

Arbeidstakers rettigheter og plikter under permittering

Kandidatnummer: 220348

Antall ord: 14009



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

09.12.2014

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	1
1 Innledning.....	3
1.1 Presentasjon av problemstillingen.....	3
1.2 Aktualitet.....	3
1.3 Permittering i praksis	4
1.4 Rettskildebilde.....	5
1.5 Komparativt blikk de andre skandinaviske land	5
1.5.1 Sverige.....	5
1.5.2 Danmark	6
1.6 Videre fremstilling	7
2 Oversikt over permitteringsadgangen	9
2.1 Hva innebærer Permittering	9
2.2 Hjemmel for permittering.....	9
2.2.1 Ulovfestet permitteringsadgang, sedvane og praksis	10
2.2.2 Tariffavtaler.....	12
2.2.3 Materielle vilkår	12
2.2.4 Prosessuelle vilkår	16
2.3 Permittering eller oppsigelse	17
2.3.1 Vilkår for oppsigelse	17
2.3.2 Misbruk av permittering.....	18
3 Rettsforhold mellom partene i permitteringsperioden	20
3.1 Innledning - arbeidsrett møter trygderett	20
3.2 Arbeidstakers plikt og rett til å gjeninntre i stilling	20
3.3 Arbeidsgivers lønnsplikt ovenfor arbeidstaker	21
3.3.1 Hjemmel - permitteringslønsloven.....	21
3.3.2 Nærmere om arbeidsgiverperioden og arbeidsgivers plikter	23
3.3.3 Arbeidstakers plikter for å kvalifisere til lønn under arbeidsgiverperioden.....	24
3.4 Oppsigelse under permittering	25
3.4.1 Oppsigelse grunnet forhold på bedriftens side.....	25
3.4.2 Arbeidstakers egen oppsigelse	26
3.5 Arbeidstakers rett til dagpenger fra NAV under permittering	27

3.5.1	Oversikt	27
3.5.2	Den permittertes rett til dagpenger	27
3.5.3	Krav om at den permitterte er disponibel i arbeidsmarkedet	33
3.5.4	Geografisk mobilitet	35
3.5.5	Bortfall av rett til dagpenger	37
4	Avslutning	39
	Litteraturliste	42

1 Innledning

1.1 Presentasjon av problemstillingen

Problemstillingen i oppgaven, og tematikken som skal presenteres er forholdet som oppstår mellom de ulike parter i permitteringsaker. Selve problemstillingen er ”Arbeidstakers rettigheter og plikter under permittering”. Arbeidstaker er således den ene parten, mens arbeidsgiver og Folketrygden er de andre partene. I permitteringsaker så reguleres rettstilstanden til arbeidstaker både av arbeidsretten og trygderettens bestemmelser, og det dannes således et todel forhold hvor arbeidstaker må forholde seg til arbeidsgiver på den ene siden og folketrygden på den andre siden. Regelverket som danner rammen rundt permittering er ikke enhetlig i form av at det kun er et regelverk som regulerer permitteringer. Derimot så er det i stor grad forskjellige rettsområder og ulovfestet rett som avgjør rettighetene og pliktene til de enkelte parter som er involvert. Det kan synes bemerkelsesverdig at permittering ikke er lovfestet, og det kan argumenteres for at det muligens kunne vært et behov for lovfestelse. Dette er begrunnet i at en arbeidstaker som er permittert må forholde seg til flere regelverk som påvirker dennes rettsstilling, og at det ofte kan oppstå situasjoner hvor de rettighetene og plikten man er pålagt å etterfølge kommer i konflikt med hverandre. Stortinget har hatt spørsmålet om permitteringsadgangen bør lovfestes oppe til diskusjon, men det har ikke vært politisk flertall for endring av dagens ordning.¹ Det er således interessant å vurdere om rettstilstanden er å anse som tilfredsstillende, og om rettsforholdene er tilstrekkelig klare. Med andre ord, om permitteringsordningen i Norge slik den står i dag er hensiktsmessig og velfungerende.

I denne oppgaven ønsker jeg å redegjøre for disse problemstillingene, og å vise balansen mellom de ulike hensyn til de berørte parter som ligger bak permitteringsinstituttet slik det praktiseres i Norge. Herunder forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og forholdet mellom arbeidstaker og NAV.

1.2 Aktualitet

¹ Torgeir Aarvaag Stokke, Kristine Nergaard, Stein Evju, *Det kollektive arbeidslivet – organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør*, 2 utgave, Oslo 2013 s. 58.

Permittering og permitteringer er begreper som man stadig vekk kan lese om i avisene, eller høre om i tv og radio. Permitteringer er et virkemiddel som ofte brukes når næringslivet treffer lavkonjunkturer, eller at enkelte bedrifter går dårlig og derfor ser seg nødt til å permittere de ansatte i håp om at driften skal ta seg opp. Permitteringsordningen i Norge er på mange måter spesiell, og dette vil jeg prøve å illustrere ved å vise til permitteringsordningen i de andre skandinaviske landene i den komparative delen av oppgaven. Permitteringer er i stor grad påvirket av politiske ønsker om et sikkerhetsnett for både bedrifter og spesielt de ansatte som påvirkes av markedssvingninger.

1.3 Permittering i praksis

Permittering er et virkemiddel som står til arbeidsgivers disposisjon når denne står ovenfor driftsinnskrenkninger eller driftsstans. Forenklet beskrevet så innebærer en permittering at arbeidstakeren midlertidig blir fritatt for arbeidsplikten sin, mens arbeidsgiver samtidig slipper å betale lønn. Den rettslige virkingen er således at arbeidsgivers og arbeidstakers gjensidige plikter og rettigheter i arbeidsforholdet midlertidig blir suspendert.²

Permittering skjer etter pålegg fra arbeidsgiver, og anses å være utledet av arbeidsgivers styringsrett.³ Styringsretten kan kort beskrives som arbeidsgivers rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet.⁴ På grunn av at permittering er noe som kan iverksettes på arbeidsgivers oppfordring så medfører dette at permittering blir et verktøy for arbeidsgivere. Dette kan være både nyttig og problematisk, alt ettersom situasjonen. Det er innlysende at permittering er et nyttig verktøy for arbeidsgiver, da spesielt økonomisk ved at arbeidsgiver slipper å betale lønn. Arbeidsgiver må riktignok betale lønn til den permitterte arbeidstaker for en begrenset periode, men etter at denne arbeidsgiverperioden er over så har ikke arbeidsgiver noen plikt til å betale sine ansatte. Dette innebærer at permittering kan brukes kynisk av arbeidsgiver, i situasjoner hvor arbeidsgiver for å spare egne midler heller ønsker å permittere ansatte framfor å gi oppsigelser. Oppsigelser kan fort bli dyrt, da man gjerne har lang oppsigelsestid, og således må betale både lønn og pensjon. Alternativet er da en billigere løsning, hvor man kan gå til permittering og kun betale lønn for en kortere periode. Det er riktignok ikke opp til arbeidsgiver å bestemme om man ønsker å permittere eller gi oppsigelser, da begge disse tiltakene har vilkår knyttet til seg. Likevel kan det tenkes at arbeidsgiver i praksis ofte heller

² Jan Fougner mfl., *Omstilling og nedbemanning*, 2. Utgave, Oslo 2011 s. 218.

³ Jan Fougner, *Endring i arbeidsforhold - Styringsrett og arbeidsplikt*, Oslo 2007 s.162.

⁴ Jan Fougner mfl., *Omstilling og nedbemanning*, 2. Utgave, Oslo 2011 s. 107.

vil permittere arbeidstakere, og håpe på at de selv sier opp sin stilling eller skaffer seg nytt arbeid et annet sted under permitteringstiden. Dette vil kunne spare arbeidsgiveren for store summer, og således være ønskelig fra dennes økonomiske interesser. Dette kan være problematisk i forhold til at hensynet bak permitteringsadgangen ikke er at arbeidsgiveren skal slippe billigere unna sine forpliktelser ovenfor de ansatte, men at permittering kun skal være forbeholdt de situasjoner hvor bedriften kun midlertidig ikke kan sysselsette sine ansatte på en fornuftig måte. Permittering er således et gode som kan sikre bedrifter og ansatte i vanskelige tider, men det kan også bli utnyttet og brukes til ansvarsfraskrivelse.

Permittering må ikke forveksles med permisjon som er en midlertidig suspensjon av arbeidsavtalen på arbeidstager initiativ, eller forhold på arbeidstakers side. Eksempelvis i forbindelse med svangerskap.

1.4 Rettskildebilde

Permitteringer og følgene av permitteringer for de berørte parter er ikke regulert av et enhetlig lovverk. Store deler av rettsområdet er ulovfestet, og praksisen reguleres da ut fra sedvane, rettspraksis og tariffavtaler. Videre befinner permitteringer seg i et krysspunkt mellom arbeidsrett og trygderett, hvor den permittertes rettsstilling reguleres av forskjellige lovverk som er uavhengige av hverandre. Dette medfører at det kan være vanskelig å få et helhetlig overblikk over rettsstillingen, og det åpner for at motstridende hensyn kan gjøre seg gjeldende.

1.5 Komparativt blikk de andre skandinaviske land

Permittering er ikke en særnorsk ordning, men er et virkemiddel som også anvendes i andre land. Hvordan ordningen fungerer fra land til land er varierende, og i denne sammenhengen vil jeg se på permitteringsadgangen i de andre skandinaviske landene. Selv om rettssystemene i Skandinavia er relativt like og beslektede så er det likevel forskjeller. Dette illustreres godt i forhold til permitteringer, hvor det er tre land og tre forskjellige regelsett for permitteringer.

1.5.1 Sverige

Sverige har muligens den permitteringsordningen som ligger nærmest opp mot det norske permitteringsinstituttet. Et likhetstrekk er at permitteringsadgangen ikke er direkte lovfestet,

men likevel så er den svenske ordningen nokså forskjellig fra den norske.⁵ I Sverige så har en arbeidsgiver i utgangspunktet hatt rett til å permittere uten lønn når det foreligger arbeidshindringer eller andre midlertidige avbrudd i driften, forutsatt at dette skyldes objektivt sett godtagbare forhold. Dette kan sammenlignes med det norske kravet om at det må foreligge en "saklig grunn" for å kunne permittere.

Permitteringsadgangen er likevel ikke generell. Rettspraksis har konstatert at om det ikke foreligger en regulering av permitteringsadgangen gjennom tariffavtale, så er lønnsformen det avgjørende for om det kan permitteres. Her skilles det mellom akkord- og timelønnede som kan permitteres, og års- og måneds lønnede arbeidstakere som ikke kan permitteres.

Dette var utgangspunktet fram til 70 tallet da permittering ble tatt for seg i lov, og det ble gitt en rett til lønn om permitteringen varte over en viss tid.⁶ Denne tendensen utviklet seg videre på 80 tallet da det kom ny lovgivning. Den nye lagen om anställningsskydd, LAS 1982, fikk en ny bestemmelse i § 21 som gav arbeidstakere som ble permittert rett til samme goder og lønn som om han stadig var i arbeid.⁷ Dette medførte at arbeidsgiver har muligheten til å permittere, men at han likevel må yte fullt vederlag til den permitterte.

Tidligere kunne arbeidsgivere få delvis refusjon og dekning av lønnskostnader ved permittering gjennom en fondsordning med statlig delfinansiering. Denne ordningen ble avsluttet i 1995, og siden da har det vært opp til arbeidsgiver å dekke utgiftene ved permittering på egen kappe. Dette har i stor grad bidratt til å frata permitteringen sin betydning, da det ofte ikke er økonomiske interesser knyttet til å permittere. Mens permitteringsordningen i Norge i stor grad er et spleiselag mellom arbeidsgiver og staten, så står arbeidsgiverne ansvarlig for hele kostnaden i Sverige. Risikofordelingen er ikke tilstede i den svenske modellen, slik som den er i Norge. Dette kan muligens tilsi at permitteringer vil bli mindre brukt i Sverige enn Norge, hvor det kan være økonomiske fordeler ved å permittere i vanskelige tider.

1.5.2 Danmark

I dansk rett så legges et alminnelig kontraktsrettslig utgangspunkt til grunn i forhold til permittering. Ved midlertidig arbeidsstopp eller hindringer hvor arbeidsforholdet ikke sies

⁵ Ot. Prp. Nr. 11 (1987-88) s. 8.

⁶ Lag (1974:12) om anställningsskydd.

⁷ Folke Schmidt, *Löntagarrätt*, Stockholm 1994 s. 308-309.

opp, så er utgangspunktet at arbeidsgiveren stadig må betale full lønn, etter de alminnelige regler om kreditormora, for den tid avbruddet i arbeidet varer.⁸ På et annet punkt så skiller også den danske permitteringsadgangen seg fra den norske, ved at man i Danmark kan permittere på grunn av forhold på den ansattes side. I slike tilfeller, så vil den ansatte ”sendes hjem” uten lønn eller med andre ord permitteres uten noen kompensasjon. Arbeidsgiver slipper også risikoen ved force majeure lignende tilfeller som er til hinder for arbeidet, da arbeidsgiver også i slike situasjoner ikke har plikt til å betale lønn til den permitterte.

