjeldende arbeidsvernlov på én måned, men det var ved driftsstans tillatt med fjortendagersvarsel ved driftsstans.¹⁵

Rettens uttalelser må tolkes dithen at det forelå en sedvane ved den aktuelle virksomheten som innebar at arbeidstakers arbeidsplikt og arbeidsgivers lønnsplikt midlertidig opphørte ved

¹² Rt. 2014 s. 336, avsnitt 36.

¹³ Skarning (2017) s. 19.

¹⁴ Oslo byrett dom 2. juni 1938 (sak nr. 430/38-XIII-22).

¹⁵ Dommen er gjengitt i sin helhet i Evju (1982) s. 1-4.

driftsstans i julehøytiden. Dommen kan imidlertid ikke tas til inntekt for at det forelå en generell permitteringsadgang. Juridisk teori støtter denne tolkningen, hvor det vedrørende Gohn-dommen uttales at «Sammenfatningsvis kunne man *ikke* si at det var etablert noen alminnelig permitteringsadgang[...]».¹⁶

Refsum-dommen¹⁷ fra 1953 anses som den første dommen som uttrykkelig stadfestet en permitteringsadgang.¹⁸ Av dommen fremgår det at «Lagmannsretten finner for sitt vedkommende å måtte legge vekt på at permitteringsinstituttet må antas å ha utviklet seg som et alternativ til reglene om oppsigelse.» Videre uttales «Og særlig etter at man har fått reglene i arbeidervernlovens § 33 nr. 2 synes det også rimelig å hevde at permittering ikke kan foretas uten saklig grunn[...]». Her slår retten fast at det foreligger en permitteringsadgang og at vilkåret er saklig grunn. I tillegg ble det slått fast at permittering bare kunne skje etter lovlig varsel, og at den lovlige varselfristen var «14 dager, men kortere dersom det fantes hjemmel for kortere oppsigelsesfrist».¹⁹ Det ble tatt en vurdering av om arbeidstakere som hadde lenger oppsigelsesfrist enn 14 dager (som var den ordinære oppsigelsesfristen på tiden) også hadde krav på lenger varselfrist før permittering. Dette avkrefte retten og det ble lagt til grunn en alminnelig varselfrist på 14 dager, med mindre arbeidstakeren hadde en kortere oppsigelsesfrist.

Det fremstår som at det har vært en utvikling i perioden mellom Gohn-dommen og Refsum-dommen hvor permitteringsinstituttet har fått fotfeste og har blitt å anse som gjeldende rett på bakgrunn av en sedvane som har festet seg. Uten å kunne fastslå det helt sikkert, tyder det på at det i alle fall fra 1953 forelå en permitteringsadgang på ulovfestet grunnlag. Det er vanskelig, om ikke umulig, å konkret tidfeste når sedvanen om permittering var å anse som etablert sedvanerett, men etter Refsum-dommen må det være riktig å konkludere med at permitteringsadgangen fulgte av sedvanerett.

Ettersom Refsum-dommen er en avgjørelse fra lagmannsretten vil den i utgangspunktet ikke kunne tillegges samme vekt som et Høyesterettsprejudikat. Det som uttales i Refsum-dommen er imidlertid fulgt opp i en rekke øvrige saker.²⁰ Juridisk teori legger også dommen til grunn

¹⁶ Evju (2010) s. 576.

¹⁷ Eidsivating lagmannsrett dom 4 mai. 1953 (ankesak nr. 21/52, hl.nr. 32/52).

¹⁸ Skarning (2017) s. 19.

¹⁹ Eidsivating lagmannsrett dom 4 mai. 1953 (ankesak nr. 21/52, hl.nr. 32/52), dommen er gjengitt i sin helhet i Evju (1982) s. 63-69.

²⁰ Trondheim byrett dom 19. september 1955, Bergen byrett dom 24. oktober 1975 og RG 1978 s. 442 (Eidsivating).

som den første som stadfestet en permitteringsadgang med grunnlag i sedvanerett.²¹ Det må derfor være riktig å si Refsum-dommen skapte en presedens, og selv om Høyesterett ikke behandlet spørsmålet fikk lagmannsrettdommen en prejudikatsvirkning.

En av sakene som fulgte uttalelsene i Refsum-dommen er Borregaard-dommen.²² Retten viser til «tidligere rettspraksis», og det må antas at det vises til bla. Refsum-dommen. På bakgrunn av rettspraksis og juridisk teori konkluderer retten med at det foreligger en sedvanerettslig adgang for en virksomhet til å permittere sine arbeidstakere. Videre uttrykker retten at «[Permittering] må antas opprinnelig å ha hatt sitt grunnlag i bedriftens styringsrett».²³ Det er først her det uttrykkelig fremgår grunnlaget for fremveksten av permitteringsinstituttet, nemlig arbeidsgivers styringsrett.

Borregaard-dommen gjaldt permittering av sivilingeniører. De anførte at de ikke kunne permitteres, og at i så tilfelle måtte varselfristen samsvare med oppsigelsfristen, som for deres vedkommende var tre måneder. Retten avviste denne anførselen og slo fast at sivilingeniører, som ble betegnet som «funksjonærer» i virksomheten, også kunne permitteres samt at varslingsfristen på 14 dager også gjaldt for dem. Selv om retten ikke henviste til tidligere praksis, herunder Refsum-dommen, ble det lagt til grunn at 14-dagersfristen gjelder uavhengig av lengden på oppsigelsestiden. Det var dermed på det rene at 14-dagersfristen gjaldt generelt for permittering, uavhengig av hvilken oppsigelsesfrist vedkommende arbeidstaker hadde.

Samtidig med utviklingen i rettspraksis og fastleggelsen av den sedvanerettslige hjemmelen for permitteringsadgangen skjedde det også en utvikling i tariffavtaleverket. I Hovedavtalen fra 1947²⁴ ble det i § 12 1) slått fast at «Når mangel på arbeids, råstoff, eller driftsmidler fører med seg at arbeidere midlertidig blir sendt hjem uten å få vanlig varsel for opsiing, er de fortsatt knyttet til bedriften. De har derfor rett og plikt til å begynne i bedriften igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt.» Refsum-dommen ble det vist til at Hovedavtalen fra 1947 forutsatte en adgang til å permittere, men at «De nærmere vilkår for bedriftens adgang til å permittere uten lønn er imidlertid ikke regulert i noen lovbestemmelse eller tariffavtale.» Bestemmelsen i Hovedavtalen fra 1947 forutsatte dermed en

²¹ Skarning (2017) s. 19 og Aagaard (2009) s. 121.

²² RG 1978 s. 442 (Eidsivating).

²³ *ibid.* s. 446.

²⁴ Hovedavtale 1947 mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon.

permitteringsadgang, men inneholdt ikke nærmere regler eller vilkår for permitteringsadgangen.

I Hovedavtalen 1954²⁵ § 14 1) bokstav d ble det inntatt en bestemmelse om at permittering kan foretas når «saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften.» Vilkåret ble dermed inntatt i Hovedavtalen, og vilkåret var det samme som retten hadde slått fast i Refsum-dommen. Det må dermed være riktig å konkludere med at det var slått fast at det forelå en permitteringsadgang når «saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften» og at hjemmelen fulgte av enten Hovedavtalen eller arbeidsrettslig sedvanerett, jf. Refsum-dommen.

Høyesterett behandlet ikke spørsmålet om hjemmel for permitteringsadgang før i 2014, hvor Høyesterett uttalte at «Selve permitteringsadgangen følger av arbeidsrettslig sedvanerett. Adgangen er også nedfelt i hovedavtalen mellom LO og NHO. Permittering krever «saklig grunn»»²⁶ Høyesterett foretar ofte utførlige drøftelser av et hjemmelsgrunnlag med tolkninger av hva som kan utledes av det aktuelle rettsgrunnlaget, men her var det formodentlig ikke et slikt behov. Det må forstås som at det var så selvsagt og akseptert i det rettslige samfunnet at det foreligger en permitteringsadgang og at denne følger av arbeidsrettslig sedvanerett at Høyesterett kunne slå det fast i én setning.

Gjennomgangen viser det at det i bunn og grunn ikke har skjedd noen markant utvikling av permitteringsinstituttet fra Refsum-dommen i 1953 og tariffestingen i 1954 til dags dato; både hjemmelsgrunnlaget og det materielle vilkåret saklig grunn er det samme.

2.4 Arbeidsgivers styringsrett og kontraktsrettslige betenkeligheter

Arbeidskontrakten regulerer arbeidsforholdet og fastsetter arbeidstaker og arbeidsgiver sine respektive plikter, jf. aml. § 14-6. Det mest sentrale i denne sammenheng er at arbeidstaker har arbeidsplikt og at arbeidsgiver har lønnsplikt. Videre er det slik at arbeidsgiver har risikoen for arbeidsresultatet.²⁷ Såfremt arbeidstakeren ikke har provisjon eller liknende

²⁵ Hovedavtale 1954 mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon.

²⁶ Rt. 2014 s. 336, avsnitt 36.

²⁷ Evju (2010) s. 568.

lønnsordning har arbeidstakeren dermed oppfylt sin arbeidsplikt ved å stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiver og lønnsplikten inntreder dermed. Som en følge av at arbeidsgiver bærer risikoen for arbeidsresultatet må det være tillagt arbeidsgiver å treffe beslutninger om hvordan virksomheten skal driftes slik at den driftes på en effektiv og økonomisk måte. Dette er det som i juridisk teori betegnes som arbeidsgivers styringsrett.²⁸ Styringsretten innebærer at arbeidsgiver ensidig kan treffe beslutninger som direkte eller indirekte har virkning for arbeidsforholdet.²⁹

I denne sammenheng er det arbeidsgivers kompetanse til å ensidig treffe beslutning om permittering som er av interesse. Rettspraksis knytter permitteringsadgangen sin opprinnelse direkte til arbeidsgivers styringsrett.³⁰ Man kan derfor si at permitteringsadgangen er en del av arbeidsgivers styringsrett. Denne siden av arbeidsgivers styringsrett er imidlertid ikke absolutt, ettersom materielle og prosessuelle vilkår må være oppfylt for at en permittering skal være lovlig. Slik er det også med øvrige sider av arbeidsgivers styringsrett, slik som oppsigelse hvor det også er et saklighetskrav og for ansettelse hvor det er et diskrimineringsforbud. Styringsretten blir dermed begrenset ved lov og avtaler, herunder spesielt aml. og eventuell tariffavtale. Ettersom en permittering i likhet med oppsigelse griper inn i arbeidstakerens stillingsvern må det stilles vilkår for at permittering skal være rettmessig.

Arbeidskontrakten er på mange måter som kontrakter generelt; den pålegger partene plikter og gir partene rettigheter. I kontraktsrettslig sammenheng er det betenkelig at én part er tillagt en adgang til å midlertidig bringe avtalen til opphør. Vanligvis er et kontraktsforhold balansert og partene har gjensidig adgang til å bringe en avtale til opphør.

Kontraktsrettslige prinsipper kan imidlertid ikke anvendes direkte på arbeidskontrakten og arbeidsforholdet, i tillegg det må sees på hva som er alternativet til permittering. Alternativet til permittering er oppsigelse. Dersom arbeidsgiver ikke hadde hatt en permitteringsadgang, ville det dermed kun vært oppsigelse som hadde vært aktuelt. Ved permittering bringes avtalen midlertidig til opphør, men oppsigelse innebærer en avslutning på arbeidsforholdet. Permitteringsadgangen gir arbeidsgiver fleksibilitet til å redusere lønnskostnadene i en periode hvor det er nødvendig, noe som vil kunne sørge for at virksomheten ikke går konkurs

²⁸ *ibid.* s. 29-34 og Skjønberg (2017) s. 96-99.

²⁹ Skjønberg (2017) s. 96.

³⁰ RG 1978 s. 442 (Eidsivating).

eller at arbeidsgiver blir nødt til å gå til oppsigelse av arbeidstakeren. Permitteringsadgangen sørger derfor for at avtaleforholdet mellom partene består. Selv om permitteringsadgangen er betenkelig i kontraktsrettslig sammenheng og griper inn i arbeidstakerens stillingsvern, vil det kunne være helt nødvendig i arbeidsrettslig sammenheng.

Styringsretten arbeidsgiver har ved permittering er ikke absolutt. Som det vil redegjøres for setter materielle og prosessuelle vilkår som følger av sedvanerett og Hovedavtalen begrensninger for utøvelsen av permitteringsadgangen. Permitteringsadgangen kan dermed utledes av styringsretten, men permitteringsadgangen begrenses av sedvaneretten.

