

PERMITTERING AV ANSATTE

Stadig flere selskaper ser seg nødt til å foreta kostnadsbesparende tiltak, herunder også redusere arbeidsstyrken. Dagens økonomiske situasjon har derfor ført til en mer utstrakt bruk av permitteringer enn det vi har sett de senere år. Selskaper som trår feil når de skal iverksette permitteringer, kan imidlertid risikere at en planlagt besparelse blir til en ikke ubetydelig ekstrautgift. Vi vil i dette nyhetsbrevet redegjøre nærmere for adgangen til å permittere ansatte.

Innledning

Permittering kan beskrives som en suspensjon av både lønnsplikt og arbeidsplikt for en tidsavgrenset periode. At det eksisterer en adgang til å permittere etter norsk rett, er ubestridt. Denne adgangen er imidlertid ikke lovregulert, og det samme gjelder vilkårene for og fremgangsmåten ved permittering. Den eneste lovregulering på området finnes i permitteringslønnsloven, som oppstiller regler for arbeidsgivers lønnsplikt under permittering. Videre har partene i arbeidslivet valgt å regulere permittering i de sentrale tariffavtalene. Permitteringsreglene i kapittel 8 i Hovedavtalen mellom LO og NHO ("Hovedavtalen") antas i hovedsak å gi uttrykk for gjeldende rett på området. Det er derfor naturlig å ta utgangspunkt i dette regelverket også når ikke-tariffbundne selskaper vurderer å iverksette permitteringer.

Når kan permittering benyttes?

Permittering kan ikke finne sted uten at det foreligger "*saklig grunn*" som nødvendiggjør permittering. Det er kun forhold på arbeidsgivers side, eventuelt uforutsette hendelser, som kan begrunne permittering. For at det skal være nødvendig å permittere, må det inntrufne ha den konsekvens at bedriften helt eller delvis må innstille driften for en tid, slik at det av den grunn ikke blir mulig å beskjefte alle arbeidstakerne.

Eksempler på hva som kan være saklige permitteringsgrunner er ordremangel og fulle lagre, råstoffmangler, reparasjoner og ominnredning av arbeidslokalene, uforutsette omstendigheter som for eksempel brann, strømbrydd, naturkatastrofer og lignende. Også slike problemer vi nå ser, som manglende finansiering eller oppsigelser av kontokreditter med mer, som har den følge at virksomheten må begrense aktiviteten for en periode, vil kunne utgjøre saklig permitteringsgrunn.

Det ofte avgjørende, og til tider vanskelige, vurderingstemaet er hvorvidt situasjonen for selskapet kan anses å være av midlertidig karakter. En arbeidsgiver kan nemlig ikke benytte seg av permittering som virkemiddel dersom det er grunn til å tro at situasjonen vil vedvare. Det må foreligge fremtidsutsikter og -planer for at

aktivitetene igjen skal komme opp på et slikt nivå at alle de permitterte arbeidstakerne kan komme tilbake til arbeidet. Utsikter til å kunne gjenoppta aktiviteten kan for eksempel være at selskapet er i forhandlinger om nye oppdrag eller ny finansiering, eller har større utestående fordringer som først forfaller noe frem i tid. Dersom det ikke er utsikter til å få de ansatte tilbake i arbeid, skal oppsigelse benyttes.

Permitteringstiden kan ikke strekke seg over for lang tid. Hovedavtalen oppstiller her en øvre grense på seks måneder. Dette kan tjene som et utgangspunkt for hvor lenge en permittering kan anses saklig også for ikke-tariffbundne selskaper. Under enhver omstendighet vil det ikke være hensiktsmessig å permittere ansatte lenger enn 30 uker fordi permitteringslønnsloven bestemmer at arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntre ved permitteringer som strekker seg over 30 uker i løpet av en periode på 18 måneder. Det må likevel understrekes at også kortere perioder enn seks måneder vil være usaklige dersom perioden strekker seg lenger enn det omstendighetene som begrunner permitteringen tilsier.

Arbeidsgiver må dokumentere at det er foretatt en forsvarlig saksbehandling og at fremtidsutsiktene bygger på en rimelig vurdering av situasjonen. Har saksbehandlingen vært forsvarlig og det foreligger et rimelig samsvar mellom de faktiske forhold og arbeidsgivers avgjørelse, skal det i alminnelighet mye til før domstolene underkjenner selskapets valg av permittering som virkemiddel.

Det som under enhver omstendighet ikke er akseptabelt, er å benytte permitteringsinstituttet som en "skjult oppsigelse". Dersom man er klar over at omstendighetene ikke er av forbigående art, men likevel benytter permittering for å spare lønnskostnader i oppsigelsestiden eller for å fremprovosere oppsigelser fra arbeidstakerne, vil domstolene, dersom de blir forelagt permitteringen, regelmessig finne den usaklig.

Fremgangsmåten ved permitteringer

Dersom arbeidsgiver vurderer å permittere minst 10 arbeidstakere, skal NAV varsles så tidlig som mulig. Arbeidsgiver må drøfte

permitteringen med de ansatte før den iverksettes. Hovedavtalen oppstiller en plikt til å drøfte spørsmålet med de tillitsvalgte. Dette gjelder ikke ubetinget for arbeidsgiver som ikke er tariffbundet, men forsvarlig saksbehandling taler likevel for at man innleder drøftelser med de ansattes representanter. Det oppstilles derimot ingen plikt til å foreta individuelle drøftelser ved permitteringer, men for å kunne foreta en forsvarlig utvelgelse av arbeidstakere kan det være behov for slike individuelle drøftelser.