I motsetning til i svensk rett så har ikke lønnsformen til arbeidstaker spilt noen rolle i forhold til permittering i Danmark. Det danske rettssystemet har ikke en gjennomgående lovgivning om oppsigelsesvernet slik som vi har i Norge. Det foreligger et unntak for funksjonærer, som har lovfestede rettigheter ved oppsigelse.⁹ Det er av denne grunn noe diskutert om funksjonærer kan permitteres, men rettspraksis utelukker ikke dette. Når man ser bort fra funksjonærer som står i en særstilling i dansk rett, så er avtaleadgangen åpen når det gjelder permitteringer. Her spiller tariffavtalene en sentral rolle siden de gir adgang til å regulere permitteringsadgangen og lønnsplikten. Dette er et delvis likehetstrekk med det norske permitteringsinstituttet som i stor grad påvirkes av tariffavtaler. Likevel så spiller disse avtalene en større rolle i Danmark, da de alene vil være retningsgivende for permitteringsadgangen, og arbeidsgivers og arbeidstakers rettigheter og plikter i denne sammenheng. Dette kan også være en årsak til at organisasjonsgraden på arbeidstakersiden er høyere i Danmark enn i Norge. Med organisasjonsgrad menes hvor mange potensielle medlemmer en organisasjon har, mot hvor mange medlemmer den faktisk har innmeldt i organisasjonen. Organisasjonsgraden gir altså et bilde av oppslutningsgraden til organisasjonen og hvor bredt den representerer. Fra 1980 og fram til 2001 så lå den danske organisasjonsgraden på rundt 75%, mens den i Norge lå på omtrent 55%.¹⁰ Dette kan muligens ses i samsvar med at arbeidsforhold i større grad er lovregulert i Norge enn Danmark, og da vil arbeidstakerorganisasjoner gi en større trygghet for arbeidstakeren i form av kollektive tariffavtaler og lignende.

1.6 Videre fremstilling

Framstillingen videre er delt opp i tre kapitler.

⁸ Se Stein Evju, *Arbeidsrett og arbeidsliv Bind 2 – Permittering og trygd*, 2007, s. 175.

⁹ LBK nr. 81 av 03/02/2009, Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærloven).

¹⁰ FAFO-notat 2004:19, *Hvorfor varierer organisasjonsgraden?*, s. 9, tabell 1.

Nedenfor i kapittel 2 vil jeg ta for meg selve permitteringsadgangen, og hjemmelen for denne. Det sentrale er hvilke vilkår som må oppfylles for å kunne anvende permittering.

Hovedtyngden i oppgaven er kapittel 3 som omhandler rettsforholdet partene imellom under permittering. Her går det nærmere inn på hvilke følger permittering har for de involverte parter, og rettsforholdet de imellom.

Kapittel 4 er avslutningen hvor jeg vil drøfte om rettstilstanden per dags dato er tilfredsstillende.

2 Oversikt over permitteringsadgangen

2.1 Hva innebærer Permittering

For at det skal igangsettes permitteringer så er det flere vilkår som stilles for at permitteringen skal være gyldig, disse skal vi se på i de kommende punkter. Det som er problematisk i forhold til permitteringsadgangen i seg selv er at den ikke er lovregulert. Man kan jo stille spørsmålstegn om hvorfor et så sentralt område som permittering ikke er lovfestet. At det eksisterer en adgang til å permittere er forutsatt i flere lover, men ingen lover tar for seg denne adgangen spesifikt eller hvilke vilkår som stilles. Utgangspunktet er altså at det foreligger en permitteringsadgang på ulovfestet grunnlag, og at denne retten er blitt supplert med sedvane, rettspraksis og avtalte permitteringsvilkår gjennom for eksempel tariffavtaler. Dette har åpnet for en praksis som tilsynelatende fungerer, og lovgiver har gjentatte ganger sagt at det ikke er behov for lovfeste det ytterligere.

Permittering er ofte anvendt i situasjoner hvor man enten har valget mellom å permittere eller å gå til oppsigelser av de ansatte. Dette kan være problematisk da det er forskjellige vilkår og følger av oppsigelser og permitteringer. Det vil da være åpent for situasjoner hvor ønsket om permitteringer eller oppsigelser kan være begrunnet ut fra egeninteresser framfor hva som faktisk er den ”rette” løsningen. Det aktuelle i dette kapitlet er å se på hva som skal til for å kunne permittere, samt å se på permitteringsadgangen som et alternativ til alminnelige oppsigelser.

2.2 Hjemmel for permittering

Permitterings praksisen i Norge er utviklet gjennom tid. Således det har vært mange faktorer som har ledet fram mot permitteringsinstituttet slik det står i dag. Selv om den konkrete lovreguleringen av permittering mangler, så er det ikke tvilsomt at arbeidsgiver under visse omstendigheter har en adgang til å permittere sine ansatte. Permitteringsadgangen er riktignok forutsatt i enkelte lover, eksempelvis i Permitteringslønnsloven,¹¹ hvor arbeidsgiver pålegges lønnsplikt ovenfor arbeidstaker i en periode av permitteringstiden. Det er likevel ingen

¹¹ Lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering (Permitteringslønnsloven).

spesifikk lov som regulerer permittering helt konkret. Praksisen i dag bygger på flere rettskilder, derfor kan permittering framstå som et fragmentert rettsområde. Rettspraksis, tariffavtaler, sedvaner, avtalefrihet og arbeidsgivers styringsrett er alle en del av hjemmelsgrunnet for permittering slik det praktiseres i Norge.

2.2.1 Ulovfestet permitteringsadgang, sedvane og praksis

Permitteringsinstituttet er utviklet gjennom sedvane og praksis, da det ikke foreligger noen altomfattende lovgivning som regulerer de konflikter som kan oppstå. Grunnet for permitteringsadgangen er derfor tariffavtaler, sedvanerett og individuelle arbeidsavtaler.¹² Domstolene har akseptert at det er et behov for at arbeidsgivere på visse vilkår har adgang til å gå til permittering. Hovedhensynene bak dette er bedriftenes behov for å kunne begrense arbeidsstokken i et vanskelig marked, samtidig som at en permittering ofte vil være ønskelig framfor oppsigelse sett både fra arbeidsgiver og arbeidstakers side. Refsum-dommen¹³ er starten på denne praksisen, hvor rettens avgjørelse anerkjenner at arbeidsgiver har en permitteringsadgang basert på alminnelige prinsipper. Dette illustreres videre i Borregaard-dommen, RG 1978 s. 442 hvor lagmannsretten uttaler følgende om permitteringsadgangen generelt på s. 445:

”Praktiske behov taler for at en arbeidsgiver må ha en viss rett til å permittere sine arbeidstakere. Det er ikke utelukkende en belastning for arbeidstakerne. Det kan tjene til å holde en virksomhet i gang og dermed bedre sysselsettingsforholdene. Permittering har vært praktisert i Norge i lang tid og må antas opprinnelig å ha hatt sitt grunnlag i bedriftens styringsrett. Etterhvert er permitteringsadgangen og fremgangsmåten ved permitteringer i stor utstrekning blitt regulert ved avtale mellom partene i arbeidslivet. Samtlige de avtaler som behandler spørsmålet, har anerkjent at arbeidsgiveren har en permitteringsrett.”

Her uttaler retten at det foreligger en allmenn permitteringsadgang, og at det er lang praksis og aksept av denne adgangen. Det at permitteringsretten har sitt opphav i styringsretten støttes også av annen rettspraksis, det uttrykkes blant annet i ARD 1982 s. 249. I dommen fra 1978 henvises det spesielt til tariffavtaler og arbeidsavtaler, hvor den alminnelige praksis er at det eksisterer en permitteringsadgang. Grunnvilkårene for permittering er her at det skal foreligge saklig grunn for permittering samt at permitteringen er nødvendig. Disse vilkårene kommer til uttrykk i Hovedavtalen LO-NHO,¹⁴ som kan anses å for å være malen for avtaleregulert

¹² Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4 utgave, Oslo 2007 s. 384.

¹³ Dom gitt av Eidsivating lagmannsrett 4. Mai 1953.

¹⁴ Hovedavtalen 2014-2017 LO-NHO Kap. VII § 7-1.

permitteringsadgang. Hovedavtalen har i en årrekke hatt denne sentrale rollen i forhold til vilkårene for permitteringsadgangen. I 1947 ble permittering for første gang omhandlet i Hovedavtalen, og permittering ble regulert i 1954 i daværende § 14.¹⁵ Nødvendighetskriteriet er en presisering av kravet til saklig grunn for permittering. Det må antas at det ikke er tilstrekkelig for å oppfylle kravet om saklighet at man ut fra økonomiske hensyn ønsker å permittere. Det er nærliggende å anta at det må være en overvekt av hensyn som taler for å sikre driften og arbeidsplasser sett fra bedriftens side som taler for permittering før vilkårene om saklighet og nødvendighet kan anses å være oppfylt.

I underrettspraksis er det uttalt og lagt til grunn at de bestemmelser og vilkår for permittering som framkommer i Hovedavtalen LO-NHO § 7-1 gir uttrykk for regler som normalt sett gjelder også utenfor virkeområdet til avtalen og andre kollektive avtaler med lignende regulering. I RG 2001 s. 1098 uttaler lagmannsretten at:

”...hovedavtalens bestemmelser må anses for å gi uttrykk for de regler som sedvanligvis gjelder ved permittering.”

Videre framkommer det i RG 2010 s. 797 at Hovedavtalen LO-NHOs bestemmelser om permittering får anvendelse på tilfeller som ikke er regulert av tariffavtale så langt de passer. Dette sett i samsvar med den ulovfestede permitteringsadgangen fjerner mye av problematikken rundt hva skjer med permitterte som ikke omfattes av Hovedavtalen LO-NHO, eller andre tilsvarende tariffavtaler. Det legges til grunn at det foreligge grunnregler som gjør seg gjeldende der som det ikke finnes nærmere spesifiserte avtaler som regulerer permitteringstilfeller.

Ut fra rettspraksis på området så kan man se at den generelle oppfatning er at det eksisterer en generell permitteringsadgang, til tross for manglende lovgivning og at denne adgangen gjelder også i de tilfeller hvor det mangler avtalefestet permitteringsadgang. Gulating lagmannsrett uttaler i dom av 23. Mai 2007¹⁶ at selv om permitteringsadgangen ikke reguleres av loven, så legges det til grunn at det foreligger en permitteringsadgang basert på tariffavtale eller ulovfestet grunnlag. Dette bygger opp om tanken om at permitteringer er en veletablert del av arbeidsretten.

¹⁵ Se RG-1986-98 s. 100.

¹⁶ RG 2007 s. 1176.

2.2.2 Tariffavtaler

En tariffavtale er en avtale gjort mellom arbeidsgiver på den ene side, og arbeidstakerorganisasjoner på den annen side, dette framkommer i Arbeidstvistloven § 1 e).¹⁷ Avtalen tar for seg rettigheter og plikter i arbeidsforholdet, heriblant permitteringsadgangen om denne reguleres av avtalen. En tariffavtale er således en ”rammeavtale” som danner grensene for, og gir normer for hva en arbeidsavtale kan inneholde i de arbeidsforhold som tariffavtalen regulerer.¹⁸ Tariffavtalenes ufravikelighet er lovfestet i Arbeidstvistloven § 7, og en tariffavtale er derfor bindende for partene som har inngått den. Det medfører at det ikke er adgang til å gjøre motstridende arbeidsavtaler for parter som er bundet av en tariffavtale. Hovedavtalen LO-NHO er tariffavtalen mellom LO¹⁹ og NHO,²⁰ og denne er ofte brukt som en mal når det gjelder reguleringen av permitteringsadgangen generelt sett. Både i form av at permitteringsvilkårene oppstilt i hovedavtalen blir benyttet av andre, og at avtalen ofte blir brukt som referansepunkt i rettspraksis.

Som nevnt ovenfor så er det klart gjennom praksis at det foreligger en generell permitteringsadgang, også der hvor det ikke foreligger en avtale partene imellom som regulerer slike tilfeller. Det har tidligere kommet opp saker i rettssystemet, hvor det har vært uenighet mellom partene angående tilfeller hvor det er en tariffavtale, men denne ikke regulerer permitteringsadgangen. Problemstillingen har da vært om tariffavtale uten permitteringsvilkår medfører at det ikke er noen permitteringsadgang i arbeidsforholdet. Ut fra rettspraksis så er det ikke gitt noe entydig svar på dette spørsmålet. I RG 1978 s. 442 ble en slik permitteringsadgang basert på alminnelige prinsipper godtatt. Dommene ARD 1982 s. 249 og RG 1987 s. 651 illustrerer at også den motsatte løsning er mulig, da retten fant at permitteringsadgangen var avskåret etter en vurdering av tariffavtalen. Spørsmålet må vurderes konkret i det enkelte tilfelle.²¹

Dette viser tariffavtalenes sentrale posisjon i permitteringssaker, da de kan være avgjørende for hvorvidt det er permitteringsadgang og under hvilke vilkår.