2.5 Permitteringsplikt?

Ettersom arbeidsgiver har en permitteringsrett oppstår det i det en problemstilling om det også medfører en permitteringsplikt.

Det finnes en rekke eksempler på at en rett også innebærer en plikt, slik som for eksempel etter endt permittering. Da har arbeidstaker både rett og plikt til å gjenoppta arbeidet i virksomheten.

I en dom fra 1985 uttalte lagmannsretten «[...] det er både en rett og en plikt for ledelsen i en industribedrift å tilpasse kostnadene – også lønnskostnadene – til den ventede virksomhet til enhver tid. Slik tilpasning kan skje ved permitteringer og den kan skje ved at antallet ansatte reduseres».³¹ Retten viser her til at en virksomhet har en rett, og en plikt, å tilpasse lønnskostnadene til den forventende situasjon og at slik tilpasning kan skje ved permittering. Uttalelsen kan tolkes som at det foreligger en plikt til å permittere i situasjoner som krever en tilpasning av lønnskostnadene for å sikre lønnsomheten i en virksomhet.

Jeg mener imidlertid at en slik tolkning blir for utvidende. Det kan ikke fastslås at det foreligger en permitteringsplikt basert på uttalelsen i dommen. Det foreligger slik jeg ser det ikke øvrige holdepunkter fra rettspraksis eller øvrige rettskildefaktorer på at det foreligger en permitteringsplikt. Det mest nærliggende vil være at det ikke foreligger en slik plikt, men problemstillingen er interessant ettersom den så vidt meg bekjent ikke vært behandlet

³¹ RG 1985 s. 128 (Eidsivating).

tidligere. Dette blir imidlertid ikke analysert nærmere, og det legges til grunn at det ikke foreligger noen permitteringsplikt etter norsk rett.

3 Vilkår for permittering

3.1 Innledning

Permitteringsadgangen har hjemmel i arbeidsrettslig sedvanerett for ikke-tariffbundne virksomheter og Hovedavtalen som gjelder for tariffbundne virksomheter gir uttrykk for de materielle og prosessuelle vilkårene så langt de passer, jf. redegjørelsen ovenfor i punkt 2.1.

Det følger av Hovedavtalen § 7-1 nr. 1 at «Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.» Det materielle vilkårene som utledes av bestemmelsen er at det må foreligge en «saklig grunn» til å permittere og den saklige grunnen må gjøre det «nødvendig» for bedriften å permittere. Disse vilkårene blir behandlet i det følgende. Deretter vil det redegjøres for og analyseres hvilke prosessuelle vilkår som stilles til permitteringen samt hvilke vilkår som stilles til utvelgelsen av hvem som skal permitteres.

3.2 Materielle vilkår

3.2.1 Saklig grunn

Den første problemstillingen blir hva som ligger i vilkåret om «saklig grunn».

En alminnelig språklig forståelse av ordlyden tilsier at det må avgrenses mot grunner som er å betegne som usaklige. Det må også stilles en terskel mellom grunner som er saklig og grunner som ikke oppfyller saklighetskravet, men som ikke kan betegnes som usaklige. Hvordan terskelen skal oppstilles gir ordlyden ingen indikasjon på.

Vedrørende hva som vil kunne være å anse som saklig grunn er det i LO sine kommentarer til Hovedavtalen 2018-2021 uttalt at «ordremangel, vareopptelling, reparasjoner og ominnredning av arbeidslokalene av slik art og omfang at produksjonen helt eller delvis må innstille og med den følge at arbeidstakerne ikke kan beskjefliges.» I tillegg fremgår det at

force majeure-omstendigheter som nevnt i aml. § 15-3 (10) vil være saklige grunner.³² I NHO sine kommentarer til Hovedavtalen uttrykkes det at «I utgangspunktet må man kunne si at saklig grunn for permittering foreligger når arbeidsgiver for en begrenset periode ser at arbeidstakeren ikke kan beskjefliges på en for bedriften forsvarlig måte».³³ Fellesnevneren for kommentarene er at arbeidsgiver har et behov for å redusere arbeidsstokken hvilket kan betegnes som et «reduert sysselsettingsbehov» – altså at det ikke er arbeidsoppgaver til arbeidstakeren. Juridisk teori viser også i stor grad til LO og NHO sine kommentarer til Hovedavtalen ved fastleggelsen av hva som er saklig grunn, og argumenterer for at saklig grunn foreligger når det er et midlertidig redusert sysselsettingsbehov i virksomheten.³⁴

Mange av de ovennevnte grunnene vil også kunne være saklige grunner til oppsigelse. Saklighetskravet for oppsigelser følger av aml. § 15-7, hvor det stilles krav til at oppsigelsen må være begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Dersom virksomheten for eksempel opplever en ordremangel vil det kunne være en saklig grunn til oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold. Det må være på det rene at saklighetskravet til oppsigelse er strengere enn saklighetskravet til permittering, fordi oppsigelse er en mer inngrepende beføyelse enn permittering. I Borregaard-dommen uttalte retten at «En permittering må anses som et indre onde enn en oppsigelse. En arbeidstaker har ikke samme behov for beskyttelse mot permittering som mot oppsigelse.»³⁵ En analogisk anvendelse av saklighetskravet som gjelder for oppsigelse anvendt på permittering vil dermed klart være mulig, men saklighetskravet for permittering kan ikke sies å være like strengt som for oppsigelse.

Det må imidlertid bemerkes at saklighetskravet for permittering ikke kan knyttes til arbeidstakers forhold, slik som det kan for oppsigelse. Det er kun virksomhetens forhold som medføre en saklig grunn til permittering, jf. ordlyden i Hovedavtalen «nødvendig for bedriften.» Forhold ved arbeidstakeren kan dermed ikke anvendes som en saklig grunn til permittering.

En annen lov som gir en pekepinn på hva som er saklig grunn til permittering er folketrygdloven.³⁶ Det følger av § 4-7 at det kan ytes dagpenger til en som er permittert «på

³² *LOs kommentarer til Hovedavtalen 2018-2021*, s. 23.

³³ *Hovedavtalen LO–NHO 2018–2021 Med tilleggsavtaler og NHOs kommentarer*, s. 27.

³⁴ Skarning (2017) s. 28-29, Skjønberg (2017) s. 374, Aagaard (2009) s. 121-122.

³⁵ RG 1978 s. 442, s. 446 (Eidsivating).

³⁶ Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven – ftrl.).

grunn av mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke». Ordlyden indikerer dermed at mangel på arbeid er en saklig grunn til permittering, slik som de øvrige rettskildefaktorene. Alle relevante rettskildefaktorer trekker dermed klart i samme retning og slår fast at saklig grunn foreligger når det er et midlertidig redusert behov for arbeid.

Saklig grunn foreligger når det er et midlertidig redusert sysselsettingsbehov ved virksomheten.

3.2.2 Nødvendighet

Hovedavtalen § 7-1 nr. 1 fastslår som nevnt at «Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.» Ordlyden innebærer at den saklige grunnen må gjøre det nødvendig for virksomheten å foreta permittering. Spørsmålet blir hva som ligger i nødvendighetskravet.

Ordlyden gir ingen klar indikasjon på hva som er å anse som «nødvendig». Ser man hen til formålet bak permittering, som blant annet er å sikre en videre drift i virksomheten, kan det tolkes som at permittering er nødvendig for å unngå konkurs eller liknende som vil medføre at virksomheten ikke kan driftes videre. Et slikt krav fremstår imidlertid som for strengt. Hva gjelder denne terskelen er det i juridisk teori uttalt at det «[...] ikke er tilstrekkelig at permittering er et ønskelig eller hensiktsmessig tiltak ut fra bedriftsøkonomiske eller andre relevante forhold, men at det må foreligge en overvekt av hensyn på bedriftens side som taler for bruk av permittering, f.eks. at permittering er nødvendig for å sikre forsvarlig drift og arbeidsplasser noe lenger frem i tid.»³⁷ Det er dermed ikke tilstrekkelig at permittering er hensiktsmessig og det kreves heller ikke at virksomheten er nær konkurs. Det som kreves er at permittering er nødvendig for å sikre en videre forsvarlig drift i virksomheten. Dette taler for at dersom det er en periode med lav etterspørsel etter virksomhetens varer og tjenester, slik som f.eks. under koronapandemien, vil det kunne gjøre det nødvendig for virksomheten å permittere for å sikre videre forsvarlig drift.

³⁷ Fougner (2016) s. 210.

Spørsmålet er behandlet i rettspraksis hvor det uttales at «Med hensyn til når permittering kan anses «nødvendig,» bemerkes at det ikke er noe vilkår at bedriften, om permittering ikke gjennomføres, vil måtte nedlegges eller gå konkurs. Det avgjørende er om den midlertidige situasjonen gjør det umulig å beskjeftige de ansatte på en forsvarlig måte.»³⁸

Nødvendighetsvilkåret kan dermed ikke forstås så strengt som at det må være siste utvei for at virksomheten ikke skal gå konkurs, men det avgjørende er at arbeidstakeren ikke kan beskjeftiges på en forsvarlig måte.

Nødvendighetskravet omtales som en presisering og kvalifisering av kravet til saklig grunn.³⁹ På mange måter er det ikke et selvstendig krav men en forlengelse av saklighetskravet, men det kan i tilfeller foreligge en saklig grunn til permittering, men at arbeidstakeren heller kan settes til å gjøre andre arbeidsoppgaver i virksomheten og dermed beskjeftiges på en forsvarlig måte. I et slikt tilfelle vil det ikke være nødvendig å permittere arbeidstakeren og nødvendighetskravet er ikke oppfylt.

Det må på bakgrunn av det som her er redegjort for være riktig å konkludere med at nødvendighetsvilkåret innebærer at permittering kun kan foretas når virksomheten ikke kan beskjeftige arbeidstakeren på en forsvarlig måte.

Dette modifierer konklusjonen under saklighetskravet, slik de materielle vilkårene for permittering etter dette kan oppsummeres slik: saklig grunn for permittering foreligger når de er et redusert sysselsettingsbehov ved virksomheten som nødvendiggjør permittering.

3.2.3 Midlertidighet

I konklusjonen «saklig grunn for permittering foreligger når de er et redusert sysselsettingsbehov ved virksomheten som nødvendiggjør permittering» følger det implisitt at det reduserte sysselsettingsbehovet må være av midlertidig og forbigående art. Det ligger i permitteringsens natur at det må være et midlertidig behov som nødvendiggjør permittering. Hadde ikke behovet vært midlertidig ville arbeidsgiver vært nødt til å gå til oppsigelse av arbeidstakeren. Kravet til midlertidighet er også slått fast i rettspraksis hvor det uttales at «Et

³⁸ RG 2010 s. 797 (Borgarting).

³⁹ LB-2013-207759 (Borgarting) og Fougner (2016) s. 210.

viktig vilkår for å benytte permitteringsinstituttet er at situasjonen kan karakteriseres som midlertidig». ⁴⁰ Det er uomtvistet og sikker rett at permittering kun kan foretas når det foreligger et midlertidig behov. Problemstillingen blir hva som ligger i vilkåret om midlertidighet.

I kravet til midlertidighet ligger det at det er et behov som er av forbigående art. Det må avgrenses mot behov som er av mer varig art. Hvor grensen skal trekkes må imidlertid fastslås på bakgrunn av øvrige rettskildefaktorer.

Vedrørende vilkåret om midlertidighet er to saker fra henholdsvis Borgarting og Gulating lagmannsrett av relevans. I begge sakene ble det vurdert hvorvidt det forelå et midlertidig behov for permittering, eller om det var tale om en mer varig situasjon som medførte et bortfall av permitteringsadgangen.

Saken fra Borgarting lagmannsrett gjaldt fire arbeidstakere som var permitterte. Lagmannsretten tok en vurdering av hvorvidt permitteringen var saklig begrunnet, med hensyn til om det forelå et midlertidig behov. Permitteringene var begrunnet med at det på permitteringstidspunktet ikke var nok arbeid til å sysselsette arbeidstakerne på forsvarlig måte, men at det i fremtiden var muligheter for nye arbeidsoppdrag som ville medføre at permitteringene kunne avsluttes. Lagmannsretten vurderte dette og la til grunn at «En fremtidig arbeidsstyrke av tilsvarende størrelse var betinget av omfattende nye arbeidsoppdrag som det etter et forsvarlig skjønn ikke var saklig grunn til å regne med». ⁴¹ Retten konkluderte med at det ikke forelå et midlertidig behov ettersom det ikke var tilstrekkelig sannsynliggjort at virksomheten ville få nye arbeidsoppdrag.