Utvelgelsen av arbeidstakere ved permitteringer må være saklig begrunnet. Imidlertid står arbeidsgiver noe friere enn ved oppsigelser, noe som for eksempel innebærer at et utvelgelseskriterium som ansiennitet kan tillegges mindre vekt ved permitteringer. Arbeidsgiver må videre lovlig kunne beholde ansatte som er av stor betydning for forsvarlig drift under permitteringsperioden, og som er viktige for å bidra til at selskapet kommer ut av den kritiske situasjonen, uavhengig av ansiennitet.

Arbeidsgiver må deretter gi de berørte ansatte skriftlig varsel før permitteringen iverksettes, såkalt permitteringsvarsel. Etter Hovedavtalen er varslingsfristen 14 dager, noe som antakelig må legges til grunn også utenfor tariffavtalens virkeområde. Konsekvenser ved brudd på varslingsfristen er at arbeidstakerne har krav på lønn frem til fristens utløp, selv om permitteringen iverksettes tidligere.

Lønnsplikten under permittering

Arbeidstakernes arbeidsplikt suspenderes under hele permitteringsperioden. Derimot har arbeidsgiver plikt til å yte lønn de ti første arbeidsdagene (to uker) permitteringen varer (arbeidsgiverperioden). Konsekvensen av varslingsfristen beskrevet i forrige avsnitt og lønnsplikten under permittering er derfor at arbeidsgiver må betale lønn i nærmere en måned etter at selskapet har besluttet permittering. Dette nødvendiggjør rask handling og optimal planlegging for en arbeidsgiver som vil dra full nytte av permitteringen.

Det er mulig å foreta både full eller delvis permittering av arbeidstakere. Ved delvis permittering der arbeidstakerens arbeidstid reduseres med mindre enn 40 prosent, utvides arbeidsgiverperioden til å omfatte de første 15 arbeidsdagene (tre uker) av permitteringen. For den delen av permitteringsperioden hvor arbeidsgiver ikke har lønnsplikt, vil arbeidstakeren, med visse unntak, ha rett til dagpenger etter folketrygdlovens regler.

Dagpenger utgjør imidlertid kun 2,4 promille av dagpengegrunnlaget og videre regnes ikke lønn over seks ganger folketrygdens grunnbeløp (p.t. NOK 421 536) med i dette grunnlaget. Arbeidstakere som har en høyere årslønn enn NOK 421 536 vil derfor få en ikke ubetydelig reduksjon i inntektene når de går over til dagpenger under permittering. På årsbasis vil dagpenger uten

barnetillegg maksimalt utgjøre NOK 263 038.

Konsekvensene av ulovlig permittering

Dersom arbeidsgiver benytter seg av permittering uten at det foreligger saklig grunn, kan arbeidstakerne fremme erstatningskrav. Arbeidsgiver vil da være erstatningsansvarlig for arbeidstakerens økonomiske tap, noe som i utgangspunkt vil utgjøre lønnstapet i den ulovlige permitteringsperioden. Arbeidsgiver kan også risikere å ilegges et visst ansvar for oppreisningserstatning, dvs. erstatning for ikke-økonomisk tap.

Oppsigelse under permittering

Under permitteringen kan arbeidstakerne si opp sin stilling med kun 14 dagers oppsigelsesfrist, jf. arbeidsmiljøloven § 15-3 (9). Hovedavtalen gir arbeidstakerne enda gunstigere rettigheter ved at arbeidstakere i visse situasjonen kan fratrukket uten oppsigelsestid for å gå over til annet arbeid. Det er uklart om disse reglene også kan legges til grunn utenfor tariffområdet.

Er det derimot arbeidsgiver som går til oppsigelse av permitterte arbeidstakere, er det imidlertid de vanlige oppsigelsesfristene som gjelder. Det er viktig å være klar over at arbeidsgiver ikke kan gå til oppsigelse av arbeidstakere på grunn av de samme forholdene som lå til grunn for permitteringen, eller omvendt. Dersom selskapet går til oppsigelse av permitterte arbeidstakere, må dette enten skyldes et annet forhold eller at omstendighetene har endret karakter fra å være forbigående til å bli varig. Dersom arbeidsgiveren i permitteringsperioden blir klar over at omstendighetene likevel ikke kommer til å være av forbigående art, må de permitterte arbeidstakerne tas inn igjen og gis oppsigelse. Arbeidstakerne vil da ha rett til lønn i oppsigelsestiden, selv om forholdene ikke ligger til rette for at de kan utføre arbeid.

FOR MER INFORMASJON, KONTAKT:

Thomas Urdal Johnsen

Thomas Urdal Johnsen er advokatfullmektig i firmaets virksomhetsgruppe for Handel, Industri og Offentlig virksomhet. Han arbeider særlig med problemstillinger innen fast eiendom, arbeidsrett og konkurs.

e-post: tuj@wr.no, mobil: 977 70 981



Jan L. Backer

Jan L. Backer er partner og leder firmaets kompetansegruppe for arbeidsrett. Han arbeider hovedsaklig med arbeidsrett og generell kontraktsjuss, og har mange års erfaring knyttet til arbeidsrettslige problemstillinger som ansettelsesavtaler, oppsigelser, omorganiseringer, restruktureringer samt kjøp og salg av bedrifter.

e-post: jlb@wr.no, mobil: 913 75 815