2.2.3 Materielle vilkår

¹⁷ Lov 27. Januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (Arbeidstvistloven).

¹⁸ Henning Jakhell, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. Utgave, Oslo 2007, s. 25.

¹⁹ Landsorganisasjonen i Norge (LO), LO er Norges største sammenslutning av arbeidstakere og fagforbund.

²⁰ Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), NHO er den største interesseorganisasjonen for bedrifter i Norge.

²¹ Stein Evju, *Arbeidsrett og arbeidsliv Bind 2 – Permittering og trygd*, 2007 s. 160-161.

Som nevnt ovenfor er de generelle vilkårene for permittering definert i Hovedavtalen LO-NHO § 7-1, og ut fra rettspraksis er det anerkjent at denne hovedavtalen gir uttrykk for den generelle rettstilstanden. Dette gjelder også for de tilfeller som ikke har noen avtaleregulering. Dette illustreres blant annet i RG. 1986 s. 98. I denne dommen uttaler retten at vilkåret om saklig begrunnelse for permittering som oppstilles i Hovedavtalen LO-NHO, også skal anvendes i situasjoner hvor Hovedavtalen ikke regulerer avtaleforholdet som foreligger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Hovedavtalen LO-NHO § 7-1 1 tar for seg permitteringsadgangen. Ordlyden lyder som følger:

”Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften”.

Her oppstilles det et hovedvilkår om saklighet, samt et kvalifiserende krav om at denne saklige grunnen gjør det nødvendig å permittere. Det kan sies å være to hovedkategorier av permitteringsårsaker som ikke er saklige. Disse er ulovlige permitteringsgrunner og arbeidstakers individuelle forhold.²² Om begrunnelsen for permitteringen havner i en av disse to kategoriene så vil permitteringen automatisk anses å være usaklig. Kravet til saklig grunn er beslektet med et tilsvarende vilkår i arbeidsmiljøloven § 15-7,²³ som krever at det skal foreligge saklig grunn ved oppsigelser. En permittering vil normalt sett antas å medføre mindre ulemper for den ansatte enn oppsigelse, så kan det legges til grunn at terskelen for at det skal foreligge saklig grunn ved permittering er lavere enn ved oppsigelser.²⁴ Både LO og NHO har gitt kommentarer til Hovedavtalen, og disse kommentarene utdyper blant annet kravet til ”saklig grunn”.^{25 26} Kommentarene er i stor grad enstemt angående hva som er å anse for en saklig grunn til permittering, og dette kan tale for at det foreligger enighet på dette punktet mellom LO og NHO. Det er arbeidsgiver som bærer bevisbyrden for at dette vilkåret er oppfylt ved permitteringer, dette er rasjonelt da permittering er et virkemiddel som iverksettes av arbeidsgiver.²⁷

²² Vigdis Opsal, *Arbeidsrett og arbeidsliv Bind 2 – Permitteringer, arbeidsløshetsstrygd og lønnsplikt*, 2007 s. 201.

²³ Lov 17. Juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid, og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

²⁴ Se Jan Fougner mfl., *Omstilling og nedbemanning*, 2. Utgave, Oslo 2011 s. 221.

²⁵ Jf. LOs kommentarer til Hovedavtalen LO-NHO (2013-2017).

²⁶ Jf. NHOs kommentarer til Hovedavtalen LO-NHO (2013-2017).

²⁷ Nicolay Skarning, *Permitteringer og nedbemanning i praksis*, Oslo 2009 s. 21.

Det er kun forhold hos bedriften som kan lede til permittering, forhold på den ansattes side vil ikke være kvalifiserende til å oppfylle permitteringsvilkårene.²⁸ Når vilkårene for permittering er oppfylt, så kan det være aktuelt å vurdere forhold på arbeidstakers side i forhold til hvem som skal bli permittert, da kan for eksempel ansenitet være et vurderingsmoment. Enkelte arbeidstakere kan ikke permitteres, for eksempel så vil ansatte som er sagt opp fra sine stillinger før det er gitt permitteringsvarsel ikke kunne permitteres. Dette illustreres i Heitmannsaken,²⁹ som angikk permittering av allerede oppsagt ansatt. Retten uttaler at det er en selvmotsigelse å permittere uten å trekke oppsigelsen, da permittering medfører en rett og plikt til å gjeninntre i stilling. Oppsigelse er for øvrig en varig avvikling av arbeidsforholdet, mens ved permittering er man stadig knyttet til bedriften med en midlertidig suspensjon av rettigheter og plikter.

I kravet til saklig grunn ligger først og fremst at bedriften ikke har arbeid til den ansatte, med andre ord at bedriften ikke på en fornuftig måte kan sysselsette sine ansatte. Mangel på oppdrag, problemer hos underleverandører, vedlikeholdsbehov eller at bedriften går med økonomisk underskudd er alle eksempler på situasjoner hvor permittering kan bli aktuelt. Ved vurderingen om det foreligger en saklig permitteringsgrunn så vil vilkåret om ”nødvendighet” inngå i en helhetlig vurdering av sakligheten. Vilkaåret om nødvendighet gir en pekepinn på at det må være forhold av en viss utstrekning, og at det skal en del til før at kan sies å foreligge en saklig grunn til å permittere ansatte fra sitt arbeid. Sett i samsvar med den lovpålagte arbeidsgiverperioden på tjue dager etter Permitteringslønnsloven § 3 (1), så tilsier dette rent praktisk at det sjeldent vil være aktuelt med permitteringer for kortere perioder. Dette begrunnes i at arbeidsgiver normalt sett er ansvarlig for å betale lønn de tjue første dagene, og en permittering over kortere tidsrom vil da ha lite for seg i realiteten.

Ved varig nedgang i arbeid så skal det ikke benyttes permitteringer men oppsigelser. Dette ledes ut fra saklighetskravet, da det ikke er saklig eller hensiktsmessig å permittere arbeidere når det er ingen utsikter til at disse kan gjeninntre i sin stilling grunnet manglende behov for arbeidskraft. Dette støttes videre av Hovedavtalen LO-NHO § 7-1 2. Som fastsetter at permitteringer skal begrenses til seks måneder, ved mindre det er enighet mellom partene om at det fortsatt foreligger en saklig grunn til permittering. Dette taler for at etter seks måneder

²⁸ ARD 1965 s. 82, i denne dommen legges det til grunn at det er virksomhetens forhold som begrunner permitteringen.

²⁹ ARD 1980 s. 25.

så må det foretas en revurdering av situasjonen, og om det er hensiktsmessig å forlenge permitteringsperioden.

- **Arbeidstakers individuelle forhold**

Som nevnt i praksis så kan en permitterings saklighet sies å være avhengig av at årsaken til permittering springer ut av forhold på virksomhetens side, dette legges til grunn i ARD 1965 s. 82. Dette innebærer at en permittering vil mangle saklig begrunnelse om den har sitt utspring eller fundament i forhold på arbeidstakers side. Å permittere på grunnlag av forhold på arbeidstakers side ville ha vært i strid med formålet med permitteringer, da dette ville ha åpnet for å bruke permittering som et sanksjonsmiddel mot ansatte. Det kan tenkes at i enkelte tilfeller så ville det heller blitt gitt permitteringer framfor oppsigelser, dersom det var adgang til å permittere ut fra forhold på arbeidstakers side. Dette ville vært uheldig og i utakt med hensynene bak konseptet permittering. Gjennom permitteringsinstituttets historie så har permittering kun vært ment å benyttes i perioder hvor de ansatte ikke kan sysselsettes på en fornuftig måte.

- **Ulovlige grunner**

Om årsaken til at arbeidsgiver går til permitteringer er ulovlig så vil dette alltid medføre at permitteringsårsaken er usaklig, og av den grunn ugyldig. Eksempler på slike ulovlige grunner er om permitteringen blir brukt som et diskriminerende middel ovenfor arbeidstaker, eller at permittering blir brukt som reaksjonsmiddel mot arbeidskamp. Det er eksempler fra rettspraksis som illustrerer tilfeller hvor arbeidsgiver har prøvd å bruke permittering som et pressmiddel mot arbeidskamp og under forhandlingssituasjoner med de ansatte. Dommene ARD 1965 s. 16 og ARD 1974 s. 47 er begge tilfeller hvor arbeidsgivers permitteringsbegrunnelse ble ansett for å være usaklig og derfor ulovlig. Dommen fra 1974 fastsetter videre at permittering ikke kan anvendes som pressmiddel mot de ansatte i en arbeidskonflikt. Permittering som er usaklig ut fra de ovenfor nevnte grunner kan være ulovlig fordi det kommer i konflikt med arbeidsmiljøloven, likestillingsloven³⁰ eller lovene angående diskriminering. Det må her skilles mellom diskriminering i ordets vanlige forstand, og forskjellsbehandling med et saklig formål. I slike tilfeller så er det en naturlig forståelse at

³⁰ Jf. Lov 21. Juni 2013 nr. 59 om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven).

selv om permitteringsadgangen ikke er direkte lovregulert, så vil man ikke kunne begrunne en permittering saklig ut fra forhold som er ulovlig etter lov.

2.2.4 Prosessuelle vilkår

I tilfeller hvor det er aktuelt å gå til permitteringer så er det visse krav til framgangsmåte. Det er prosessuelle krav som skal følges før man kan permittere ansatte. Disse kravene skal være med å sikre at permitteringer ikke blir misbrukt, og at permittering anvendes der det er et reelt behov. Samtidig får også de ansatte økt sikkerhet i forhold til at en permitteringsprosess skal foregå i visse former.

Å gi de ansatte varsel er det første skrittet mot iverksettelse permittering. At varsel er gitt er et krav for å kunne gå videre med permitteringsprosessen. Før man tar skrittet med å varsle de ansatte så skal det konfereres med de tillitsvalgte, dette fastsettes i Hovedavtalen § 7-2.

Hovedavtalen LO-NHO § 7-3 1. fastsetter at det skal normalt sett gis 14 dagers varsel ved permitteringer. I § 7-3 2. er det gitt et unntak fra denne reglen om 14 dager, hvor det ved uforutsette hendelser som ulykker og lignende kan være tilstrekkelig med 2 dagers varsel. De videre punktene i § 7-3 gir nærmere regler om varsling. Konsekvensen av at varsling ikke blir gjennomført på tilstrekkelig måte er at de permitterte har krav på vanlig lønn til varslingsfristens utløp.

Det stilles visse krav til varslets form og innhold, Hovedavtalen LO-NHO § 7-4 tar for seg disse formkravene. Skriftlighet samt permitteringsens sannsynlige lengde er viktige elementer i varslingen. Spesielt kravet om antatt varighet av permitteringen er viktig for arbeidstakers evne til å vurdere sin stilling, og om det er ønskelig å søke et annet arbeid. Varslingen skal normalt sett gis skriftlig, ved mindre noe annet er avtalt. De ansatte som blir tatt ut i permittering skal motta et skriftlig permitteringsbevis fra arbeidsgiver. Om det er tale om permitteringer av et større omfang så skal arbeidsgiver melde fra om dette til Arbeids- og velferdsetaten tidligst mulig.³¹

Når det gjelder utvelgelsesprosessen av hvilke ansatte som skal permitteres, så skal også denne prosessen begrunnes ut fra saklige kriterier. Det stilles her et krav til individuell saklighet i forhold til den enkelte ansatt som blir permittert. I Norge har tradisjonen vært at

³¹ Lov 10. Desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) § 8. Det henvises til denne bestemmelsen i Permitteringslønnsloven § 3a også.

ansiennitet vektlegges ved utvelgelsen av hvem som permitteres.³² Dette synet kommer også til uttrykk i Hovedavtalen LO-NHO, som i § 7-1 nr. 3 som bestemmer at ansienniteten kan fravikes om det foreligger en saklig grunn for dette. Denne bestemmelsen taler for at ansiennitet er et moment i vurderingen om hvem som skal tas ut i permisjon, men at ansiennitet alene ikke kan være det avgjørende i ethvert tilfelle. I ARD 2009 s. 5 konkluderer arbeidsretten med at det må foreligge saklig grunn om man skal fravike ansiennitet ved permitteringsutvelgelsen, i denne konkrete saken kom retten til at det ikke forelå noen slik saklig grunn. I en annen sak, ARD 1990 s 169, konkluderte retten med at det ikke var usaklig å vektlegge andre momenter enn ansiennitet ved utvelgelsen av hvem som skulle permitteres. Retten uttaler at det kan ilegges vekt hvilke kostnader som er knyttet til bruk av den enkelte arbeidstaker, og økonomiske hensyn. I arbeidsrettens dom, ARD 1997 s. 201, uttaler retten at vurderingen rundt hvem som skal permitteres har flere momenter. Faglige kvalifikasjoner, sosiale og andre hensyn kan også vektlegges i tillegg til ansettelsestid og ansiennitet. Det essensielle er at når man fraviker ansiennitetsrekkefølgen så må dette være begrunnet i et forsvarlig fundament, og at det er basert på saklige argumenter. Det er således ikke mulig å oppstille en skjematisk framgangsmåte for utvelgelsen av hvilke ansatte som skal permitteres. Utvelgelsen vil alltid bære preg av å være skjønnsmessig, og da kan det ofte føre til resultater som ikke nødvendigvis oppfattes som helt rettferdig.