I saken for Gulating lagmannsrett konkluderte retten med at «Slik saken er opplyst for lagmannsretten, legger flertallet til grunn at [virksomheten] hadde realistiske muligheter til å få en eller flere kontrakter om salg[...]». Permittering var dermed tillatt i det aktuelle tilfellet, fordi virksomheten hadde en realistisk forventning om at behovet for permittering var midlertidig og at den aktuelle situasjonen som nødvendiggjorde permittering var av forbigående art. Til dette uttalte lagmannsretten at «Optimistiske forventninger er ikke nok. Det må foreligge konkrete utsikter til bedring.» ⁴²

⁴⁰ LB-2013-207759 (Borgarting).

⁴¹ RG 1986 s. 98, s. 104 (Eidsivating).

⁴² LG-2002-1710 A/02 (Gulating).

Sakene viser hvordan kravet til midlertidighet skal forstås. Det må foreligge en forventning om at situasjonen som nødvendiggjør permittering er av forbigående art og at situasjonen vil bedres innen en viss tid. Det er ikke nok med en optimistisk forventning, jf. sistnevnte uttalelse fra lagmannsretten. Det må stilles som krav at forventningene er realistiske og har grunnlag konkrete holdepunkter. Det kan ikke stilles opp et konkret tidsaspekt for hvor lenge et behov kan være midlertidig, men konklusjonen blir at kravet om midlertidighet innebærer at det er tale om en forbigående situasjon.

Det som her er redegjort for fører til en siste modifisering av konklusjonen som ble foretatt under behandlingen av vilkåret saklig grunn. De materielle vilkårene kan dermed oppsummeres slik: saklig grunn til permittering foreligger når det er et redusert sysselsettingsbehov ved virksomhet som nødvendiggjør permittering for en midlertidig periode.

3.3 Prosessuelle vilkår

3.3.1 Drøftelsesplikt

Det følger av Hovedavtalen § 7-2 første ledd at arbeidsgiver har en plikt til å konferere med tillitsvalgte i virksomheten før permitteringsvarsel gis. Plikten til å konferere betegnes som «drøftelsesplikten» i juridisk teori.⁴³ Drøftelsesplikten til arbeidsgiver er nærmere konkretisert i kapittel 9 hvor det i § 9-6 nr. 1 er fastslått at arbeidsgiver har en plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas samt at det skal settes opp en protokoll fra drøftelsesmøtet. Tariffavtalen medfører her en begrensning i arbeidsgivers styringsrett ved at arbeidsgiver er pålagt en drøftelsesplikt. Arbeidsgiver plikter å begrunne sitt syn i protokollen dersom de tillitsvalgtes anførsler ikke blir hensyntatt, jf. Hovedavtalen § 9-6 tredje ledd. Juridisk teori argumenterer for at manglende protokollføring kan anses som et tariffavtalebrudd.⁴⁴ Tariffavtalebrudd blir ikke behandlet i denne oppgaven, men uttalelsen tydeliggjør arbeidsgivers drøftingsplikt og tilhørende protokollføringsplikt.

⁴³ Skarning (2017) s. 39.

⁴⁴ Skarning (2020) s. 51.

For virksomheter som er bundet av en tariffavtale er det dermed ikke utvilsomt at det foreligger en drøftelsesplikt før beslutning om permittering tas og permitteringsvarsel gis. Problemstillingen blir så om det foreligger en drøftelsesplikt for ikke-tariffbundne virksomheter.

Aml. § 8-1 (1) pålegger arbeidsgiver å informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte. Bestemmelsen får kun anvendelse for virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, jf. ordlyden. Det følger av forarbeidene at både heltidsansatte og deltidsansatte regnes med.⁴⁵ Innholdet i drøftelsesplikten er nærmere konkretisert i § 8-2, hvor det av bokstav b fremgår at informasjon om og drøfting av den aktuelle og forventede bemanningssituasjon i virksomheten skal gjøres med de tillitsvalgte i virksomheten. Med bemanningssituasjon forstås først og fremst oppsigelser i virksomheten, men også permittering er en sentral del av bemanningssituasjonen og det må derfor være en riktig forståelse av bestemmelsen at den pålegger arbeidsgiver en drøftingsplikt også før beslutning om permittering tas.

Bestemmelsen fastsetter en drøftingsplikt overfor arbeidstakernes tillitsvalgte. Det kan synes som at bestemmelsen kun får anvendelse dersom virksomheten er tariffbunden og det er en tillitsvalgt som er valgt av arbeidstakerne som er medlem av en arbeidstakerforening. Forarbeidene nyanser imidlertid denne tolkningen ved at «[...]termen "tillitsvalgt" ikke skal forstås snevert som bare representanter for arbeidstakere som er organisert i tradisjonelle fagforeninger/fagforbund og som er valgt i henhold til en tariffavtale som virksomheten er bundet av. Det kan også være tale om representanter for en fast eller ad-hoc sammenslutning av to eller flere personer uten organisasjonsmessig tilknytning (husforening). Begrepet kan i tillegg omfatte andre valgte representanter for arbeidstakere som ikke er fagforeningsmedlemmer.»⁴⁶ Det må dermed legges til grunn en utvidende tolkning av begrepet tillitsvalgt slik at begrepet må forstås som enhver som representerer arbeidstakerne. I tillegg uttaler forarbeidene at «Arbeidsgiver må sørge for at de arbeidstakere som berøres av eventuelle beslutninger, tiltak og så videre er representert når informasjon og drøfting gjennomføres.»⁴⁷ Det må forstås slik at dersom arbeidstakerne ikke har en tillitsvalgt må

⁴⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 313.

⁴⁶ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 122.

⁴⁷ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 313.

arbeidsgiver sørge for at arbeidstakerne er representert ved en tillitsvalgt som arbeidsgiver plikter å drøfte med, før beslutning om permittering tas.

Bestemmelsen i aml. § 8-1 (1) fastslår dermed en drøftingsplikt for arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere for ikke-tariffbundne virksomheter med en tillitsvalgt for

Spørsmålet blir så hvilken drøftingsplikt arbeidsgiver i ikke-tariffbunden virksomhet som ikke omfattes av aml. § 8-1 har.

En antitetisk tolkning av aml. § 8-1 tilsier at virksomheter som sysselsetter færre enn 50 arbeidstakere ikke har noen drøftingsplikt. Juridisk teori har også behandlet spørsmålet og uttaler «Der det ikke er tillitsvalgte gjelder naturlig nok ikke disse reglene, men arbeidsgiver bør uansett informere de ansatte for eksempel i et allmøte før permitteringsvarsler sendes ut. Eventuelt kan et verneombud eller en for anledningen utpekt representant for de ansatte fungere som tillitsvalgt.»⁴⁸ Uttalelsen innebærer at arbeidsgiver bør drøfte spørsmålet med arbeidstakerne eller deres representant, men kan ikke tas til inntekt for at det foreligger en plikt.

Etter aml. § 15-1 foreligger det en drøftingsplikt for arbeidsgiver til å drøfte spørsmål om oppsigelse med arbeidstakeren. En analogisk anvendelse av bestemmelsen kan tilsi at det samme må legges til grunn ved permittering, ettersom permittering også er et opphør av arbeidsforholdet slik som oppsigelse. Lagmannsretten har imidlertid slått fast at aml. § 15-1 ikke får en analogisk anvendelse i spørsmål om permittering.⁴⁹ Selv om drøftingsreglene bør følges kan det dermed ikke oppstilles en slik plikt.

På bakgrunn av det som her er redegjort for mener jeg at det må være riktig å konkludere med at arbeidsgiver i ikke-tariffbundne virksomheter ikke har en drøftingsplikt ved permittering. Selv om det ikke foreligger noen plikt taler hensynet til forutberegnelighet for arbeidstakerne for at arbeidsgiver bør drøfte spørsmålet med arbeidstakerne eller deres representant så langt det er mulig. Drøfting av spørsmålet bidrar til å sikre en riktig og rettferdig prosess og vil kunne bidra til å sikre tillitt mellom arbeidstakerne og arbeidsgiver. En manglende drøfting vil kunne føre til at permitteringen kommer overraskende på arbeidstakerne og skaper

⁴⁸ Aagaard (2009) s. 127.

⁴⁹ RG 2010 s. 797 (Borgarting).

unødvendig mistillit i arbeidsforholdet, som kun midlertidig bringes til opphør. Drøftingen vil også sikre at de materielle vilkårene er oppfylt og at permitteringen dermed er rettmessig. I tillegg vil drøftingen bidra til at utvelgelsen av hvilke arbeidstakere som skal permitteres skjer på en forsvarlig måte. Arbeidsgiver bør derfor etterstrebe å drøfte spørsmålet om permittering før beslutning tas og varsel gis, men det kan etter gjeldende rett ikke oppstilles noen slik plikt.

Den manglende drøftingsplikten viser tydelig hvordan arbeidstakere i ikke-tariffbundne virksomheter har et svakere vern ved permittering (såfremt virksomheten ikke omfattes av aml. § 8-1) fordi de eller deres representant ikke har noen rett til å fremme deres synspunkter og interesser.

3.3.2 Varslingsfristen

Det er på det rene at permittering ikke kan begynne før arbeidstakeren er varslet. Problemstillingen her blir hvilken varslingsfrist som stilles til permitteringsvarslet.

Hovedavtalen § 7-3 nr. 1 slår fast at permittering gis med 14 dagers varsel. Det er sikker rett at det er tale om 14 kalenderdager, og ikke arbeidsdager. Det må også være slik ettersom arbeidstakerne vil kunne ha ulik turnus og stillingsprosenter som innebærer at 14 arbeidsdager kan strekke seg over en lang periode. Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis, jf. § 7-3 nr. 2. I det så ligger det at 14-dagersfristen begynner å løpe fra varselet gis, og ikke som for andre dispositive utsagn som først får virkning når det er kommet til mottakers kunnskap. Dette er også bekreftet av Arbeidsretten.⁵⁰ I Borregaard-dommen er det slått fast at 14-dagersfristen også gjelder utenfor Hovedavtalens saklige virkeområde.⁵¹ Som den klare hovedregel er dermed varslingsfristen 14 dager for både tariffbundne og ikke-tariffbundne virksomheter. Det innebærer at permitteringen først begynner 14 dager etter varselet.

Hovedavtalen § 7-3 nr. 2 åpner for en kortere varslingsfrist på 2 dager ved uforutsette hendelser som nevnt i aml. § 15-3 (10). Bestemmelsen nevner «ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser». Bestemmelsen må forstås som en generell angivelse av

⁵⁰ ARD 1985 s. 132

⁵¹ RG 1978 s. 442 (Eidsivating).

uforutsette hendelser, som inkluderer men ikke er begrenset til ulykker og naturhendelser. Spørsmålet blir hva som er å anse som «uforutsette hendelser».

Uforutsette hendelser forstås som ulike situasjoner som oppstår plutselig og som virksomheten ikke hadde mulighet til å forutse. Juridisk teori omtaler «uforutsette hendelser» som force majeure-hendelser. Høyesterett har oppsummert hva som ligger i force majeure-begrepet «[...] hendinga må vere uvente og ekstraordinær, ho må verke inn utanfrå og ho må liggje utanfor partane sitt verkeområde.»⁵² Det kan ikke på generelt grunnlag oppstilles hva som er og ikke er en uforutsett hendelse, men det må være riktig å konkludere med at uforutsette hendelser er uventede og ekstraordinære hendelser som ligger utenfor virksomhetens kontroll. Dersom slike hendelser inntreffer vil virksomheten kunne permittere med 2 dagers varsel.

Ettersom varselfristen på 14-dager gjelder likt for tariffbundne og ikke-tariffbundne virksomheter må det være på det rene at også den forkortede 2-dagersfristen gjelder likt for tariffbundne og ikke-tariffbundne virksomheter.

I denne oppgaven oppstår det på bakgrunn av det som er redegjort for ovenfor en problemstilling om hvorvidt koronapandemien er å anse som en uforutsett hendelse. Som isåfall medfører at virksomheten kan permittere med 2 dagers varsel istedenfor den alminnelige 14-dagersfristen.

Den 12. mars. 2020 fattet Helsedirektoratet vedtak om stenging av en rekke virksomheter i medhold av smittevernloven § 4-1 annet ledd.⁵³ De virksomhetene som var omfattet av vedtaket måtte stenge driften samme dag. Et slikt vedtak vil være en uforutsett hendelse, ettersom den er uventet, ekstraordinær og ligger utenfor virksomhetenes kontroll. En virksomhet som ble omfattet av vedtaket kunne dermed lovlig permittere arbeidstakerne med et 2-dagersvarsel. Det samme må kunne fastslås om de liknende vedtakene som ble fattet av ulike kommuner i november, bla. Oslo kommune sitt vedtak 9. november 2020.⁵⁴

Situasjonen vil imidlertid kunne være en annen for virksomheter som ikke er omfattet av vedtakene, men som på grunn av koronapandemien og dens virkninger får behov for å

⁵² HR-2016-1235-A, avsnitt 40.

⁵³ Forskrift 12. mars 2020 nr. 270 Vedtak etter lov om vern mot smittsomme sykdommer § 4-1 andre ledd om møteforbud og stenging av virksomhet.

⁵⁴ Forskrift 9. november 2020 nr. 2275 om endring i forskrift om forebygging av koronasmitte, Oslo kommune, Oslo.

permittere. Det kan ikke på generelt grunnlag fastslås at koronapandemien og dens virkninger er en uforutsett hendelse. Det må avgjøres på bakgrunn av om situasjonen er uventet, ekstraordinær og ligger utenfor virksomhetens kontroll. I mars 2020 vil man kunne slå fast at situasjonen var uventet for mange virksomheter. Stor reduksjon i etterspørselen etter varer og tjenester, f.eks. innenfor hotell- og næringslivsbransjen var trolig å anse som uventet, ekstraordinær og utenfor virksomhetens kontroll. Situasjonen var nok imidlertid en annen senere i løpet av 2020 hvor koronapandemien og dens virkninger var kjent for virksomheter og situasjonen dermed ikke kan betegnes som uventet. Det vil fortsatt være tilfeller hvor virkningene treffer «plutselig» og arbeidsgiver kan permittere med 2-dagersvarsel, men det vil trolig være, og ha vært, flere tilfeller hvor arbeidsgiver har permittert med 2-dagersvarsel uten at situasjonen kan betegnes som uventet.

Konklusjonen blir at koronapandemien ikke på generelt grunnlag er en uforutsett hendelse, men det må avgjøres konkret i den enkelte situasjon på bakgrunn av om situasjonen er uventet, ekstraordinær og om den ligger utenfor virksomhetens kontroll. Koronapandemien kan dermed både betegnes som uforutsett og forutsett.

3.3.3 Varselets form og innhold

Uavhengig av om varselsfristen er 2 eller 14 dager oppstår det en problemstilling knyttet til hvilke form- og innholdskrav som stilles til varselet.

Det følger av Hovedavtalen § 7-4 nr. 1 at varselet skal gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker, med mindre de lokale partene blir enige om noe annet. Med skriftlig forstås først og fremst brev, men i lys av samfunnsutviklingen bør det også være akseptert at varselet sendes per e-post eller liknende elektronisk kommunikasjonsmiddel. Vilkåret om at varselet skal gis til den enkelte må forstås som en avgrensning mot tavleoppslag o.l. Denne forståelsen støttes av bestemmelsen i § 7-4 nr. 2 hvor et betinget varsel kan gis ved oppslag i virksomheten. Kravet kan imidlertid ikke forstås så strengt som at det skal utformes et eget skriftlig varsel til hver enkelt ansatt. F.eks. vil en felles-epost til de ansatte som blir permittert være tilstrekkelig. Det vil særlig være aktuelt dersom virkninger av koronapandemien gjør det nødvendig å permittere hele arbeidsstokken.

Skarning argumenterer for at skriftlighetskravet innebærer et krav om varsel i brevs form.⁵⁵ Jeg mener at det ikke kan utledes av bestemmelsen i tariffavtalen. Tradisjonelt sett innebærer kravet til skriftlighet at varselet skal gis i brevs form, men i lys av samfunnsutviklingen må det være tilstrekkelig at arbeidsgiver sender permitteringsvarselet per e-post eller liknende elektronisk kommunikasjonsmiddel. Praktiske hensyn taler også for denne forståelsen. Denne forståelsen av skriftlighetskravet underbygges i tillegg av en sammenlikning ved formkravene for oppsigelse etter aml. § 15-4. Ved oppsigelse fra arbeidsgiver stilles det krav til at oppsigelsen levers personlig til arbeidstakeren eller sendes som rekommandert brev. I tillegg anses den som mottatt først når den er kommet frem til mottakeren. Permitteringsvarselet regnes som mottatt samtidig som det gis, hvilket taler for at et krav om brevform ikke kan stilles. Et varsel per e-post vil i tilfeller kunne være mer effektivt enn post ettersom vil ta tid før arbeidstakeren mottar varselet per post. Permittering er som nevnt et mindre onde for arbeidstakeren, og det kan det ikke stilles like strenge krav til en permittering som en oppsigelse ettersom arbeidsforholdet ikke opphører ved en permittering. På bakgrunn av disse momentene og at det er tid- og kostnadsbesparende for arbeidsgiver mener jeg det må være tilstrekkelig at permitteringsvarselet sendes f.eks. per e-post. Selv om jeg mener at skriftlighetskravet etter tariffavtalen ikke medfører et krav om brevs form vil det imidlertid kunne være slik på bakgrunn av sedvane i virksomheten eller bransjepraksis.

De lokale partene kan bli enige om noe annet enn skriftlighetskravet som er utgangspunktet, jf. ordlyden. Dersom de lokale partene blir enige om at permitteringsvarselet kan gis som tavleoppslag eller på en annen måte, vil det være tilstrekkelig.

Hva gjelder innholdskrav følger det av Hovedavtalen § 7-4 nr. 3 førte punktum at permitteringsvarselet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. I de tilfellene det ikke er mulig skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte månedvis, jf. § 7-4 nr. 3 annet punktum. Utover at permitteringsvarslet skal angi den sannsynlige lengden til permittering stilles det ikke ytterligere innholdskrav til selve varselet. Det gjør det derimot til permitteringsbeviset.

Etter Hovedavtalen § 7-4 nr. 4 har arbeidstakeren krav på et permitteringsbevis fra arbeidsgiveren. Permitteringsbeviset brukes som dokumentasjon overfor NAV ved søknad om

⁵⁵ Skarning (2020) s. 59.

dagpenger.⁵⁶ Det vil derfor være praktisk at permitteringsvarselet blir gitt skriftlig, ettersom det vil kunne brukes som permitteringsbevis. Dersom ikke varselet gis skriftlig vil arbeidsgiver uansett måtte gi et permitteringsbevis til arbeidstakeren. For permitteringsbeviset stilles det som krav at den saklige grunnen til permitteringen angis, jf. Hovedavtalen § 7-4 nr. 4 annet punktum. Det materielle kravet til permitteringsbeviset sikrer dermed at det materielle vilkåret om saklig grunn er oppfylt.

Spørsmålet blir så om hvilke krav til form og innhold som gjelder for ikke-tariffbundne virksomheter.

Ved å binde seg til en tariffavtale godtar arbeidsgiver en innskrenkning i sin styringsrett. Da godtar arbeidsgiveren at gitte form- og innholdskrav må følges ved permittering. En arbeidsgiver som ikke har bundet seg til en tariffavtale har ikke godtatt en slik innskrenkning. Det taler for at de form- og innholdskrav som gjelder etter Hovedavtalen ikke får samme virkning for ikke-tariffbundne virksomheter.

Vedrørende permittering i virksomheter som ikke er bundet av Hovedavtalen har lagmannsretten uttalt at kravet til saksbehandlingen er at den «ivaretar den ansattes interesser på en forsvarlig måte.»⁵⁷ Sett hen til varslingsmetoden ved permittering i ikke-tariffbunden virksomhet må dermed kravet være at det varsles på en forsvarlig måte som ivaretar arbeidstakerens interesser. Det finnes ikke holdepunkter for at et varsel per e-post eller liknende i mindre grad enn varsel per brev ivaretar arbeidstakerens interesser på en forsvarlig måte. Det må derfor være riktig at det ikke gjelder et formkrav til permitteringsvarselet for ikke-tariffbundne virksomheter, utover at det må varsles på forsvarlig måte.

Hva gjelder innholdskrav kan det ikke for ikke-tariffbundne virksomheter stilles noe strengt krav. Arbeidstakerne i ikke-tariffbundne virksomheter har på lik linje med arbeidstakere i tariffbundne virksomheter krav på et permitteringsbevis fra arbeidsgiver som brukes overfor NAV. Permitteringsbeviset skal angi den saklige grunnen til permittering og permitterings sannsynlige lengde. Arbeidstakerne interesser vil dermed være forsvarlig ivaretatt gjennom

⁵⁶ Fougner (2016) s. 221.

⁵⁷ LB-2010-32815 (Borgarting)

kravet om permitteringsbevis. Det innebærer at det ikke kan stilles noe særskilt krav til innholdet i permitteringsvarselet for ikke-tariffbundne virksomheter.

Manglende grunngeving av permittering overfor arbeidstakeren kan tale for at permitteringen ikke oppfyller de materielle vilkårene, herunder spesielt saklighetskravet. Det er imidlertid ikke en vurdering som inngår i hvorvidt det foreligger et innholdskrav, men i vurderingen av om saklighetskravet er oppfylt.

Form- og innholdskravene som følger av Hovedavtalen kan på bakgrunn av det som her er redegjort for ikke være å anse som sedvanerett som arbeidsgiver i ikke-tariffbundne virksomheter er bundet av. Konklusjonen blir at det ikke gjelder noen krav til form og innhold i permitteringsvarselet for ikke-tariffbundne virksomheter.

3.4 Vilkår for utvelgelsen

3.4.1 Utvelgelsen

Dersom en virksomhet har behov for å permittere en eller flere arbeidstakere og de materielle vilkårene er oppfylt vil arbeidsgiver så måtte avgjøre hvem av arbeidstakerne som blir permittert. Problemstillingen blir hvilke vilkår som gjelder for utvelgelsen.

I ulike situasjoner, og spesielt under koronapandemien, vil virksomheter oppleve en redusert etterspørsel av virksomhetens varer eller tjenester. Stopper produksjonen helt opp er det klart at det vil være legitimt å permittere samtlige av de som jobber i produksjonen. Da blir det heller ingen problemstilling om hvem av arbeidstakerne som skal permitteres, ettersom samtlige blir permittert. Problemstillingen aktualiserer seg i de tilfeller hvor noen blir permittert fremfor noen andre, da oppstår spørsmålet om hvilke kriterier arbeidsgiver kan legge vekt på ved utvelgelsen av hvem som skal permitteres.

Hovedavtalen § 7-1 nr. 3 slår fast at «Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.» Tariffavtaler skal tolkes etter en objektiv språklig forståelse.⁵⁸ En

⁵⁸ Rt. 2004 s. 297, avsnitt 49.

objektiv språklig forståelse av ordlyden tilsier at utgangspunktet er at ansiennitetsprinsippet legges til grunn, men at det kan fravikes når det foreligger saklig grunn. Det må forstås slik at det må avgjøres etter en helhetsvurdering hvor ansiennitetsprinsippet er utgangspunktet, men øvrige kriterier vil kunne være saklige og kunne tillegges utslagsgivende vekt. Denne tolkningen har støtte i Skanska-dommen, hvor Høyesterett slår fast at kan «gi misvisende assosiasjoner å karakterisere ansiennitetsprinsippet som en «hovedregel». Uttrykket kan i denne sammenheng gi inntrykk av at det skal noe mer til for å fravike ansiennitetsrekkefølgen enn hva jeg mener det er rettslig grunnlag for.»⁵⁹ Uttalelsen forstås slik at ansiennitetsprinsippet er et utgangspunkt, men ingen hovedregel. Det må innebære at andre kriterier enn ansiennitet kan tillegges utslagsgivende vekt ved utvelgelsen av hvem som skal permitteres.

Skanska-dommen gjaldt nedbemanning og ikke permittering. Høyesterett har ikke behandlet spørsmålet om utvelgelse ved permittering, men etter fra det mer til det mindre-betraktninger vil det samme kunne legges til grunn for permittering. Permittering er en lempeligere beføyelse enn oppsigelse, hvilket taler for at arbeidsgiver er mindre forpliktet til å følge ansiennitetsprinsippet ved permittering sammenlignet med oppsigelse.