2.3 Permittering eller oppsigelse

Nå som vilkårene for permittering er redegjort for så er det relevant å se på permitteringsadgangen i forhold til oppsigelser. I situasjoner hvor permittering blir aktuelt så vil ofte det andre reelle valget som arbeidsgiver har være å gå til oppsigelser av de ansatte. Vurderingen om hvorvidt oppsigelse eller permittering vil være ønskelig eller lovlig vil være avhengig av situasjonen, og vilkårene for oppsigelse er også forskjellig fra de som stilles for å kunne permittere.

2.3.1 Vilkår for oppsigelse

Det generelle vilkår for oppsigelsesadgangen er hjemlet i Arbeidsmiljøloven kapittel 15. Det er flere likhetstrekk mellom oppsigelse og permitteringer når det gjelder formkravene som stilles til iverksettelsesprosessen. Kravet om saklighet gjelder også for oppsigelser som det

³² Jan Fougner mfl., *Omstilling og nedbemanning*, 2. Utgave, Oslo 2011 s.228.

gjør for permitteringer. I Arbeidsmiljøloven § 15-7 fastsettes det at en oppsigelse kun kan gis dersom dette kan begrunnes saklig i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Her skiller oppsigelse seg klart fra permittering da det kan begrunnes i forhold på arbeidstakers side. Dette illustrerer at permittering ikke kan brukes som et sanksjonsmiddel, men at dersom arbeidstaker har gjort seg skyldig i klanderverdige forhold så fins det andre alternativer som for eksempel oppsigelse, suspensjon eller avskjed.

Videre i Arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) så fastsettes det at man ikke kan gi oppsigelser som driftsinnskrenkende tiltak dersom de påvirkede ansatte kan gis annet arbeid i virksomheten, en slik oppsigelse vil i så fall anses som usaklig og derved ugyldig. I situasjoner hvor det skal gis oppsigelser som er saklig begrunnet i driftsinnskrenkning og rasjonaliseringstiltak, så skal det foretas en avveining mellom ulempene dette påfører arbeidstaker og virksomhetens behov. Man kan se at terskelen for å gi oppsigelser er nokså høy. Det stilles krav til saklighet, at man ikke kan sysselsette den ansatte i en annen stilling i bedriften samt at hensynet til bedriften må vurderes som sterkere enn ulempen til den ansatte. Når man sammenligner disse kravene med kravene til permittering så ser man at terskelen for å gå til permittering er adskillig lavere.

2.3.2 Misbruk av permittering

Som vi så ovenfor er det en lavere terskel for å kunne permittere enn å gå til oppsigelser. Dette er i tråd med ønsket om å kunne sikre bedrifter arbeidsstokken sin og samtidig gi arbeiderene sikkerheten av å ikke miste jobben sin. Man kan si at alle parter er tjent med denne løsningen, men likevel så kan det argumenteres for at permittering ofte vil være mer gunstig enn oppsigelser for arbeidsgiver. Dette begrunnes med at dersom det ligger an til en langvarig permittering så vil arbeidsgiver kun ha kostnaden som er knyttet til arbeidsgiverperioden, før staten trår inn og overtar kostnaden knyttet til de permitterte arbeiderene. Alternativet ville være at arbeidsgiver må gå til oppsigelse, og i den sammenhengen få store kostnader knyttet til lønn og andre goder ut oppsigelsesperioden. Som nevnt tidligere skal permitteringer kun brukes ved midlertidige driftsinnskrenkninger. Om det skulle vært gitt oppsigelser men blir brukt permittering isteden så vil dette anses som en omgåelse av oppsigelsesvernet med de konsekvenser dette medfører.³³

³³ Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 4. Utgave, Oslo 2001 s. 151.

Med tanke på at permitterte arbeidstakere etter en viss periode har mulighet til å si opp jobben sin på kort varsel, så åpner permitteringer opp for at arbeidsgiver kan permittere i håp om at den ansatte selv sier opp sin stilling. Arbeidstakers rett til oppsigelse under permittering er noe jeg vil komme tilbake til senere i oppgaven. Om en permittert arbeidstaker velger å ta nytt arbeid, så vil dette kunne spare arbeidsgiver for store summer, og det kan tenkes at enkelte arbeidsgivere ønsker å benytte permitteringer i håp om at dette presser arbeidstakeren til å ta ny jobb. Det er slik at om det ikke er et reelt håp for at de permitterte arbeidstakere kan gjeninntre i stillingen sin, så skal det anvendes oppsigelser framfor permitteringer. Dette synspunktet illustreres i NAD-1988-1043, hvor retten uttaler:

”...det avgjørende moment ved vurderingen av om det forelå en permittering eller en oppsigelse måtte være arbeidstakerens muligheter til å gjeninntre i arbeidet.”

Dommen tar også for seg problemstillingen rundt skjult oppsigelse ved bruk av permittering. Den permitterte part i denne saken mente at permitteringen i realiteten var en oppsigelse, og mente at han ikke lenger var ønsket på arbeidsstedet. Han fikk likevel ikke medhold, da retten fant at permitteringen var rettmessig. Retten uttaler også at en permitterings gyldighet ikke er avhengig av om arbeidsgiveren ønsker at den permitterte skal komme tilbake til jobben, men at vilkårene for permitteringsadgang er faktisk er oppfylt.

Denne vurderingen av om behovet for permittering er midlertidig og at de berørte arbeidstakere kan gjeninntre i sin stilling kan være vanskelig, da markedet ofte kan være uforutsigbart. Dette åpner opp for at man kan spekulere i å permittere framfor å gi oppsigelser da dette ofte vil være en kostnadsreduksjon for arbeidsgiveren. Dette setter arbeidstaker i en belastende situasjon, og det kan fort tenkes at flere permitterte vil velge å ta nytt arbeid framfor en usikker framtid som permittert.

3 Rettsforhold mellom partene i permitteringsperioden

3.1 Innledning - arbeidsrett møter trygderett

Når arbeidstakeren er blitt rettmessig permittert fra sin arbeidsplass så kommer man i en situasjon hvor ens rettigheter og plikter som ansatt er regulert av to rettsområder, arbeidsretten og trygderetten. På den ene side så er man stadig ansatt på stedet man er permittert fra, og arbeidsforholdet består. Samtidig vil man etter arbeidsgiverperioden som oftest gå over til å få dagpenger fra folketrygden, noe som åpner opp for nye problemstillinger. Man har på den ene side et regelsett som regulerer adgangen til å permittere, altså forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. På den annen side så er det de trygderettslige regler som regulerer den permittertes rett til trygdeytelser fra det offentlige. Det er to regelsett, og det er ikke nødvendigvis en sammenheng mellom å bli permittert og samtidig ha rett på dagpenger. Hva som skal til for å oppfylle vilkårene for dagpenger, og hva folketrygden kan kreve av den permitterte åpner opp for mange problemstillinger og diskusjoner. Dette medfører at den permitterte kan havne i kryssilden mellom folketrygden og arbeidsgiver, eller arbeidsretten og trygderetten. Det aktuelle i dette kapitlet er å se på de ulike plikter og rettigheter partene i permitteringssaker har, og hvilke typer problemstillinger dette spenningsforholdet skaper. Da spesielt arbeidstakers rettigheter og plikter ovenfor både arbeidsgiver og NAV. Rettstilstanden på området kan være uoversiktlig siden det er mange hensyn som spiller inn, og mange av de vurderingene som gjøres, spesielt i forhold til den permittertes rettigheter og plikter bygges på subjektive forhold.

3.2 Arbeidstakers plikt og rett til å gjeninntre i stilling

En permittering medfører som nevnt at arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker består. Dette vil si at selv om man er permittert så man stadig en ansatt som skal komme tilbake i arbeid ved permitteringsperiodens slutt. Dette fastsettes også i Hovedavtalen LO-NHO § 7-6 hvor det fastsettes at så lenge en permittert ansatt ikke har fått oppsigelse så har denne både en plikt og rett til å gjeninntre i sitt arbeid. Dette har en sammenheng med at

permittering kun er et virkemiddel mot midlertidige sysselsettingsproblemer i virksomheten, kontra mer varige situasjoner hvor oppsigelse ville ha vært det riktige.

Skulle permitterte arbeidstakere bli oppsagt så gjelder de alminnelige regler for oppsigelse etter Arbeidsmiljøloven, og den oppsagte plikter å jobbe ut oppsigelsesperioden. Den oppsagte arbeidstaker har da krav på lønn fra arbeidsgiver ut oppsigelsestiden selv om denne er permittert fra før. Denne problemstillingen er ikke direkte regulert i Permitteringslønnsloven, men spørsmålet er berørt i lovens forarbeider.³⁴ Det er unntak fra denne plikten til å måtte gjeninntre i stillingen, i form av at permitterte på egen hånd kan si opp stillingen sin etter de normale regler i arbeidsmiljøloven. Et annet unntak er å finne i Hovedavtalen LO-NHO § 7-6 som gir en ansatt som har vært permittert mulighet til å si opp uten oppsigelsestid om det er for å gå over i annet arbeid. Denne bestemmelsen i avtalen er gunstigere for arbeidstaker enn reglene i arbeidsmiljøloven § 15-3 (9), og er derfor gjeldende selv om loven er preseptorisk. Denne retten til å si opp sin stilling på kortere varsel kan være både et gode og en ulempe. Den klare fordel er at man kan slippe belastningen og usikkerheten ved å være permittert til fordel for et nytt sikkert arbeid. Dette kan være en ulempe for arbeidsgivere som kan risikere å miste dyktige ansatte, men her settes hensynet til arbeidstaker først og åpner for kortere oppsigelsestid hvis det foreligger en langvarig permittering. På den annen side så beror de aller fleste permitteringer på at virksomheten går dårlig og har økonomiske problemer. Dette innebærer at det ofte vil være en fordel for arbeidsgiver om de permitterte selv sier opp sin stilling. Om dette utnyttes så kan permittering i praksis være et forsøk på å ”fase ut” arbeidstakere, og å spare midler. Med tanke på at terskelen er relativt lav for å permittere, og at kostnaden ofte er lavere ved permittering enn oppsigelse så kan det tenkes at enkelte arbeidsgivere bevist ønsker å permittere framfor å gi oppsigelser. Den ansatte har riktig nok en rett og plikt til å gjeninntre i sin stilling, men det kan tenkes at det ikke er ønskelig fra arbeidsgivers side ut fra bedriftsøkonomiske hensyn. Adgangen til å si opp på kortere frist er først og fremst ment som en rett til den berørte arbeidstaker, og ikke noe arbeidsgiver kan spekulere i.

3.3 Arbeidsgivers lønnsplikt ovenfor arbeidstaker

3.3.1 Hjemmel - permitteringslønnsloven

³⁴ Jf. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 6

Permitteringslønsloven gir bestemmelser for arbeidsgivers lønnsplikt under permittering, og disse bestemmelsene er ment å skulle motvirke unødige permitteringer. Tanken er at arbeidsgiver må foreta en vurdering knyttet opp mot om det skal permitteres da dette vil medføre en kostnad, og at arbeidsgiver selv må ta på seg deler av denne kostnaden. Lønnsplikten er en løsning som fordeler kostnadene med permittering mellom arbeidsgiver som permitterer sine ansatte, og staten som til slutt må betale dagpenger til de permitterte arbeidstakerne. Lønnsplikten innebærer at arbeidsgiver er pliktig til å utbetale lønn til de permitterte arbeiderne for en periode etter at de er permittert, selv om de ikke er sysselsatt under denne perioden. Denne ordningen er begrunnet ut fra flere hensyn, heriblant arbeidervernhensyn og samfunnsøkonomiske hensyn. Loven bidrar til at arbeidsmarkedet holder seg dynamisk, ved at den skal motivere arbeidsgivere til å heller benytte oppsigelser i tilfeller hvor det er usannsynlig at en permittering vil hjelpe. Dette bidrar til å frigjøre mer arbeidskraft, som kan lede til mer verdiskapning og et mer dynamisk arbeidsmarked som tilpasser seg konjunktorene. Sett i forhold til ordningen for dagpenger for arbeidsledige, så er denne ordningen en form for kompromiss angående fordelingen av utgifter mellom stat og arbeidsgiver. Antallet permitteringer har falt siden loven trådte i kraft, noe som er i tråd med intensjonene bak denne loven.³⁵ Man ser at når arbeidsgiver selv blir nødt til å dekke deler av utgiftene ved å permittere ansatte, så vil bruken i større grad begrense seg til de tilfeller hvor permittering er nødvendig. Dette taler for at arbeidsgivere generelt sett kan ha blitt mer kritiske til å bruke permittering etter at loven trådte i kraft, da dette medfører en pålagt kostnad i form av lønnsplikten.

Permitteringslønsloven er som nevnt ovenfor en spesiallovgivning for arbeidsgivers lønnsplikt ovenfor permitterte ansatte. Med unntak av fiskeforedlingsbedrifter som står i en særstilling, så er loven gjeldende for alle arbeidstakere. Denne loven er preseptorisk, så det er ikke adgang til å unngå den lovpålagte lønnsplikten gjennom tariff- eller arbeidsavtale.

Loven definerer permittering i § 1 (2) som:

”...at arbeidstaker midlertidig fritas for arbeidsplikt i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, enten dette bestemmes ensidig av arbeidsgiver eller ved avtale i det enkelte tilfelle.”

Denne definisjonen redegjør for hva permittering er, men som nevnt i foregående kapittel så sier loven intet om vilkårene for selve permitteringsadgangen. Videre har loven bestemmelser

³⁵ Henning Jakhelln, Oversikt over arbeidsretten, 4. Utgave, Oslo 2007 s. 389

for virkningene permittering har i forhold til en ansatts krav på lønn. Her er loven sentral for den permittertes rettigheter i fasen mellom at man permitteres og eventuelt går over på dagpenger. Det viktigste innholdet i loven er selve reguleringen av arbeidsgiverperioden, og rettstilstanden mellom partene i forhold til hvilke rettigheter og plikter disse har.

3.3.2 Nærmere om arbeidsgiverperioden og arbeidsgivers plikter

I den første tiden etter at en permittering er iverksatt, så har den permitterte arbeidstaker stadig krav på lønn fra sin arbeidsgiver. Denne perioden kalles ”arbeidsgiverperioden” og er en lovpålagt plikt som arbeidsgiver har ovenfor sine ansatte om det skulle bli nødvendig med permitteringer.

Hjemmelen for arbeidsgiverperioden er permitteringslønnsloven § 3. Her fastsettes det at ved mindre permitteringen skyldes brann, naturkatastrofer eller andre force majeure lignende situasjoner så har arbeidsgiverperioden en varighet på 20 arbeidsdager. Denne perioden på 20 dager har vært endret gjentatte ganger, og dens varighet har i stor grad vært et resultat av politiske motivasjoner og tilpasninger etter markedet. Arbeidsgiverperioden innebærer at en permittering vil medføre kostnader for arbeidsgiveren, selv om permittering ofte er motivert ut fra et ønske om å kutte kostnader. Denne lønnsplikten er med på å begrense unødvendig bruk av permitteringer, spesielt i tilfeller hvor permitteringen sannsynligvis ville ha vært begrenset til en meget kort periode da arbeidsgiver stadig må betale lønn for sine ansatte.

Loven har også bestemmelser for beregning av lønn i arbeidsgiverperioden, altså hvor mye penger den permitterte har krav på å få utbetalt. Lovens § 4 tar for seg lønnsberegningen, og det fastsettes i første ledd at beregningsgrunnlaget for permitteringslønnen er det samme som for beregningsgrunnlaget for sykepenger etter folketrygdloven §§ 8-28 til 8-30.³⁶

Beregningsgrunnlaget er her en ”beregnet aktuell ukeinntekt”. Permitteringslønnsloven § 4 spesifiserer dette nærmere, slik at ved hel permittering så skal lønnen tilsvare gjennomsnittlig lønn for en arbeidsdag. Er det tale om en delvis permittering så skal permitteringslønnen prosentvis tilsvare den prosentvise reduksjon i arbeidstid den enkelte uke. For tilfeller hvor det er permittering på ubestemt tid etter Permitteringslønnsloven § 3 (2) så gis det arbeidsvederlag for den overskytende arbeidstid.

Skyldes permitteringen arbeidskamp så utløses ikke denne lønnsplikten.

³⁶ Lov 28. Februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven).

3.3.3 Arbeidstakers plikter for å kvalifisere til lønn under arbeidsgiverperioden

- **Plikt og rett til å gjeninntre i stilling**

Som allerede nevnt så er den permitterte stadig en ansatt i virksomheten, og arbeidsforholdet er kun midlertidig suspendert i permitteringstiden. Dette innebærer at som en ansatt i virksomheten så plikter den permitterte å vende tilbake til sitt arbeid når permitteringen er avsluttet. Samtidig så er dette også en rett som arbeideren har, da denne i form av ansettelsesforholdet stadig er å anse som ansatt helt til arbeidstakeren enten er sagt opp eller selv har valgt å avvikle arbeidsforholdet gjennom egen oppsigelse. Det er for så vidt logisk at den permitterte stadig er ansatt i mangel av oppsigelse, men dette er også avklart i Hovedavtalen LO-NHO § 7-6 slik at det ikke oppstår noe forvirring på dette punktet.

- **Stå til rådighet for arbeidsgiver**

Når det permitteres kan det ofte være uklarheter rundt hvor lenge de berørte ansatte vil bli permittert. Markedet kan for eksempel snu, det kan komme inn nye bestillinger og arbeidssituasjonen kan endres slik at de permitterte igjen kan sysselsettes. Da er det viktig at de som er permitterte er tilgjengelig for arbeidsgiver slik at de kan gjeninntre i sine stillinger ved behov. Dette er en naturlig følge av arbeidsgiverperioden hvor de permitterte stadig er lønnet av arbeidsgiver, og at det da også er naturlig at de plikter å stå til disposisjon når de mottar betaling. Det er således en avtalerettslig følge av at arbeidsavtalen mellom partene stadig består og arbeidsgivers styringsrett. Nekt av å stå til rådighet kan sammenlignes med uteblivelse fra arbeid eller arbeidsnektelse.

- **Midlertidig gjeninntakelse ved arbeidsplass**

Det kan oppstå situasjoner hvor arbeidsgiver har behov for arbeidskraft i en kortere periode, og da er det mulig å gjeninnta permitterte arbeidere for en kortere periode uten at permitteringen anses for avsluttet. Denne adgangen følger av Hovedavtalen LO-NHO § 7-3 nr. 7. Dette gjelder også utenfor virkeområdet til Hovedavtalen LO-NHO.³⁷ Denne løsningen gir økt fleksibilitet da man slipper å gå gjennom permitteringsprosessen på nytt med varslings av ansatte og så videre. Dette kan ses i samsvar med at man skal stå til rådighet for

³⁷ Jan Fougner mfl., *Omstilling og nedbemanning*, 2. Utgave, Oslo 2011 s. 232.

arbeidsgiver, og at dette skaper fleksibilitet for bedriften. Det kan tenkes at denne plikten i visse situasjoner komme i konflikt med pliktene man har ovenfor NAV dersom man er mottaker av dagpenger under permittering. Blant annet kan det komplisere ny jobbsøking som man kan pålegges om man skal være å anse som ”reell arbeidssøker” i trygderettslig forstand. Det er muligens ikke veldig problematisk i praksis, men det kan være vanskelig å vurdere sin egen stilling som permittert ansatt om man til stadighet blir gjeninntatt midlertidig på arbeidsplassen. Dette er spesielt i forhold til problemstillingen rundt om man skal søke nytt og sikrere arbeid.

- **Permittering og oppsigelse**

Som utgangspunkt så har den permitterte adgang til å si opp sin stilling etter de alminnelige regler som følger av arbeidsmiljøloven eller arbeidsavtale. Det er likevel en ulempe med dette i forhold til en permittert arbeidstaker. Når man under permittering selv sier opp sin stilling så får man i praksis ikke utbetalt lønn for den del av oppsigelsestiden som omfattes av permitteringen.³⁸ Det finnes unntak fra den ordinære oppsigelsesadgangen som man kan benytte seg av under permittering. Disse vil jeg gjennomgå i neste avsnitt.

3.4 Oppsigelse under permittering

3.4.1 Oppsigelse grunnet forhold på bedriftens side

Som det ble nevnt innledningsvis så er det forskjellig terskel i forhold til å permittere og det å gi oppsigelser. Når permitteringer blir iverksatt så skal det alltid foreligge en saklig grunn for dette, dette saklighets vilkåret kommer blant annet til uttrykk i Hovedavtalen LO-NHO. Ofte vil denne årsaken til at permitteringer blir nødvendig ha nær sammenheng med mangel på arbeid, eller at markedet generelt sett er vanskelig. Det kan ofte oppstå situasjoner hvor man blir korrekt permittert, men at virksomheten likevel ser seg nødt til å gå til oppsigelser på et senere tidspunkt under permitteringen. Dette er begrunnet med at permitteringer kun kan opprettholdes dersom det fortsatt er saklig ut fra situasjonen slik den foreligger.

Alle permitterte arbeidstakere har en rett og plikt til å begynne i bedriften igjen, forutsatt at ikke arbeidsforholdet blir formelt oppsagt. Det å gi oppsigelser under permittering vil bli

³⁸ Jf. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 6.

aktuelt når man ser at permitterings situasjonen ikke er forbigående, men en situasjon av permanent art. Når det gjelder oppsigelser under permittering så er stillingsvernet verken styrket eller svekket i forhold til om at permitteringer ikke hadde vært iverksatt.³⁹

Utgangspunktet for oppsigelse er arbeidsmiljøloven § 15-3. Ofte vil oppsigelse og oppsigelsesfrister være regulert av tariffavtaler og arbeidsavtaler, så disse vil da komme til anvendelse. Er ikke annet avtalt, så tar loven utgangspunkt i en gjensidig oppsigelsesfrist på en måned.

Om man blir oppsagt så har man stadig en oppsigelsestid å forholde seg til, man er fortsatt forpliktet til å stå til disposisjon for arbeidsgiver selv om man blir oppsagt under permittering. Dette fastsettes også i Hovedavtalen LO-NHO § 7-6. Paragrafen forutsetter også at dersom en permittert arbeidstaker ikke blir gjeninntatt i bedriften ved permitterings utløp, så har denne rett til lønn ut oppsigelsestiden. Dette innebærer at oppsigelsesvernet består selv om man er permittert, og at arbeidsgiver må respektere oppsigelsesfristen.

3.4.2 Arbeidstakers egen oppsigelse

Slik nevnt ovenfor er det som utgangspunkt en måneds oppsigelsesfrist i arbeidsforhold hvor det ikke er avtalt annet.

Hovedavtalen LO-NHO § 7-6 gir permitterte arbeidstakere en videre oppsigelsesadgang enn det som er ordinært. Dersom man har vært permittert i tre måneder og inntil videre, altså på ubestemt tid, så kan man fratse sin stilling på dagen dersom det er for å gå over i annet arbeid. Dette forutsetter at man kan gå direkte over i ny jobb. Man har ikke mulighet til å si opp, for deretter å starte jobbsøking.

Arbeidsmiljøloven § 15-3 (9) gir også en mulighet til å si opp sin stilling med 14 dagers frist dersom man har vært permittert uten lønn. Det å være permittert uten lønn innebærer i praksis at arbeidsgiverperioden må være over før man kan benytte seg av denne retten, da man under arbeidsgiverperioden har utbetalt lønn selv om man ikke jobber. Denne retten er preseptorisk, og kan ikke tilsidesettes av lov eller avtale. Paragrafens ordlyd uttaler at den permitterte ”kan” gå til oppsigelse på kortere frist. Dette åpner for at det er en ekstra rettighet, som den permitterte kan velge å benytte seg av, men at dette ikke er pålagt. Om man skulle tolket dette

³⁹ Jan Fougner, mfl., *Omstilling og Nedbemanning*, 2. Utgave, Oslo 2011, s. 234.

slik at dette var et pålagt krav, så ville det i enkelte situasjoner kunne sette den permitterte i en svekket posisjon i form av at man da vil ha en relativt kort oppsigelsestid om man skulle velge å si opp. Dette åpner for at man kan si opp etter normal oppsigelsesfrist selv om man kvalifiserer til å benytte seg av unntaket i § 15-3 (9).

3.5 Arbeidstakers rett til dagpenger fra NAV under permittering

3.5.1 Oversikt

Retten til dagpenger fra folketrygden eller arbeidsledighetstrygd som det også kalles kommer innunder rettsområdet som kalles trygderett. I forhold til en permittert arbeidstaker så er det adgangen til dagpenger som er den mest relevante delen av trygderetten. Dagpengene skal minimere det økonomiske tapet man lider ved å være permittert, og ikke lenger har krav på penger fra arbeidsgiver. Dette åpner for nye problemstillinger i form av vilkårene for å motta denne stønaden fra NAV.⁴⁰ Som permittert vil ens rettsstilling være regulert av to rettsområder, trygderett og arbeidsrett. Det kan da oppstå konflikt mellom de ulike plikter man ilegges som permittert arbeidstaker.