Arbeidsretten har i en rekke saker behandlet fravikelse fra ansiennitetsprinsippet. I ARD 1997 s. 2001 som er fulgt opp i bla. Skanska-dommen uttales det at «Retten bemerker også at saklighetsvurderingen ved utvelgelse ikke stiller seg på samme måte ved permittering som ved oppsigelse. Permittering er i motsetning til oppsigelse et midlertidig tiltak som forutsetter at arbeidstakerne vil bli gjeninntatt i arbeid. Saklighetskravet i hovedavtalens § 8-1 nr. 3 må forstås i samsvar med dette.»⁶⁰ Uttalelsen underbygger forståelsen om at ettersom permittering er en lempeligere beføyelse enn oppsigelse står ikke ansiennitetsprinsippet like sterkt ved utvelgelsen av hvem som skal permitteres som ved oppsigelse.

Også juridisk teori støttet denne argumentasjonen. Fougner uttaler at «Det er generelt grunn til å anta at ansiennitet som regel vil være et moment med mindre vekt ved permitteringen enn ved oppsigelser.»⁶¹

⁵⁹ HR-2019-424-A, avsnitt 62.

⁶⁰ ARD 1997 s. 2001, gjengitt i HR-2019-424-A, avsnitt 55. (Bestemmelsen er flyttet fra Hovedavtalen § 8-1 nr. 3 til § 7-1 nr. 3).

⁶¹ Fougner (2016) s. 218.

Rettskildefaktorene trekker klart i samme retning og konklusjonen må bli at ansiennitetsprinsippet er et kriterium som det vil kunne være saklig å vektlegge ved utvelgelsen av hvem som skal permitteres, men det er kun et utgangspunkt og også øvrige kriterier vil kunne være saklige og gis utslagsgivende vekt.

Spørsmålet blir så hvilke regler for utvelgelse som gjelder for ikke-tariffbundne virksomheter.

I Nokas-dommen ble det uttalt at «Ved å være tariffbundet har Nokas påtatt seg en særskilt forpliktelse til å følge ansiennitetsreglene, med mindre det foreligger saklig grunn til å fravike dem.»⁶² En antitetisk tolkning av uttalelsen innebærer at en ikke-tariffbunden virksomhet ikke har påtatt seg noen særskilt forpliktelse til å følge ansiennitetsreglene. Dette må igjen sees i sammenheng med arbeidsgivers styringsrett, som blir begrenset av å binde seg til en tariffavtale. En ikke-tariffbunden har ikke bundet seg til å følge ansiennitetsprinsippet.

Selv om ikke ansiennitetsprinsippet gjelder som et utgangspunkt for ikke-tariffbundne virksomheter er det på det rene at det vil kunne være et saklig utvelgelseskriterium ved utvelgelsen av hvem som skal permitteres. For det er ikke utvilsomt at det må stilles som krav at de utvelgelseskriteriene som blir vektlagt må være saklig begrunnet også for ikke-tariffbundne virksomheter. Motsatt løsning ville medført at arbeidsgiver i ikke-tariffbunden virksomhet kunne valgt ut hvem som skal permitteres etter eget godtbefinnende. En slik løsning kan ikke aksepteres da det ville medført en vilkårlig utvelgelse. Reelle hensyn, herunder hensynet til rimelighet og rettferdighet, taler klart for at de kravene som stilles til utvelgelsen etter Hovedavtalen også gjelder for ikke-tariffbundne virksomheter.

Ansiennitetsprinsippet er ikke et utgangspunkt for arbeidsgiver i ikke-tariffbunden virksomhet, men utvelgelsen må være saklig begrunnet og ansiennitetsprinsippet kan gis utslagsgivende vekt.

⁶² ARD 2016 s. 151, avsnitt 84.

3.4.2 Utvelgelseskriteriene

For både tariffbundne og ikke-tariffbundne virksomheter vil det på bakgrunn av det som er redegjort for måtte stilles som krav at utvelgelseskriteriene som vektlegges ved utvelgelsen av hvem som skal permitteres er saklig begrunnet. Spørsmålet i det følgende blir hvilke utvelgelseskriterier som kan vektlegges.

Høyesterett uttalte i Skanska-dommen at det er «klart at arbeidsgiveren også kan basere utvelgelsen på andre kriterier, typisk kvalifikasjoner, faglig dyktighet og kompetanse.»⁶³ Høyesterett viser til Hillesland-dommen hvor den samme forståelsen av gjeldende rett fremgår. I Hillesland-dommen uttales det at «Bedriften må kunne ta hensyn til forskjeller i kvalifikasjoner, erfaring og anvendelighet generelt eller på spesielle felter, når dette er tilstrekkelig begrunnet i bedriftens behov.»⁶⁴ Og «Det kan her være flere hensyn som må tillegges vekt, således kvalifikasjoner, alder, ansiennitet og også klare sosiale eller menneskelige hensyn. Det er som jeg har nevnt ikke grunnlag for å hevde at ansienniteten uten videre skal være avgjørende.»⁶⁵ Hillesland-dommen viser tydelig hvordan en rekke ulike utvelgelseskriterier slik som bla. kvalifikasjoner og sosiale hensyn kan gis utslagsgivende vekt.

I Hillesland-dommen ble det lagt vekt på at arbeidstakeren som ikke ble permittert var eneforsørger for et barn på 10 år. Permitteringen ville dermed medført en stor økonomisk belastning for arbeidstakeren. Høyesterett slo fast at det var saklig å legge utslagsgivende vekt på sosiale hensyn og dermed ikke permittere den arbeidstakeren men en annen hvor den økonomiske belastningen ikke ble like stor.⁶⁶ Dommen er et tydelig eksempel på at andre kriterier enn ansiennitet kan gis utslagsgivende vekt. De nevnte utvelgelseskriteriene kan imidlertid ikke anses som uttømmende, også øvrige hensyn kan være aktuelle å vektlegge. Det som imidlertid er avgjørende, uavhengig av hvilke utvelgelseskriterier som gis utslagsgivende vekt, er at de er saklig begrunnet.

Juridisk teori uttaler at «utvelgelsen av arbeidstakere for permittering må være basert på saklige kriterier og bygge på et forsvarlig faktisk grunnlag.»⁶⁷ I tillegg til at

⁶³ HR-2019-424-A, avsnitt 32.

⁶⁴ Rt. 1986 s. 879, s. 886.

⁶⁵ *ibid.* s. 887.

⁶⁶ *ibid.* s. 889.

⁶⁷ Fougner (2016) s. 217.

utvelgelseskriteriet må være saklig begrunnet, må de dermed bygge et «forsvarlig faktisk grunnlag». Dette er også slått fast av Arbeidsretten som uttaler at «Det er et ubetinget krav at utvelgelsen er forankret i et forsvarlig faktisk fundament og er basert på saklige hensyn.»⁶⁸ I den aktuelle saken bar innhenting av informasjon til vurdering av hvem som skulle permitteres preg av tilfeldighet og ufullstendighet. Det innebar at utvelgelsen ikke var truffet på et forsvarlig faktisk grunnlag noe som medførte at utvelgelsen ikke var saklig. Dommen fastslår dermed det at arbeidsgiver må innhente informasjon som gir grunnlag for utvelgelsen og som kan dokumentere hvorfor den ene arbeidstakeren er permittert fremfor den andre.

Det er mange utvelgelseskriterier som vil kunne være saklige, det blir ikke nærmere redegjort for de enkelte. Uavhengig av hvilket utvelgelseskriterium som blir tillagt utslagsgivende vekt vil være avgjørende at det er saklig er saklig og bygger på et forsvarlig faktisk grunnlag.

3.4.3 Diskrimineringsforbud

Det vil kunne være mange ulike grunner til at et utvelgelseskriterium ikke er å anse som saklig, et av disse er diskriminering.

Aml. §§ 13-1 første og fjerde ledd inneholder forbud mot diskriminering. Første ledd forbyr diskriminering på grunn av politisk syn, medlem i arbeidstakerorganisasjon og alder. Fjerde ledd inneholder en henvisning til forbudet mot diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven⁶⁹ som gjelder på alle samfunnsområder, herunder arbeidslivet, jf. ldl. § 2 første ledd. Det følger også av aml. § 13-2 at diskrimineringsforbudet gjelder alle sider ved arbeidsforholdet. Ettersom permittering er en «side ved arbeidsforholdet» innebærer det at det foreligger et forbud mot diskriminering ved utvelgelsen av hvem som skal permitteres. Etter aml. § 13-1 fjerde ledd, jf. ldl. § 6 er det i arbeidslivet forbudt å diskriminere på grunn av kjønn, graviditet, seksuell orientering, etnisitet og en rekke andre diskrimineringsgrunner. Spørsmålet blir så hva som er å anse som diskriminering.

⁶⁸ ARD 2009 s. 48, avsnitt 37.

⁶⁹ Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) [ldl.].

Ldl. § 9 opplister tre kumulative vilkår som må være oppfylt for at en forskjellsbehandling ikke skal i strid med forbudet i § 6. Forskjellsbehandlingen må ha et saklig formål, være nødvendig for å oppnå formålet og ikke være et uforholdsmessig inngrep overfor den eller de som blir forskjellsbehandlet. Dersom de kumulative vilkårene er oppfylt vil ikke forskjellsbehandlingen være å anse som diskriminering etter ldl. § 6 og det er tale om en lovlig forskjellsbehandling som skiller seg fra diskriminering (ulovlig forskjellsbehandling).

En forskjellsbehandling i arbeidslivet kan dermed være lovlig dersom den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå det saklige formålet og ikke er et uforholdsmessig inngrep overfor den eller de som blir forskjellsbehandlet.

Dersom arbeidsgiver skal permittere arbeidstakere og for eksempel velger å permittere en mann fremfor en kvinne kan det være lovlig forskjellsbehandling dersom det f.eks. gjøres for å sikre at en viss prosentandel kvinner blir værende på arbeidsplassen, forutsatt at vilkårene i ldl. § 6 er oppfylt. Dersom vilkårene ikke er oppfylt vil det kunne foreligge diskriminering. Det er i seg selv forbudt i arbeidslivet og vil også medføre at utvelgelseskriteriet ikke er saklig ettersom diskriminering er usaklig.

4 Virkninger av permittering

4.1 Innledning

Som redegjort for tidligere i oppgaven opphører arbeidsgivers lønnsplikt ved permittering. I det følgende vil det redegjøres for hvordan og når lønnsplikten opphører samt hvilke virkninger det har. Det vil også redegjøres for hvilke utslag koronapandemien har hatt på virkningene av permittering.

4.2 Arbeidsgiverperiode I

Det følger av pll. § 3 første ledd at arbeidsgiver har plikt til å betale permitteringslønn og annet arbeidsvederlag i en periode på 10 dager. Denne perioden betegnes som arbeidsgiverperiode I. Permitteringslønnsplikten gjelder fra og med den første arbeidsdagen permitteringen omfatter, jf. pll. § 3 første ledd annet punktum. Selv om arbeidstakers arbeidsplikt opphører i det permitteringen starter vedvarer dermed arbeidsgivers lønnsplikt etter gjeldende rett i de 10 første dagene av permitteringen. I motsetning til varslingsfristen som går over et antall kalender dager, er det her tale om arbeidsdager.

Dersom permitteringen skyldes brann, ulykker eller naturomstendigheter gjelder det imidlertid ingen arbeidsgiverperiode, jf. pll. § 3 annet ledd. Disse unntakene blir ikke behandlet nærmere.

Arbeidsgiverperiode I er imidlertid ikke alltid 10 dager. Ved innføringen av pll. var perioden 20 dager, deretter ble den endret en rekke ganger og den var fra 1. januar 15 dager.⁷⁰ Under koronapandemien har det også vært endringer i arbeidsgiverperiode I.

Den 20. mars 2020 kunngjorde Finansdepartementet en tilleggsbestemmelse i pll. § 3b som lød «I en midlertidig periode er arbeidsgiverperiode I to dager.»⁷¹ Bestemmelsen trådte i kraft

⁷⁰ Lov 20. desember 2018 nr. 98 om endringer i folketrygdloven, sosialtjenesteloven og enkelte andre lover

⁷¹ Lov 20. mars 2020 nr. 6 om endring i permitteringslønsloven.

samme dag og innebar en redusering av arbeidsgiverperioden fra 15 til 2 dager. Bestemmelsen ble opphevet med virkning fra 1. september 2020⁷² og per dags dato er arbeidsgiverperiode I 10 dager, jf. pll. § 3. Endringene viser tydelig hvordan myndighetene kan gjøre terskelen for arbeidsgiver til å permittere lavere eller høyere. Det får mindre konsekvenser for arbeidsgiver å permittere dersom permitteringslønnsplikten er 2 dager, sammenlignet med 15 eller 10 dager. Uavhengig av terskelen må imidlertid de materielle vilkårene for permittering være oppfylt, og de er ikke blitt endret.

4.3 Permitteringslønnsplikten

Problemstillingen blir så hvordan permitteringslønnen skal beregnes.

Det følger av pll. § 3 at permitteringslønnsplikten omfatter «permitteringslønn og annet arbeidsvederlag». Ordlyden i § 3 gir ingen klar anvisning på hva som er «permitteringslønn» og «annet arbeidsvederlag» og om hvorvidt det skiller seg fra lønn i alminnelig forstand.

En alminnelig språklig forståelse av «annet arbeidsvederlag» innebærer at det er tale om vederlag som skiller seg fra den ordinære lønnen slik som overtidstillegg, ubekvemstillegg, helligdagstillegg o.l. Tolkningen taler dermed for at permitteringslønnen skal tilsvare den ordinære lønn inklusive alle tillegg vedkommende har rett på, enten etter loven, arbeidsavtalen, tariffavtale eller øvrige grunnlag. Det følger av pll. § 4 at beregningsgrunnlaget for permitteringslønn er det samme som beregningsgrunnlaget for dagpenger etter ftrl. §§ 8-28 til 8-30. Ftrl. § 8-29 annet ledd andre og tredje punktum slår fast at ubekvemstillegg, ulempetillegg og helligdagstillegg skal regnes med. Det er derfor på det rene at annet arbeidsvederlag innebærer tillegg arbeidstakeren hadde hatt krav på dersom permitteringen ikke hadde funnet sted.

Det må imidlertid være på det rene at visse ytelser ikke medregnes slik som for eksempel kjøregodtgjørelse, ettersom det er mer å anse som en erstatning enn et arbeidsvederlag.

⁷² Lov 23. juni 2020 nr. 96 om endringer i permitteringslønnsløven (oppheving av midlertidig arbeidsgiverperiode innført som følge av utbrudd av covid-19).

Vedrørende formålet bak permitteringslønnsplikten slår forarbeidene fast «Det grunnleggende formål med reglene om lønnsplikt er å sikre arbeidstakeren den lønn som ville blitt opptjent dersom permitteringen ikke hadde funnet sted.»⁷³ En formålsrettet tolkning i lys av lovens forarbeider innebærer dermed at permitteringslønnen skal tilsvare den lønnen arbeidstakeren ville hatt dersom vedkommende ikke hadde blitt permittert.

Etterarbeidene til loven uttaler at «Loven innebærer at arbeidstakerne i arbeidsgiverperioden også får dekket differansen mellom vanlig lønn og arbeidsledighetstrygd.»⁷⁴ Denne uttalelsen må også forstås som at permitteringslønnen skal tilsvare den ordinære lønnen.

Juridisk teori omtaler permitteringslønnsplikten i arbeidsgiverperiode I som en «egenandel».⁷⁵ Beskrivelsen av permitteringslønnsplikten som en egenandel samsvarer godt med tolkningen om at det er tale om full lønn til arbeidstakeren. Slik det fremstår har lovgiver lagt opp til at arbeidsgiveren skal ta sin del av de økonomiske konsekvensene av permitteringen, noe som også vil kunne bidra til å sørge for at permittering kun foretas i de tilfeller hvor vilkårene er oppfylt og det er nødvendig å foreta permitteringer ettersom det medfører en økonomisk byrde for arbeidsgiver ved at arbeidstakeren får full lønn men arbeidstakers arbeidsplikt er midlertidig bortfalt.

I en sak for Høyesterett fra 2019 var temaet hvorvidt det ved permitteringslønn forelå en begrensning på 6G. Etter en tolkning av pll. sine for- og etterarbeider konkluderte retten med at det ikke forelå en slik begrensning og at arbeidstakeren har rett på full lønn i arbeidsgiverperioden. Hva som inngår i «annet arbeidsvederlag» ble ikke behandlet, men det ble konkludert med at det ikke gjaldt en begrensning på 6G og arbeidstaker skal få full lønn.⁷⁶

Det at arbeidsgiver har en permitteringslønnsplikt medfører en styrkning av arbeidstakernes økonomiske rettigheter. Dette er også uttrykkelig uttalt i forarbeidene til pll.⁷⁷ Arbeidstaker er dermed sikret full lønn selv om vedkommende er permittert.

Det samlede rettskildebildet resulterer i at konklusjonen blir at permitteringslønnsplikten etter pll. § 3 sikrer arbeidstakeren full lønn inkludert alle tillegg.

⁷³ Ot.prp. nr. 11 (1987-1988) s. 40.

⁷⁴ Ot.prp. nr. 67 (1989-1990) s. 12.

⁷⁵ Skarning (2017) s. 66.

⁷⁶ HR-2019-178-A, avsnitt 38.

⁷⁷ Ot.prp. nr. 11 (1987-1988) s. 26.

4.3.1 Permitteringslønn under koronapandemien

Forut for koronapandemien var varigheten av arbeidsgiverperiode I 15 dager.⁷⁸ Under koronapandemien ble arbeidsgiverperiode I redusert til to dager i perioden 20. mars 2020 til 31. august 2020, jf. den midlertidige bestemmelsen i pll. § 3 b.⁷⁹ For å bøte på dette ble lønnskompensasjonsforskriften vedtatt.⁸⁰ Forskriften ble vedtatt 29. mai 2020, men ble gitt tilbakevirkende kraft fra 20. mars 2020 og tom. 31. august 2020. Formålet med forskriften var å gi en økonomisk kompensasjon til permitterte som ble berørt av den midlertidige reduksjonen i arbeidsgiverperioden, jf. lkf. § 1.

Lkf. § 5 satt kompensasjonens varighet til 18 arbeidsdager og den skulle tilsvare brutto permitteringslønn, jf. lkf. § 4 første ledd. Kompensasjonen var imidlertid oppad begrenset til 6G delt på 260. Tallet 260 tilsvarer det arbeidstakeren ville hatt i lønn per dag, ettersom 260 tilsvarer 52 uker med 5 arbeidsdager.

For å forstå virkningene av lønnskompensasjonen må det sammenliknes med hva vedkommende ville hatt rett på i dagpenger, som blir behandlet nærmere nedenfor. Dagpenger tilsvarer ikke full lønn, men det gjorde lønnskompensasjonen oppad til 6G. Virkningene av ordningen blir dermed ulik av hvilken lønnsinntekt arbeidstakeren i utgangspunktet hadde og dermed ville fått i permitteringslønn.

Dersom vedkommende hadde lønnsinntekt inntil 6G ble vedkommende bedre stilt etter lkf. Ordningen innebar 18 dager med full lønn, i tillegg til 2 dager med permitteringslønn fra arbeidsgiver. Etter någjeldende rett ville arbeidstakeren vært sikret full lønn fra arbeidsgiver i 10 dager og 15 dager i tiden forut for pandemien, men altså totalt 20 dager i perioden hvor lkf. var gjeldende. Uten forskriften ville arbeidstakeren kun mottatt full lønn i 2 dager, ettersom arbeidsgiverperiode I var redusert. Virkningen ble dermed den at arbeidstakeren var sikret full lønn i en lenger periode gjennom forskriften enn vedkommende i utgangspunktet ville hatt

⁷⁸ Lov 20. desember 2018 nr. 98 om endringer i folketrygdloven, sosialtjenesteloven og enkelte andre lover

⁷⁹ Lov 20. mars 2020 nr. 6 om endring i permitteringslønsloven.

⁸⁰ Midlertidig forskrift 29. mai 2020 nr. 1102 om lønnskompensasjon til permitterte for å avhjelpe konsekvenser av covid-19 (lønnskompensasjonsforskriften) [lkf.]

rett på, uavhengig av om man legger varighet av arbeidsgiverperiode I på 2, 10 eller 15 dager til grunn for sammenligningen.

For arbeidstaker som hadde en lønnsinntekt over 6G innebar reduksjonen av arbeidsgiverperiode I et bortfall av retten på full lønn, ettersom det i perioden for permitteringslønnsplikt ikke foreligger noen G-begrensning, jf. Høyesterettsdommen fra 2019.⁸¹ Men vedkommende ville også kun hatt rett på permitteringslønn fra arbeidsgiver i 2 dager etter dagjeldende bestemmelse i pll. § 3 b. Sammenlignet med arbeidsgiverperiode I på 15 dager ble dermed vedkommende dårligere stilt økonomisk, men sammenlignet med en arbeidsgiverperiode på 2 dager og deretter dagpenger, som er lavere enn 6G, ble vedkommende bedre stilt.

4.4 Dagpenger

Som redegjort for ovenfor vedvarer permitteringslønnsplikten etter gjeldende rett i de 10 første dagene av permitteringen. Det som her blir tema er hvilke økonomiske ytelser arbeidstakeren har rett på etter at permitteringslønnsplikten har opphørt.

Pll. § 3 tredje ledd slår fast at arbeidsgiver er fritatt fra lønnsplikten etter arbeidsgiverperiode I. Denne perioden betegnes som fritaksperioden. Pll. er imidlertid ikke riktig rettsgrunnlag for å finne rettsreglene som regulerer hvilke ytelser en permittert arbeidstaker har rett på.

Ftrl. kap. 4 gir arbeidstakere rett på dagpenger i forbindelse med arbeidsløshet. Det følger av § 4-7 at «Det kan ytes dagpenger til medlem som er permittert på grunn av mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke.» Med «medlem» forstås medlem av folketrygden, som innebefatter alle som er bosatt i Norge, jf. ftrl. § 2-1.

Fritaksperioden kan dermed også betegnes dagpengeperioden. Formålet med dagpenger er å gi delvis dekning for bortfall av arbeidsinntekt ved arbeidsløshet, herunder permittering, jf. ftrl. § 4-1. Man kan derfor si at myndighetene overtar arbeidsgivers lønnsplikt i etter at permitteringslønnsplikten opphører.

⁸¹ HR-2019-178-A, avsnitt 38.

4.4.1 Dagpengesatsen

Problemstillingen blir så hva arbeidstakeren mottar i dagpenger.

Det følger av ftrl. § 4-12 at dagpenger utbetales for fem dager per uke og er 2,4 promille av dagpengegrunnlaget. Den foregående bestemmelsen i § 4-11 fastslår at dagpengegrunnlaget fastsettes ut fra vedkommende brutto arbeidsinntekt de siste tolv månedene.

Har for eksempel arbeidstakeren en samlet brutto inntekt på kr 500.000 det siste året vil vedkommende få kr 1200 per dag (2,4 promille). Dette tilsvarer kr 6000 per uke og over 52 uker blir det kr 312.000 i dagpenger. Det tilsvarer 62,4% av den opprinnelige bruttoinntekten. Dagpengene er i likhet med inntekten brutto, slik at det vedkommende sitter igjen med netto etter skatt er betydelig mindre.

Det ytes et barnetillegg til den som forsørger barn, jf. ftrl. § 4-12 annet ledd. Barnetillegget er per dags dato kr 17 per dag per barn.⁸² Tillegget resulterer i kr 4420 over en periode på 52 uker per barn. Dagpenger inklusive barnetillegg kan imidlertid ikke utgjøre mer enn 90% av dagpengegrunnlaget, jf. ftrl. § 4-12 tredje ledd.

Det er også inntatt en begrensning i ftrl. § 4-11 fjerde ledd som innebærer at inntekt over seks ganger folketrygdens grunnbeløp ikke regnes med i dagpengegrunnlaget. 1G er etter 1. mai 2020 kr 101.351. Det innebærer at dagpengegrunnlaget er oppad begrenset til kr 608.106. Maksimalt en arbeidstaker kan få etter satsen på 62,4% blir dermed kr 379.458.

4.4.2 Forhøyet dagpengesats

Som nevnt har koronapandemien medført at svært mange arbeidstakere har blitt permittert. I en situasjon hvor en stor andel av arbeidsstokken blir permittert vil det få følger for økonomien. Dersom en mange er redusert til 62,4% av opprinnelig inntekt vil det innebære at

⁸² <https://www.nav.no/arbeid/no/dagpenger/> (lest 8. desember 2020)

en stor andel av befolkningen får betydelig redusert kjøpekraft noe som igjen får store ringvirkninger for økonomien.