3.5.2 Den permittertes rett til dagpenger

Formålet med dagpenger er definert i Folketrygdloven § 4-1 og lyder som *følgende*, ”*formålet med dagpenger under arbeidsløshet er å gi delvis dekning for bortfall av arbeidsinntekt ved arbeidsløshet.*” Dette er en midlertidig stønadsform som skal sikre mottakeren økonomisk i overgangsfasen mellom å være sysselsatt og å komme tilbake i arbeid. De som er arbeidsledige har rett til dagpenger forutsatt at de oppfyller visse vilkår. Dagpenger er en løpende pengeytelse for hver dag vilkårene er oppfylt.⁴¹ Denne retten gjelder også for permitterte og følger av Folketrygdloven § 4-7. De nærmere vilkårene er å finne i lovens kapittel 4. Med hjemmel i § 4-7 er det i Forskrift om dagpenger under arbeidsløshet gitt nærmere bestemmelser om dagpenger under permittering.⁴²

⁴⁰ NAV er forkortelse for ”Ny arbeids- og velfordersforvaltning. NAV Består av den statlige arbeids- og velferdsetaten, og de delene av kommunenes sosialtjenester som inngår i det felles lokale kontorene.

⁴¹ Asbjørn Kjønstad og Aslak Syse, Velferdsrett I, Oslo 2008, s. 145.

⁴² Forskrift av 16. September 1998 nr. 890 om dagpenger under arbeidsløshet, kapittel 6.

Av forskriftens § 6-2 så fastsettes det at dagpenger ikke skal ytes ved permitteringer i statlig, fylkeskommunal eller kommunal virksomhet. Her gis det riktignok et unntak for tilfeller hvor det har vært brann, naturomstendigheter, ulykker og lignende. Men som utgangspunkt så gis det ikke dagpenger ved permitteringer innen disse virksomhetene. Forskriften gir også bestemmelser spesifikt for dagpengeytelser i høytider, jul og påske, samt for fiskeforedlingsindustri. Det er således gitt noen unntak fra retten til permitteringer, men disse omfatter ikke så mange av det totale antallet permitterte. De offentlige virksomhetene som berøres av disse unntakene er virksomheter som av sin natur ikke vil være utsatt for permitteringer, da disse ikke er markedsutsatte.

- **Lovhjemmelen for dagpenger under permittering**

Folketrygdloven § 4-7 er lovhjemmelen for dagpenger under permittering. Om man har krav på dagpenger etter denne reglen så kan man motta utbetalinger for en periode på inntil 26 uker i løpet av en periode på 18 måneder.⁴³ I første ledd stilles det generelle vilkåret:

”Det kan ytes dagpenger til medlem som er permittert på grunn av mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke. Med permittering menes i denne sammenheng at arbeidstaker midlertidig fritas for arbeidsplikt i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, enten dette bestemmes ensidig av arbeidsgiver eller ved avtale i det enkelte tilfelle.”

Mye av innholdet her kan kjennes igjen fra de generelle ulovfestede regler om permitteringsadgangen. Det foreligger en mangel på arbeid, det er utenfor arbeidsgivers kontroll, og at arbeidsplikten midlertidig bortfaller. Ved første øyekast tilsier dette at dersom det foreligger en gyldig permittering, så vil man samtidig ha krav på dagpenger når arbeidsgiverperioden er over. Likevel så er det flere vilkår som skal oppfylles før man kvalifiserer til å få dagpenger. § 4-7 tredje ledd fastsetter at departementet gir forskrifter om dagpenger til permitterte, her er den ovenfor nevnte forskrift om dagpenger under arbeidsløshets kapittel 6 relevant.

I Forskrift om dagpenger under arbeidsløshet utdypes det at også de generelle vilkårene i Folketrygdloven kapittel 4 må oppfylles før man kan få dagpenger. Forskriftens § 6-1 andre ledd redegjør også for forståelsen av Folketrygdloven § 4-7.

⁴³ Folketrygdloven § 4-7, perioden på 26 uker for utbetaling av dagpenger kan endres ved forskrift. Pr. Dags dato er denne perioden i samsvar med paragrafen, jf. www.nav.no.

Utgangspunktet er at det som hovedregel skal legges til grunn at vilkåret i Folketrygdloven § 4-7 anses som oppfylt hvis det kan dokumenteres enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om at det foreligger grunnlag for permittering. Dette er med på å underbygge at virksomheten har gjort det som med rimelighet kan forventes for å unngå permittering, og at årsaken ligger utenfor det som arbeidsgiver kan påvirke. Med tanke på at det er en ugunstig situasjon å bli permittert, så vil det faktum at det foreligger en enighet mellom partene i arbeidsforholdet om at en permittering er nødvendig ofte være en indikator på at permitteringen er berettiget. Dette legger opp til at de ansattes samtykke til permittering er med på å styrke dens gyldighet.

- **Vilkår for rett til dagpenger under permittering**

I Forskrift om dagpenger under arbeidsløshet § 6-1 så går det nærmere inn på de alminnelige vilkår for å kunne kreve dagpenger i permitteringsperioden. Den permitterte arbeidstaker må oppfylle de generelle vilkårene for dagpenger i Folketrygdloven kapittel 4, og de spesielle vilkårene for permitterte i Folketrygdloven § 4-7. De generelle vilkårene for å kvalifisere til dagpenger er at arbeidstakeren må være medlem av folketrygden, ha opphold i Norge, må ha hatt en viss inntekt det siste kalenderåret, samt at vanlig arbeidstid har blitt redusert med minst 50 prosent, dette framkommer i Folketrygdloven §§ 4-2, 4-3 og 4-4.

Man må også være en reell arbeidssøker etter Folketrygdlovens §§ 4-5 og 4-8. Begrepet ”reell arbeidssøker” er isolert sett noe vagt, sett i forhold til hva som kan forventes av en permittert arbeidstaker. Mye av problematikken i forhold til grensedragningen av den permittertes rettigheter og plikter kan knyttes opp til vurderingen om hvor langt kravet om å være reell arbeidssøker strekker seg. De ovenfor nevnte vilkårene er kumulative vilkår, slik at alle vilkår må være oppfylt for å kunne kvalifisere for dagpenger under permittering.

Begrepet ”reell arbeidssøker” i Folketrygdloven § 4-5 blir ikke definert nærmere i loven, men begrepet blir redegjort for i lovens forarbeider.

Først og fremst må man være arbeidsfør, om man ikke er i stand til å jobbe på grunn av sykdom, skade eller lyte så er det andre stønader fra folketrygden enn dagpenger som er aktuell.⁴⁴ Forarbeidene uttaler at for å skulle anses som reell arbeidssøker så innebærer dette at vedkommende må være villig til å ta ethvert høvelig arbeid hvor som helst i landet, og

⁴⁴ Asbjørn Kjønstad og Aslak Syse, *Velferdsrett I*, Oslo 2008, s. 147.

således være både geografisk og yrkesmessig mobil.⁴⁵ I denne forståelsen skal man altså være villig til å ta enhver jobb som man er skikket til å gjøre. Den vanlige forståelsen av ”Høvelig arbeid” må anses som passende arbeid, som man har kompetansen til eller er skikket til å kunne utføre. Denne forståelsen støttes av NOU 1990:20 som uttaler at det skal vektlegges om den arbeidsledige er fysisk og psykisk i stand til å utføre arbeidet når det skal vurderes om arbeidet er høvelig. Videre uttales det i forarbeidene at plikten til å ta ethvert arbeid, også gjelder i forhold til arbeidstid og stillingstype. Man kan pålegges å både ta heltids eller deltidsstillinger om man skal anses som reell arbeidssøker. Dette åpner også opp for at den arbeidsledige må ta en jobb innen en helt annen bransje enn den arbeidsledige tidligere hadde. Hvis arbeidet er lønnet etter tariff eller sedvane, jf. Folketrygdloven § 4-5 første ledd a), så vil da arbeidet være å anse som høvelig.

I Folketrygdloven § 4-5 annet ledd så stilles det opp noen vurderingsmomenter som myker opp vilkårene for å kvalifisere som reell arbeidssøker. Under følgende omstendigheter så kan det lempes på kravene:

”Dersom alder, eller tungtveiende sosiale hensyn knyttet til helse, omsorgsansvar for små barn eller pleietrengende i nær familie tilsier det, kan medlemmet regnes som reell arbeidssøker selv om vedkommende søker deltidsarbeid eller bare søker arbeid innenfor et begrenset geografisk område.”

De omstendighetene som åpner for lemping åpner i stor grad for subjektive vurderinger, hvor den enkeltes situasjon må vurderes. Forarbeidene redegjør litt for vurderingsmomentene, og ved vurderingen av alder så skal det både for eldre og helt unge arbeidsledige så legges det til grunn at det kan lempes på kravet om geografisk mobilitet. Dette har en sammenheng med at personer i disse aldersgruppene gjerne har en sterkere tilknytning til bostedet sitt enn andre, og muligens ikke har like gode forutsetninger for å flytte til et nytt sted og ta nytt arbeid. Blant annet argumenteres det at det vil være belastende for veldig unge arbeidssøkere å måtte flytte fra familien. Forarbeidet henviser også til en nå opphevet forskrift, som fasetter at arbeid ikke uten videre er høvelig dersom den arbeidsledige er over 64 år gammel og vedkommende må ta seg arbeid utenfor det lokale arbeidsmarkedet.^{46,47} Dette illustrerer hensynet med at høy alder, også skal ilegges vekt da pendling, flytting og lignende vil være en ekstra stor belastning for denne gruppen arbeidssøkere. Spesielt med tanke på at det ofte

⁴⁵ NOU 1990:20 Forenklet folketrygdlov s. 288

⁴⁶ NOU 1990:20 Forenklet folketrygdlov s. 289

⁴⁷ Se Forskrift fastsatt av Arbeidsdirektoratet den 14. Februar 1973, jf. NOU 1990:20 s. 289.

gjenstår få år av yrkeslivet før man går over i pensjon. Dette hensynet gjelder også i forhold til å påta seg fulltidsarbeid, da ikke alle eldre er i stand til å jobbe en full stilling. Dette hensynet gjelder også i forhold til de som har et omsorgsansvar ovenfor et annet menneske, da de ikke alltid har mulighet til å jobbe en 100 prosent stilling, eller at de i stor grad er låst til hjemstedet sitt og derfor vanskelig kan relokere.

Vilkårene for å kvalifisere til dagpenger ved permittering, eller arbeidsledighet generelt er relativt strenge. Dette kan ses i samsvar med den strenge praksisen rundt dagpenger for ordinære arbeidsledige. At vilkårene for å anses som reell arbeidssøker skal praktiseres strengt kommer blant annet til uttrykk i rundskriv om dagpenger under arbeidsledighet.⁴⁸ Som et utgangspunkt så har man en plikt til å ta ethvert arbeid man får tilbudt om hvis man skal oppfylle kravet om å være reell arbeidssøker og således få dagpenger. Konsekvensen av at man motsetter seg å ta nytt arbeid vil være bortfall av retten til dagpenger.⁴⁹ Naturlig nok så stilles det strenge krav når man mottar økonomiske ytelser fra staten, spesielt i en situasjon hvor man er arbeidsledig.

Spørsmålet som reiser seg i denne sammenhengen er hvor mye kan kreves av en permittert arbeidstaker?

Under permittert er man i realiteten arbeidsledig, da man ikke jobber. Samtidig så er man stadig ansatt og har en rett og plikt til å gjeninntre i sin stilling. Dette skaper en interessekonflikt, hvor arbeidsgiver kan miste sine ansatte da disse blir presset til å ta nytt arbeid om dette er tilgjengelig. Den permitterte vil måtte risikere å stå uten inntekt, om denne velger å avstå fra å ta nytt arbeid i håp om å kunne gjeninntre i sin opprinnelige stilling. For mange vil det ikke være aktuelt å gi avkall på dagpengene under permittering, da de aller fleste har lån og utgifter som må betjenes. Spørsmålet blir da hva kan kreves av den permitterte? I hvilken grad kan Nav kreve at den permitterte sier opp sin nåværende stilling for å ta nytt arbeid?

- **Ny praksis angående vilkårene for dagpenger under permittering**

Våren 2014 kom Høyesterett med en ny dom som endret praktiseringen av retten til dagpenger for permitterte. I RT. 2014 s. 336 tar for seg om folketrygdloven § 4-7 gir rett til

⁴⁸ R04-00-E14, Rundskriv til ftrl. Kap: 4 Dagpenger under arbeidsløshet.

⁴⁹ Folketrygdloven §§ 4-20, 4-21.

dagpenger ved permittering når permitteringen skyldes en markedsutvikling som ikke kan karakteriseres som uventet.