Den 20. mars 2020 kunngjorde Arbeids- og sosialdepartementet en midlertidig forskrift i forbindelse med koronapandemien.⁸³ Forskriften fikk tilbakevirkende kraft med virkning fra 16. mars 2020. Forskriften § 2-3 inneholder en særregel med virkning til og med 31. desember 2020, jf. § 6-2. Særregelen innebærer en forhøyet dagpengesats til 80% av den delen av dagpengegrunnlaget som er inntil 3 G. For den delen av dagpengegrunnlaget som er mellom 3 og 6 G ganger grunnbeløpet forblir imidlertid dagpengesatsen 62,4%.

Dersom man igjen tar eksemplet hvor en arbeidstaker som er permittert har en brutto inntekt på kr 500.000 vil vedkommende få 80% av 3 G som etter 2020-satsen er kr 304.053, altså kr 243.242. For det overskytende, kr 195.947 (500.000-304.053), vil vedkommende etter dagpengesatsen på 62,4% få kr 122.270. Totalt får vedkommende dermed kr 365.512. Dette er en betydelig høyere sum enn 312.000 som vedkommende ville fått over en periode på 52 uker med den ordinære dagpengesatsen på 62,4%. En arbeidstaker kunne tidligere maksimalt motta kr 379.458 i dagpenger, men etter någjeldende satser er maksimalt vedkommende kan få kr 432.971.

Innføringen av forskriften medførte dermed en markant bedring av den økonomiske situasjonen for permitterte arbeidstakere. Forskriften bidrar til å sikre de permitterte arbeidstakernes kjøpekraft og bedrer deres mulighet til å oppfylle sine betalingsforpliktelser, slik som bla. huslån. De økonomiske konsekvensene av en permittering er imidlertid fortsatt store og selv om konsekvensene er mindre innebærer fortsatt permittering en stor økonomisk byrde for den permitterte arbeidstakeren.

4.4.3 Arbeidsgiverperiode II

Det følger av pll. § 3 femte ledd at «Departementet kan gi forskrift om å forlenge fritaksperioden før arbeidsgiverens lønnsplikt gjeninntre, og om at det ved en slik forlengelse innføres en ny lønnspliktperiode på fem dager (arbeidsgiverperiode II).» Fritaksperioden etter

⁸³ Midlertidig forskrift 20. mars 2020 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med covid-19-pandemien.

pll. § 3 tredje ledd er i utgangspunktet 26 uker over en periode på 18 måneder. Det at det skal regnes over en periode på 18 måneder innebærer at eventuelt tidligere permitteringen innenfor perioden på 18 måneder også må regnes med. Den 30. oktober 2020 ble det vedtatt endringer i forskrift om lønnsplikt under permittering.⁸⁴ Endringen innebar for det første en forlengelse av fritaksperioden til 49 uker over en periode på 18 måneder som trådte i kraft fra 1. november 2020. Det som imidlertid er av interesse i denne sammenheng er innføringen av arbeidsgiverperiode II.

Det følger av permitteringslønnsforskriften § 1 annet ledd at arbeidsgiverperiode II inntreer når arbeidstakeren har vært permittert i 30 uker over en periode på 18 måneder og at det innebærer en ny lønnspliktperiode på 5 dager. Etter disse 5 dagene fritas arbeidsgiver lønnsplikt i ytterligere 19 uker, jf. permitteringslønnsforskriften § 1 annet ledd annet punktum. Bestemmelsen trer imidlertid ikke i kraft før 1. januar 2021. (Det er foreslått å utsette ikrafttredelsen til mars 2021, men forslaget er ikke behandlet før denne oppgaven leveres).

Innføringen vil innebære at permitteringslønnsplikten igjen inntreer etter en fritaksperiode på 30 uker. Plikten for arbeidsgiver blir dermed den samme som i arbeidsgiverperiode I. Etter 5 dager med permitteringslønnsplikt begynner en ny fritaksperiode på 19 uker.

Per 2020 er det ingen arbeidsgiverperiode II, men i perioden 2016 til 2019 inneholdt permitteringslønnsforskriften også en tilsvarende bestemmelse som innførte arbeidsgiverperiode II.⁸⁵ I forarbeidene ble det uttalt at formålet var å «stimulere bedriftene til å gjøre en ny vurdering av behovet for å permittere.»⁸⁶ Innføringen av arbeidsgiverperiode II vil dermed kunne bidra til at arbeidsgiver vurderer om behovet for, og om vilkårene for, permittering fortsatt foreligger. Dersom så ikke er tilfellet vil arbeidsgiver måtte gå til oppsigelse av arbeidstakeren.

Totalt sett innebærer det som er redegjort for at permittering kan finne sted i 52 uker ved at arbeidsgiverperiode I varer i to arbeidsuker (10 dager), fritaksperiode I varer i 30 uker, arbeidsgiverperiode II varer i én arbeidsuke (5 dager) og fritaksperiode II varer i 19 uker.

⁸⁴ Forskrift 21. juni 2016 nr. 764 om lønnsplikt under permittering [permitteringslønnsforskriften].

⁸⁵ Opphevet ved forskrift 18. desember 2018 nr. 2161 om endring ved forskrift om lønnsplikt under permittering

⁸⁶ Prop. 124 L (2015-2016) s. 3.

Ettersom arbeidsgiver er fritatt fra lønnsplikt i 49 uker, jf. permitteringslønnsforskriften § 1 vil lønnsplikten igjen inntre etter at fritaksperioden er over. Da vil arbeidstakeren ha rett på permitteringslønn som tilsvarer full lønn. Denne perioden kan betegnes som arbeidsgiverperiode III, ettersom arbeidsgiver i likhet med arbeidsgiverperiode I og II har permitteringslønnsplikt. Det er imidlertid ikke særlig praktisk å fortsatt permittere arbeidstakeren all den tid arbeidsgiver må betale full lønn, men det kan for eksempel være aktuelt i tilfeller hvor det er ønskelig å beholde verdifull kompetanse i virksomheten.⁸⁷ I et slikt tilfelle vil det oppstå et spørsmål om hvorvidt det fortsatt foreligger et «midlertidig» behov for permittering, eller om behovet må anses som varig og at arbeidsgiver dermed må gå til oppsigelse.

4.4.4 Ventedager

Ovenfor er det redegjort for hvordan ansvaret for de økonomiske konsekvensene av en permittering fordeles på henholdsvis arbeidsgiver og velferdsstaten. Det følger av ftrl. § 4-9 at det kan ytes dagpenger når arbeidstakeren har vært arbeidsløs i minst tre av de siste femten dager. Lørdag og søndag regnes ikke med, jf. annet punktum. Bestemmelsen innebærer dermed en ventetid på tre dager mellom perioden

Ventedagene er omtalt som en egenandel i forarbeidene. Og det er det som er virkningen av bestemmelsen; arbeidstakeren må ta sin del av ansvaret for de økonomiske konsekvensene av permitteringen. Ventedagene innebærer dermed at arbeidstakeren hverken mottar permitteringslønn eller dagpenger.

Samtidig at det ble vedtatt en forhøyet dagpengesats 20. mars 2020 med virkning fra 16. mars 2020 ble det imidlertid også vedtatt å oppheve kravet om ventetid etter ftrl. § 4-9, jf. forskriften § 2-4.⁸⁸ Opphevelsen av kravet om ventetid varer også frem til 31. desember 2020, jf. § 6-2. Virkningen av forskriften blir dermed den at arbeidstakeren går rett fra permitteringslønn til dagpenger og således slipper å betale en egenandel i forbindelse med

⁸⁷ Skarning (2020) s. 92.

⁸⁸ Midlertidig forskrift 20. mars 2020 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med covid-19-pandemien.

permitteringen. Bortfallet av ventedagene medfører dermed en lemping av de økonomiske konsekvensene ved en permittering.

Redegjørelsen her og ovenfor har vist det at de økonomiske konsekvensene ved en permittering dermed blir fordelt på arbeidsgiver, arbeidstaker og fellesskapet. Arbeidsgiver betaler permitteringslønn, arbeidstakeren har ventedager hvor vedkommende ikke mottar noen ytelser og fellesskapet betaler arbeidstakeren dagpenger.

5 Lovfesting av permittering

Arbeidsretten er i stor grad lovfestet gjennom aml. Derfor er det nærliggende at også permitteringsinstituttet er kodifisert i aml., ettersom det er av stor betydning for arbeidstakers ansettelsesforhold. Som redegjort for inneholder imidlertid ikke aml. noen bestemmelser om permittering, utover at det er forutsatt i § 15-3 (10). I forarbeidene til aml. fremgår det uttrykkelig at arbeidslivslovutvalget «ikke» har drøftet behovet for å innføre lovregler om adgangen til permittering⁸⁹. Det er ikke nærmere begrunnet hvorfor behovet ikke ble drøftet. Det er betenkelig at det i så omfattende forarbeider ikke er nærmere redegjort for behovet for en lovfesting av permittering og ei heller en nærmere begrunnelse for hvorfor behovet ikke ble drøftet.

Selv om det ikke ved innføringen av aml. ble drøftet hvorvidt det var et behov for å lovfeste permitteringsinstituttet har behovet blitt drøftet senere. Den 28. mars 2011 ble tre ulike forslag knyttet til lovfesting av permittering behandlet i Stortinget⁹⁰.

To av forslagene gjaldt en innføring av et nytt kapittel i aml. med tilnærmet identiske materielle og prosessuelle vilkår for permittering som følger av Hovedavtalen kap. 7. Det ene forslaget inneholdt ikke krav om drøftelsesmøte, forslaget ble med 74 mot 23 stemmer ikke bifalt.⁹¹ Det forslaget som inneholdt krav om drøftelsesmøte ble med 95 mot 2 stemmer ikke bifalt.⁹²

Det siste forslaget lød «Stortinget ber regjeringen fremme et lovforslag som regulerer permitteringsreglene også for ikke-organiserte arbeidstakere.» Forslaget ble ikke votert over den dagen, men i et senere Stortingsmøte den 11. april og ble med 71 mot 26 stemmer ikke bifalt.⁹³

Voteringen av de ulike forslagene viser tydelig at det ikke forelå et politisk flertall for å lovfeste permittering i aml. Det var heller ikke et politisk ønske for å be regjeringen fremme et lovforslag, jf. forslag nr. 2. En kan spørre seg hvorfor Stortinget i så stor grad var negative

⁸⁹ NOU 2004:5, s. 291.

⁹⁰ Stortinget - Møte mandag 28. mars 2011 kl. 12, sak nr. 3..

⁹¹ Dokument 8:65 L (2010–2011), jf. Innst. 247 L (2010–2011).

⁹² Dokument 8:63 L (2010–2011), jf. Innst. 247 L (2010–2011).

⁹³ Stortinget - Møte tirsdag 5. april 2011 kl. 10, sak nr. 18.

til innføringen. Det er på det rene at flere av de politiske partiene har sterke bånd til både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene, og at både disse og partiene selv har et ønske om å bevare betydningen av å ha et organisert arbeidsliv. Selv om det ikke ble uttalt uttrykkelig kan motvilligheten derfor forstås som et ønske om å skille mellom tariffbundne og ikke-tariffbundne virksomheter samt organiserte og uorganiserte arbeidstakere. Årsaken til at permittering ikke ble lovfestet er imidlertid av mindre relevans i denne oppgaven. I det følgende vil det redegjøres for fordeler og ulemper med å lovfeste permitteringsinstituttet, samt en konklusjon på om reglene om permittering bør lovfestes.