I dommen fastsettes det at kravet om at arbeidsmangel måtte skyldes "uforutsigbare" eller uventede hendelser om dette skulle kvalifisere til dagpenger ikke var holdbar. Endringen som denne nye dommen medfører tilsier at grensedragningen mellom permittering etter arbeidsrettslig regelverk, og trygderettslig regelverk vil bli klarere. Dette er i form av at man i mindre grad vil ha en "gråson" hvor man kan bli permittert uten å ha krav på stønad verken etter arbeidsretten eller trygderetten.

Den tidligere praksisen framgikk ikke direkte av lovens ordlyd, og var basert på en innskrenkende tolkning. Dommen fra 2014 går grundig gjennom lovhistorikken, forarbeidene, trygderettspraksis, og finner ikke noe holdepunkt for at det må være en uventet markedsutvikling for at man skal kunne kvalifisere til å motta dagpenger.

Denne dommen står for et skift i praksisen rundt dagpenger for permitterte, og medfører store endringer. Først og fremst fjerner dommen mye av problematikken rundt permitteringer og dagpenger i form av at flere av de som blir permittert vil kvalifisere til dagpenger. Tidligere var dette noe som ofte kunne skape problemer fordi mange arbeidere kunne bli lovlig permittert, for å så bli permittert over lengre tidsrom uten krav på verken lønn fra arbeidsgiver eller dagpenger fra NAV. Denne nye forståelsen av Folketrygdloven § 4-7 åpner for større økonomisk sikkerhet for permitterte arbeidstakere. Man er ikke lenger like utsatt for å "ramle mellom to stoler" i form av at man kan være uten krav på verken stønad fra arbeidsgiver eller staten om man blir permittert over lengre tidsrom. Det at dommen har endret praksisen på dette området er tydelig. Et eksempel på dette er at NAV sender ut brev til de som har fått avslag på søknad om dagpenger i perioden 1. Januar 2011 til 1. Februar 2014 hvor det gis adgang til å få saken sin vurdert på nytt begrunnet i at NAV har hatt for streng praksis tidligere. På NAV sine nettsider opplyses det om at denne nye klageadgangen på vedtak ikke bare begrenser seg til de som hadde saker oppe til vurdering i denne perioden.⁵⁰ Dette illustrerer at praksisen til NAV er endret drastisk på dette punktet i kjølevannet av dommen, og at det åpner for at mange som tidligere ikke ville ha rett til dagpenger nå vil kunne motta denne tryggheten dersom de skulle bli permittert.

⁵⁰ NAV: Ny vurdering av avslag på dagpenger ved permittering, <https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Dagpenger+og+stonader+ved+arbeidsloshet/Nyheter/Ny+vurdering+av+avslag+på+dagpenger+ved+permittering.391588.cms> (November 2014).

3.5.3 Krav om at den permitterte er disponibel i arbeidsmarkedet

- **Midlertidig arbeid**

Etter Folketrygdloven § 4-5 så må medlemmet være villig til å ta ethvert arbeid for å kvalifisere til dagpenger. Dette kommenteres spesifikt i forhold til permitterte i Permitteringslønslovens forarbeider. Her er det konkret uttalt at midlertidig arbeid alltid må tas.⁵¹ Dette vil sjeldent være problematisk for den permitterte arbeidstaker, da det kun er snakk om midlertidig arbeid. I forhold til det eksisterende arbeidsforholdet den permitterte har til den arbeidsplassen denne er permittert fra så oppstår det ikke noen konflikter. Den permitterte er stadig ansatt, men har mulighet til å jobbe og tjene penger i mellomtiden. Arbeidsgiver har stadig muligheten til å få tilbake den ansatte om permitteringen blir avblåst, og staten slipper å betale dagpenger. Denne løsningen vil da bidra til høyest mulig sysselsetting og verdiskapning for samfunnet. Dette vil ofte være en ideell situasjon for alle parter, spesielt for den permitterte som har et midlertidig arbeid i permitteringsperioden som kanskje kan gi muligheter for en fast ansettelse om dette skulle bli nødvendig eller være ønskelig.

- **Varig arbeid**

Kravet om at den permitterte skal være ledig i arbeidsmarkedet gjelder også i forhold til varige ansettelser, dette innebærer at den som er permittert muligens må si opp sitt nåværende arbeidsforhold til fordel for et nytt. I en del permitteringsforhold er dette det endelige utfallet, enten fordi at den permitterte selv velger å ta nytt arbeid, eller at bedriften ikke kan sysselsette sine arbeidere og må ta ut oppsigelser.

Som nevnt så skal en reell arbeidssøker etter Folketrygdloven § 4-5 være villig til å ta på seg varig arbeid. Ordlyden isolert sett åpner for at det er et krav at man da skal være villig til å si opp sitt nåværende arbeidsforhold og akseptere eventuelle jobbtillbud man måtte få i permitteringsperioden. Den permitterte vil være bundet av oppsigelsesfristen i arbeidsforholdet, så i utgangspunktet så kan man ikke slutte i jobben foruten gjennom ordinær oppsigelse. Dette er en følge av at arbeidsforholdet stadig består selv om man er permittert. Arbeidsmiljøloven § 15-9 (3) gir rom for at arbeidstaker som er permittert uten lønn kan si opp sin stilling med 14 dagers varsel uavhengig av den opprinnelige oppsigelsesfristen. Når

⁵¹ Jf. Ot.prp. nr. 11 (1987-88) s. 6.

man blir permittert, så har arbeidsgiveren lønnsplikt i en periode, men når denne perioden kommer til en slutt så vil altså den permitterte ha mulighet til å si opp jobben med kortere varsel. Denne retten kan ses på som et motstykke til arbeidsgivers ekstraordinære rett til å gi oppsigelser ved force majeure-lignende tilfeller etter Arbeidsmiljøloven § 15-3 (10). Dette åpner for at når permitteringen drar ut i tid, så vil det bli både lettere å ta nytt arbeid samtidig som at det kan bli påkrev om man skal fortsatt kvalifisere for dagpenger. Hovedavtalen LO-NHO § 7-6 gir også videre rett til oppsigelse dersom permitteringen har vært langvarig. Arbeidstakere som har vært permittert utover 3 måneder og inntil videre kan fratrukke sin stilling uten oppsigelsesfrist dersom dette er for å gå over i annet arbeid. Her er det et krav at permitteringen er inntil videre, og det ikke er fastsatt en viss varighet. Dette er et godt virkemiddel for å hindre at arbeidskraft ikke blir utnyttet, samtidig som at det kan være en fordel for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Ser man dette i samsvar med plikten til å ta arbeid for å kvalifisere som reell arbeidssøker, så gir det et uttrykk for at man ofte bør være åpen for å ta nytt arbeid om man har mulighet til det. Spesielt i tilfeller som Hovedavtalen sikter til, hvor det allerede foreligger en permitteringsperiode på 3 måneder.

Det som kan åpne for problematiske tilfeller i forhold til å måtte ta nytt arbeid er at det i loven ikke er helt klart hvor langt denne plikten går. I forarbeidene til Permitteringslønnsloven, Ot.prp. nr. 11 (1987-88) så forklares forståelsen av loven til en viss grad men ikke fullt ut.

Utgangspunktet her er at man skal *"ta annet fast arbeid når dette vil gi bedre og varigere sysselsetting enn det arbeidsforhold vedkommende er permittert fra."*

Hva som vil gi bedre og varigere sysselsetting vil variere stort fra tilfelle til tilfelle. Her er det nok ikke mulig å gi noen helt objektive kriterier, og det vil nok som oftest ende opp som en skjønnsmessig vurdering med Folketrygdloven § 4-5 som utgangspunkt. Som nevnt er utgangspunktet at § 4-5 og kravet om å være reell arbeidssøker skal tolkes strengt, noe som blir lagt til grunn i rundskriv til paragrafen.⁵² Men da igjen, så retter dette seg ikke spesifikt inn mot permitterte arbeidere, men de som er arbeidsløse generelt sett. Da vil nok likevel vurderingen i forhold til den permittertes plikt til å ta nytt arbeid mer nyansert. I NOU 1990:20 uttales det at arbeidsformidlingen ikke kan kreve at den permitterte tar nytt arbeid dersom dette medfører at denne blir erstatningspliktig ovenfor arbeidsgiveren, eller at denne mister rettigheter i form av sluttvederlag eller lignende. Dette bør tilsi at en eventuell

⁵² R04-00-E14, Rundskriv til ftrl. Kap: 4 Dagpenger under arbeidsløshet.

oppsigelse for å påta seg nytt arbeid ikke skal medføre store økonomiske ulemper for den permitterte. Dette ville nok uansett ha virket mot sin hensikt, med tanke på at dagpenger er ment som et virkemiddel som skal sørge for at arbeidsledige skal klare seg økonomisk.

Det legges her opp til at kravet om å være reell arbeidssøker, og plikten til å ta nytt varig arbeid praktiseres mindre strengt enn ved alminnelig arbeidsledighet. Denne vurderingen vil måtte bygge på flere hensyn, og det essensielle blir at denne vurderingen *”må omfatte en avveining av det arbeidsforhold vedkommende er i, mot det arbeid som permitterte er tilbudt, sett i lys av om tilbudet vil representere et ”bedre og varigere” arbeidsforhold”*.⁵³ Det er tre vurderingsmomenter som generelt sett kan danne et utgangspunkt for denne vurderingen. Varighet av pågående permittering, muligheter for midlertidig arbeid i permitteringsperiode da dette er den beste løsningen og sysselsettingsmuligheten hos nåværende arbeidsgiver kontra en ny arbeidsgiver. Vilkåret om et ”bedre og varigere arbeidsforhold” kan være vanskelig å konkretisere, da hvert enkelt tilfelle vil være forskjellig og det ofte vil bli en skjønnsmessig vurdering av forholdene rundt saken.

Viktige momenter vil stadig være om det ser ut til at den permitterte snart vil kunne gå tilbake til det arbeid som denne er permittert fra, siden dette i de fleste tilfeller vil være ønskelig. Om man er permittert for en tidsbegrenset periode, eller om man er permittert inntil videre er momenter som vil være naturlig å ta med i en slik vurdering. Hvis det er sannsynlighet for at man kan gjeninntre i stillingen snarlig, så vil dette nok være et tungtveiende moment mot å ta nytt arbeid. Vurderingen av ”bedre og varigere” arbeidsforhold kan nok og ilegges vekt i forhold til hvilken type jobbtilbud den permitterte har fått. Det kan nok tenkes at et arbeid som stønadsmottakeren er tydelig overkvalifisert til muligens ikke vil være bedre og varigere. Både i form av at dette kanskje er lavere lønnet og mindre interessant karrieremessig, samt at det da også er langt høyere sjanse for at den permitterte uansett vil velge å si opp denne stillingen for en ny og mer passende jobb. I slike tilfeller, kan det muligens være nærliggende å vurdere denne typen arbeid som ikke passende. Dette må ses i samsvar for mulighet for eventuelle andre jobbtilbud stønadsmottakeren realistisk sett kan forvente å få innen kort tid som kan være bedre, og muligheten for å gjeninntre i sin stilling.

3.5.4 Geografisk mobilitet

⁵³ Vigdis Opsal, *Arbeidsrett og arbeidsliv Bind 2 – Permittinger, arbeidsløshetsstrygd og lønnsplikt*, 2007, s. 247.

Kravet om geografisk mobilitet i forhold til å ha rett på dagpenger oppstilles i Folketrygdloven § 4-5 første ledd b). Vilkåret som her stilles er at arbeidssøkeren er ”villig til å ta arbeid hvor som helst i Norge”. Dette innebærer at Norge anses som ett arbeidsmarked, og vilkåret om geografisk mobilitet tilsier at man skal være tilgjengelig i hele arbeidsmarkedet. I denne sammenhengen vil det si at man i utgangspunktet skal ta på seg jobb man er kvalifisert til hvor som helst i landet uavhengig om man da selv må flytte eller pendle. Til tross prinsippet om fri bevegelse av arbeidskraft innen for EØS-området, så er denne plikten avgrenset kun til Norge. Det er dermed ikke noen plikt til å ta arbeid utenfor Norge.⁵⁴

Det gitt noen unntak fra hovedregelen om at man skal ta seg arbeid hvor som helst i landet, men disse unntakene er ikke absolutte og legger opp til en skjønnsmessig vurdering hvor det kan lempes på kravet om geografisk mobilitet.

Tanken bak denne reglen om geografisk mobilitet er at arbeidssøkeren selv har et ansvar for å oppsøke arbeid om det ikke er muligheter for ansettelse i nærområdet. Typiske situasjoner er for eksempel om man bor i landlege strøk hvor det er lite stillinger å søke på, eller at man for eksempel bor i et område hvor arbeidsmarkedet er presset og det er vanskelig å få arbeid på grunn av stor konkurranse om de stillinger som blir utlyst. I slike tilfeller er både samfunnet og den arbeidsledige tjent med at man flytter dit hvor man har mulighet til å få arbeid.

Det vanskelige i forhold til denne problemstillingen er hvor langt plikten til å flytte gjelder, og hva som kan forventes og eventuelt kreves av en permittert arbeidstaker.

Baksiden av reglen om geografisk mobilitet er at den arbeidssøkende er forventet til å flytte, og på sett og vis måtte starte et nytt liv et annet sted om dette skulle bli nødvendig.

Motargumentet er at det er rett og rimelig at man må være villig til å flytte dit man kan få jobb når man går arbeidsløs. Situasjonen er dog mer nyansert om man mottar dagpenger under permittering. I slike tilfeller, så er man i praksis ikke arbeidsledig fullt ut. Man er fortsatt ansatt, og det er stadig en mulighet for at man kan gjeninntre i stillingen. I slike tilfeller så vil det kunne anses å være brutalt å bli pålagt å si opp stillingen man har for å måtte flytte til en ny plass. Selv om man ikke kan tvinges til å ta en jobb man ikke ønsker så kan det fort gi store økonomiske konsekvenser. Mange vil ikke ha råd til å miste dagpengene da, dette setter dem i en situasjon hvor de ikke lenger kan betjene sine økonomiske forpliktelser og kan i verstefall gå personlig konkurs.

⁵⁴ Asbjørn Kjønstad og Aslak Syse, *Velferdsrett I*, Oslo 2008, s. 149.

Det er et unntak fra hovedregelen om geografisk mobilitet i Folketrygdloven § 4-5 annet ledd. Her kan alder eller sosiale hensyn lempe på kravene for å kvalifisere som reell arbeidssøker når det kommer til kravet om geografisk mobilitet. I utgangspunktet kan dette virke problematisk i og med at dette åpner for langt flere subjektive vurderinger i forhold til kravene som stilles til geografisk mobilitet. En annen bekymring med at det legges opp til unntak på subjektiv grunnlag, er at rettstilstanden kan framstå som uoversiktlig, og at det i verstefall kan være vanskelig å få til en enhetlig praksis.

Typiske tilfeller hvor det vil være aktuelt å fire på kravene vil være ovenfor unge og eldre arbeidstakere, samt i tilfeller hvor det er tunge sosiale hensyn som taler mot at man skal relokere til et annet sted i landet på grunn av en jobb. Dette gjør at unntakene i stor grad gjelder for et mindretall av arbeidstakerne. Et fåtall av permitteringssaker påvirkes av disse unntakene, og unntakene vil således kunne åpne for en mer individuell saksbehandling for utsatte grupper framfor å skape et uoversiktlig og ineffektivt system. Det er ikke tale om noen absolutte unntak, og det er lagt opp til en skjønnsmessig vurdering i de tilfeller hvor dette er hensiktsmessig.

3.5.5 Bortfall av rett til dagpenger

Folketrygdloven § 4-20 er hjemmelen for midlertidig bortfall av dagpenger. Paragrafen gir adgang til at den arbeidsledige under visse omstendigheter kan miste retten til dagpenger for et begrenset tidsrom.

Det fastsettes at om medlemmet, den permitterte i denne sammenhengen, ikke oppfyller sin plikt så kan denne miste retten til dagpenger. Typiske tilfeller hvor det kan bli aktuelt å bruke denne sanksjonen er når stønadmottakeren ikke aksepterer tilbud om arbeid eller andre tiltak i NAVs regi. Et typisk eksempel på dette i forhold til permitterte arbeidstakere kan være at de motsetter seg å ta nytt varig arbeid på bekostning av sitt nåværende arbeid. Som jeg allerede har drøftet så er denne plikten ikke like strengt praktisert i forhold til permitterte sammenlignet med de som er arbeidsløse. Det vil ofte legges opp til en skjønnsmessig vurdering, men det kan fort oppstå situasjoner hvor den permitterte arbeidstaker kan stå ovenfor et valg. Enten må man ta seg nytt arbeid på bekostning av det eksisterende arbeidsforholdet. Eller eventuelt, å unnlate å akseptere nytt jobbtilbud med den konsekvens at også retten til dagpenger vil bortfalle. Dette innebærer i så fall en et mulig tap, enten et økonomisk tap i form av bortfall av dagpenger, eller at man mister både retten til dagpenger

og blir oppsagt fra den permitterte stillingen på grunn av at arbeidsmangelen viser seg å være varig. Om man har god økonomi så kan det at man midlertidig mister rett til dagpenger være overkommelig, med tanke på at man slipper å ta en jobb man ikke ønsker. For andre så kan dette i realiteten ikke være en mulighet da man uten dagpengene risikerer å ikke lenger være i stand til å betjene sin gjeld eller ha å midler til livets opphold.

Folketrygdloven § 4-21 er den generelle reglen om bortfall av rett til dagpenger. Den konstaterer kun at når medlemmet ikke lenger oppfyller kravene i Folketrygdloven § 4-5 om å være ”reell arbeidssøker” så bortfaller også retten til dagpenger. Ved bortfall av rett på dagpenger så inntreer denne retten på ny igjen når man anses som reell arbeidssøker i lovens forstand.

4 Avslutning

I denne oppgaven har jeg redegjort for den permitterte arbeidstakers stilling i forhold til både arbeidsgiver og staten. Som arbeidstaker har man i Norge mange rettigheter, men denne retten er ikke ubetinget og det stilles også krav. Det som kompliserer problemstillinger rundt permitteringer er at rettsstillingen til arbeidstaker bygger på mange rettslige kilder og at det ikke er en enhetlig regulering. Manglende lovfestelse, samt at rettstilstanden reguleres av både arbeidsrett og trygderett skaper et fragmentert rettsbilde. Dette medfører at rettstilstanden for de som berøres av permitteringer ofte kan oppfattes som komplisert og uoversiktlig.

Det er diskutabelt om permitteringsinstituttet slik det er i norsk rett er tilfredsstillende, spesielt med tanke på at mye av retten rundt permitteringer og rettstilstanden ikke er direkte lovfestet men bygger på tariffavtaler og praksis. Hovedspørsmålet er da om dette bør tale for å lovfeste permitteringer, og å lage en enhetlig permitteringslov som regulerer forholdet mellom både arbeidstaker, arbeidsgiver og NAV.

Som det er poengtert i oppgaven så er det belastende for arbeidstaker å bli permittert, og dette kan være et moment for at adgangen til permittering og følgene av denne bør lovfestes. Dette kan bidra til å gjøre rettstilstanden mer oversiktlig, og samtidig skape en tryggere ramme for de som berøres av permitteringer. Spesielt med tanke på at permitteringer medfører mye usikkerhet, og kan skape store ringvirkninger i de påvirkedes liv. På den annen side så er mange av vurderingene som gjøres i permitteringssaker subjektive, og på grunn av sin natur så vil det være en stor utfordring å bygge et lovverk som kan gi en helhetlig og velfungerende løsning på denne problematikken. Det kan tenkes at et slikt enhetlig lovverk som skal regulere alle sider av permitteringer, og følgene av permitteringen for alle de berørte parter ville ende opp med å være stort og uoversiktlig. Dette ville i så fall delvis virke mot sin hensikt, om motivasjonen for å lovfeste rettstilstanden er å skape oversiktighet for de berørte parter.

Med tanke på at permitteringsinstituttet i Norge er praktisert over lang tid og stadig har utviklet seg i takt med samfunnet og arbeidsmarkedet, så taler dette for at dagens ordning fungerer i praksis. I de fleste permitteringssaker så er det arbeidstakeren som berøres i størst grad, og dennes rettigheter er i stor utstrekning forsøkt sikret gjennom dagens system. Dette kan blant annet begrunnes ut fra dagpengeordningen som også gjelder for permitterte. Denne ordningen er for så vidt også en støtteordning til arbeidsgivere, hvor staten bidrar økonomisk

og gjør permitteringer til et godt alternativ til oppsigelser. Dette taler også for at dagens system er en balansert ordning, som på tilfredsstillende vis tar hensyn til partene involvert.

Det som ofte kan skape de vanskeligste problemstillingene i permitteringssaker er i forhold til hvilke sanksjoner NAV kan anvende mot permitterte arbeidstakere. Spesielt i forhold til de som mottar dagpenger, og om disse må ta nytt arbeid. Arbeidstakerens stilling er her lovfestet, men vilkårene som stilles er i stor grad lik de som stilles til ordinære arbeidsløse. Riktig nok så lempes det på kravene i forhold til permitterte, men denne vurderingen vil alltid måtte baseres på subjektive forhold som vanskeliggjør en helhetlig og forutberegnelig praksis. Denne formen for vurdering åpner opp for at alle tilfeller kan behandles individuelt, og er nok den beste løsningen. Alternativt måtte man ha laget objektive regler som fort kunne føre til en streng praksis som ikke tar hensyn til de arbeidstakerne som loven skal sikre.

Den norske permitteringspraksisen har således en fragmentert karakter, hvor mange rettskilder og hensyn spiller inn. Ordningen har vært praktisert lenge, men har vist seg å være tilpasningsdyktig og utvikles i takt med samfunnet den praktiseres i. Man kan se på ordningen som en balansering mellom behovet til både staten, arbeidsgiver og arbeidstaker. Rettsområdet er til tider uoversiktlig, men det er fleksibelt og åpner for en praksis som fungerer i det daglige. Systemet er dynamisk, og tilpasningsdyktig i form av at subjektive vurderinger og tariffavtaler er sentrale elementer som åpner opp for en praksis som i stor grad klarer å ivareta alle parters interesser. Dette taler for at permitteringsinstituttet slik det framstår i dag er velfungerende, og at en helhetlig lovregulering ikke er nødvendig.

Litteraturliste

Juridisk teori:

Evju, Stein, *Permittering og trygd – Trekk av rettsutviklingen, Arbeidsrett og arbeidsliv Bind 2* (2005-2007).

Fanebust, Arne, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 4 utgave (Oslo 2001).

Fougner, Jan, *Endring i arbeidsforhold, Styringsrett og arbeidsplikt* (Oslo 2007).

Fougner, Jan mfl., *Omstilling og nedbemanning*, 2. Utgave (Oslo 2011).

Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. Utgave (Oslo 2007).

Kjønstad, Asbjørn, Aslak Syse, *Velferdsrett I* (Oslo 2008).

Opsal, Vigdis, *Permitteringer, arbeidsløshetsstrygd og lønnsplikt, Arbeidsrett og arbeidsliv bind 2* (2005-2007).

Schmidt, Folke, *Löntagarrätt (Stockholm 1994)*.

Skarning, Nicolay, *Permitteringer og Nedbemanning i praksis* (Oslo 2009).

Stokke, Torgeir Aarvaag, Kristine Nergaard, Stein Evju, *Det kollektive arbeidslivet – organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør*, 2. Utgave (Oslo 2013).

LOs kommentarer til Hovedavtalen LO-NHO (2013-2017).

NHOs kommentarer til Hovedavtalen LO-NHO (2013-2017).

Lover:

Lov 6. Mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering (permitteringslønsloven).

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

Lov 10. Desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven).

Lov 17. Juni 2005 nr. 62 om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern mv. (arbejdsmiljøloven).

Lov 27. Januar 2012 nr. 9 om arbejdstvister (arbejdstvistloven).

Lov 21. Juni 2013 nr. 59 om ligestilling mellem kønnene (ligestillingsloven).

Lag (1982:20) om anstillningsskydd

LBK nr. 81 af 03/02/2009 (Funktionærloven).

Domsregister

Eidsivating lagmannsretts dom 4. Mai 1953 (Refsumdommen).

ARD 1965 s. 16

ARD 1965 s. 82

ARD 1974 s. 47

ARD 1980 s. 25

ARD 1982 s. 249

ARD 1990 s. 169

ARD 1997 s. 201

ARD 2009 s. 5

NAD 1988 s. 1043

RG 1978 s. 442 (Borregaard-dommen)

RG 1986 s. 98

RG 1987 s. 651

RG 2001 s. 1098

RG 2007 s. 1176

RG 2010 s. 797

RT. 2014 s. 336

Forarbeider:

Ot. Prp. Nr. 11 (1987-88) s. 6.

NOU 1990:20 Forenklet folketrygdlov s. 288.

Forskrift

FOR-1998-09-16-890, Forskrift om dagpenger under arbeidsløshet.

Tariffavtale

Hovedavtalen 2014-2017 LO-NHO.

Øvrig

R04-00-E14: Rundskriv til ftrl. Kap. 4: Dagpenger under arbeidsløshet.

FAFO-notat 2004:19 ”Hvorfor varierer organisasjonsgraden?”

www.nav.no

(<https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Dagpenger+og+stonader+ved+arbeidsløshet/Nyheter/Ny+vurdering+av+avslag+på+dagpenger+ved+permittering.391588.cms>) (November 2014).