Et av de bærende grunnprinsippene i en rettsstat er forutberegnelighet. Forutberegnelighet innebærer at borgerne enkelt skal kunne gjøre seg kjent med sin rettsstilling. En effektiv måte å sikre forutberegnelighet er å ha et lett tilgjengelig og forståelig lovverk, slik at borgerne kan gjøre seg kjent med sine plikter og rettigheter. Under behandlingen i Stortinget ble det av Stortingsrepresentant Forsberg vist til at man enkelt kan gjøre seg kjent med regelverket på Arbeidstilsynet sine sider.⁹⁴ Det er riktig at man som arbeidstaker kan søke seg frem til mye informasjon som ligger tilgjengelig på internett. Jeg mener imidlertid det blir veit å vise til en tilsynsetat sine nettsider, all den tid det er Stortingets oppgave å gi lover, jf. Grunnloven⁹⁵ § 75 bokstav a. Borgernes forutberegnelighet blir ikke tilstrekkelig ivaretatt ved at de ulovfestede reglene er tilgjengelig på internett. Stortingsrepresentant Pollestad uttalte «det kan ikke være sånn at hvis det skulle skje en endring i rettstilstanden, er en avhengig av at Arbeidstilsynet oppdaterer sine nettsider for å skape klarhet rundt det.»⁹⁶ Uttalelsen tydeliggjør det at det ikke er tilstrekkelig at man som arbeidstaker kan finne informasjon på internett. Det bør være en klar autorativ kilde, en lov, hvor arbeidstakeren enkelt kan gjøre seg kjent med sine rettigheter. Gjeldende rett som fremgår av sedvanerett, pll., ftrl., og ulike forskrifter er fragmentarisk og det vil kunne være vanskelig for en arbeidstaker å orientere seg frem i de ulike rettskildedefaktorene. En tydelig lov som sammenstiller de ulike reglene vil dermed klart være å foretrekke av hensynet til forutberegnelighet.

Det er imidlertid ikke bare hensynet til forutberegnelighet for arbeidstakerne som her er et viktig argument, også hensynet til forutberegnelighet for arbeidsgiver gjør seg gjeldende. En virksomhet som ikke er bundet av en tariffavtale har ikke klare og entydige regler å forholde

⁹⁴ Stortinget - Møte mandag 28. mars 2011 kl. 12, sak nr. 3, Stortingsrepresentant Forsberg sine uttalelser.

⁹⁵ Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven – Grl.)

⁹⁶ Stortinget - Møte mandag 28. mars 2011 kl. 12, sak nr. 3, Stortingsrepresentant Pollestad sine uttalelser.

seg til. Det viser redegjørelsene som har blitt gjort i denne oppgaven. En lovfesting av permitteringsreglene vil derfor gjøre reglene mer klare for arbeidsgiver slik at også vedkommende enkelt kan gjøre seg kjent med hva som er gjeldende rett. Det vil i tillegg kunne bidra til å sikre at de materielle vilkårene for permittering er oppfylt.

I dag er det et tydelig skille mellom tariffbundne og ikke-tariffbundne virksomheter hva angår reglene om permittering. Etter min mening finnes det ikke legitime holdepunkter for at det bør være en forskjell på arbeidstakere i virksomheter som er bundet av en tariffavtale og arbeidstakere i virksomheter som ikke er bundet. Likhets hensyn taler dermed klart for at bør skje en lovfesting.

Ettersom Hovedavtalen i stor grad er uttrykk for gjeldende sedvanerett vil ikke lovfesting av disse reglene innebære noen realitetsendring. Det vil være tale om kodifisering av allerede gjeldende rett. Det kan heller ikke være å anse som en komplisert oppgave å utarbeide og vedta lovregler om permittering.

Det er mange måter dette kan gjøres på. Det kan blant annet innføres et nytt kapittel i aml. eller det kan vedtas en ny permitteringslov som sammenstiller de ulike reglene som man i dag finner gjennom ulovfestet rett, ulike lover og ulike forskrifter. Uavhengig av hvordan det gjøres er jeg av den klare oppfatning av at en lovfesting bør finne sted.

6 Avsluttende refleksjoner

I denne oppgaven har det blitt redegjort for vilkårene for permittering og virkningene av permittering. Dersom virksomheten er bundet av en tariffavtale har både arbeidsgiver og arbeidstaker klare materielle og prosessuelle vilkår å forholde seg til etter Hovedavtalen. Det er annerledes for ikke-tariffbundne virksomheter. For de er regelverket fragmentarisk og kan være svært uoversiktlig.

Vilkårene for permittering har ikke endret seg under koronapandemien, bortsett ifra varslingsfristen som vil kunne være 2 dager istedenfor 14 som en følge av pandemien. Virkningene av permittering har imidlertid i stor grad blitt påvirket av koronapandemien. Da jeg begynte arbeidet med oppgaven var jeg av den oppfatning av at virkningene av permittering skulle være større enn de i realiteten er og har vært. Årsaken til at endringene ikke har blitt så store som de potensielt kunne ha blitt skyldes en rekke faktorer. Det skyldes spesielt myndighetenes håndtering av situasjonen. Bla. innføringen av 80%-satsen på 3G av lønn i dagpenger har vært et viktig bidrag til at virkningene for arbeidstakerne har vært mindre enn de i utgangspunktet ville ha vært.

Slik jeg ser det har myndighetene håndtert de arbeidsrettslige utfordringene svært godt. Det vises bla. ved reduseringen av arbeidsgiverperioden, som har vært et viktig bidrag til virksomhetene som har måttet permittere, samt den tilhørende lønnskompensasjonen til permitterte arbeidstakere. Betydningen av en velfungerende velferdsstat har kommet godt til syne i 2020. Selv om arbeidstakerne i utgangspunktet er taperne ved en permittering, har felleskapet strekt ut en hjelpende hånd og gjort tapet litt mindre.

Ser man fremover er imidlertid ikke framtidsutsiktene nødvendigvis gode. Det er fortsatt mange arbeidstakere som er permittert. Av disse vil nok mange trolig bli sagt opp fra sine stillinger som en følge av at pandemien ikke har avtatt. En rekke virksomheter vil nok også gå konkurs, hvilket igjen resulterer i at arbeidstakeren mister jobben. Det er heller ikke godt å si hvor lenge pandemien pågår og det er en rekke nye arbeidsrettslige og «permitteringsrettslige» problemstillinger som vil kunne oppstå.

Koronapandemien har nok også endret folks arbeidsmetoder, f.eks. ved en økt bruk av videokonferanser kontra fysiske møter, seminarer og konferanser. Min hypotese er at dette en

er endring som vil vedvare også etter pandemiens slutt. Det vil igjen kunne føre til konkurser og oppsigelser i spesielt hotellnæringen. Også en rekke andre virksomheter og bransjer vil kunne rammes av en endret adferd. Selv om koronapandemien har hatt virkning på permitteringsinstituttet er de øvrige virkningene på arbeidslivet større og mer alvorlige.

Jeg håper at den omfattende bruken av permittering under koronapandemien og den manglende reguleringen medfører at de folkevalgte omsider ser behovet for å lovfeste permitteringsinstituttet. For er det én ting jeg sitter igjen med etter denne oppgaven er det en klar oppfatning om at vilkårene for permittering bør lovfestes.

Kilderegister

Juridisk teori

- Evju, Stein, *Permitteringer – Rettspraksis og forvaltningsuttalelser m.v.*, Universitetsforlaget 1982
- Aagaard, Eirik C., «Permittering», *Arbeidsrett*, Vol. 6 nr. 3, Universitetsforlaget 2009
- Evju, Stein, *Arbeidsrett: utvalgte artikler 2001-2010*, Universitetsforlaget 2010
- Fougner, Jan, Borge, Camilla Schøyen, Frogner, Marit B., Lorentzen, Julie Piil, Solheim, Trond Erik, Sundet, Tron Løkken og Aasheim, Eli, *Omstilling og nedbemanning*, 3. utg., Universitetsforlaget 2016
- Skjønberg, Aleksander Næss, Hognestad, Eirik og Hotvedt, Marianne Jenum, *Individuell arbeidsrett*, 2. utg., Gyldendal 2017
- Skarning, Nicolay, *Permittering, nedbemanning og sluttpakker*, Cappelen Damm 2017
- Skarning, Nicolay og Verling, Mari, *Permittering: under og etter koronapandemien*, Hegnar Media 2020

Lover

- Lov 17. mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grunnloven – Grl.)
- Lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering (permitteringslønsloven) [pll.]
- Lov 5. august 1994 nr. 55 om vern mot smittsomme sykdommer (smittevernloven – smvl.)
- Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven – ftrl.)
- Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven – aml.)
- Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven – arbtvl.)
- Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) [ldl.]
- Lov 20. desember 2018 nr. 98 om endringer i folketrygdloven, sosialtjenesteloven og enkelte andre lover

- Lov 20. mars 2020 nr. 6 om endring i permitteringslønsloven
- Lov 23. juni 2020 nr. 96 om endringer i permitteringslønsloven (oppheving av midlertidig arbeidsgiverperiode innført som følge av utbrudd av covid-19)

For- og etterarbeider

- Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) Om A) Lov om lønnsplikt under permittering B) Lov om endring i lov 17 juni 1966 nr. 12 om folketrygd
- Ot.prp. nr. 67 (1989–1990) Om lov om endring i lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering
- NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget: Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst
- Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
- Innst.247 L (2010–2011) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om representantforslag fra stortingsrepresentantene Borghild Tenden og Trine Skei Grande om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (lovregulering av permitteringer) og representantforslag fra stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Laila Marie Reiertsen og Vigdis Giltun om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (lovfesting av permitteringer)
- Representantforslag 63 L (2010–2011), Dok.nr.8:63 L (2010–2011)
Representantforslag fra stortingsrepresentantene Borghild Tenden og Trine Skei Grande om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (lovregulering av permitteringer)
- Representantforslag 65 L (2010–2011), Dok.nr.8:65 L (2010–2011)
Representantforslag fra stortingsrepresentantene Robert Eriksson, Laila Marie Reiertsen og Vigdis Giltun om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (lovfesting av permitteringer)
- Prop. 124 L (2015–2016) Endringer i lov om lønnsplikt under permittering (innføring av en ny arbeidsgiverperiode og forlenget periode med fritak fra lønnsplikt)

Forskrifter

- Forskrift 21. juni 2016 nr. 764 om lønnsplikt under permittering [permitteringslønsforskriften]

- Forskrift 18. desember 2018 nr. 2161 om endring ved forskrift om lønnsplikt under permittering
- Forskrift 12. mars 2020 nr. 270 Vedtak etter lov om vern mot smittsomme sykdommer § 4-1 andre ledd om møteforbud og stenging av virksomhet
- Midlertidig forskrift 20. mars 2020 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med covid-19-pandemien
- Midlertidig forskrift 29. mai 2020 nr. 1102 om lønnskompensasjon til permitterte for å avhjelpe konsekvenser av covid-19 (lønnskompensasjonsforskriften) [lkf.]
- Forskrift 9. november 2020 nr. 2275 om endring i forskrift om forebygging av koronasmitte, Oslo kommune, Oslo

Avgjørelser fra Høyesterett

- Rt. 1986 s. 879 A (Hillesland-dommen)
- Rt. 2004 s. 297
- Rt. 2014 s. 336
- HR-2016-1235-A
- HR-2019-178-A
- HR-2019-424-A (Skanska-dommen)

Avgjørelser fra underinstanser

- Oslo byrett dom 2. juni 1938 (sak nr. 430/38-XIII-22) (Gohn-dommen)
- Eidsivating lagmannsrett dom 4. mai 1953 (ankesak nr. 21/52, hl.nr. 32/52) (Refsum-dommen)
- Trondheim byrett dom 19. september 1955 (sak nr. 26/1955 A)
- Bergen byrett dom 24. oktober 1975 (sak nr. A 174/74)
- RG 1978 s. 442 (Eidsivating) (Borregaard-dommen)
- RG 1985 s. 128 (Eidsivating)
- ARD 1985 s. 132
- RG 1986 s. 98 (Eidsivating)
- ARD 1997 s. 2001
- LG-2002-1710 (Gulating)

- ARD 2009 s. 48
- RG 2010 s. 797 (Borgarting)
- LB-2010-32815 (Borgarting)
- LB-2013-207759 (Borgarting)
- ARD 2016 s. 151 (Nokas-dommen)

Tariffavtaler og kommentarer

- Hovedavtale 1947 mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon
- Hovedavtale 1954 mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon
- Hovedavtalen LO–NHO 2018-2021
- *LOs kommentarer til Hovedavtalen 2018-2021*
- *Hovedavtalen LO–NHO 2018–2021 Med tilleggsavtaler og NHOs kommentarer*

Forhandlinger i Stortinget

- Stortinget - Møte mandag 28. mars 2011 kl. 12, sak nr. 3
- Stortinget – Møte tirsdag 5. april 2011 kl. 10, sak nr. 18

Tall og statistikk

- www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/permitterte (lest 18. november 2020)
- <https://www.nav.no/arbeid/no/dagpenger/> (lest 8. desember 2020)