

INNHOOLD

1	Omstillingsprosesser	13
1.1	Innledning.....	13
1.2	Permittering	15
1.3	Nedbemanning.....	16
1.3	Permittering eller nedbemanning?	18
1.4	Permitteringsreglens historiske bakgrunn og hensynene bak reglene	19
1.5	Nedbemanningsreglens historiske bakgrunn og hensynene bak reglene	21
1.6	Virksomheter uten tariffavtale	22
1.7	Sluttvederlag/sluttpakke og endringsoppsigelse	25
1.8	Fallgruvene ved permittering, nedbemanning og endringsoppsigelse....	26
1.9	Opplegget videre	27
2	Permittering.....	29
2.1	Innledning.....	29
2.2	Hvem kan permitteres?	30
2.2.1	Utgangspunkt: Alle kan permitteres	30
2.2.2	Stat og kommune.....	31
2.3	Hovedavtalen § 7-1 og saklighetskravet.....	32
2.3.1	Innledning.....	32

2.3.2	NHO og LOs kommentarer til saklighetskravet	33
2.3.3	Noen begrensninger	34
2.4	Saklighetsvurderingen og noen typetilfeller	37
2.4.1	Innledning	37
2.4.2	Markedsforhold, streik, kredittvansker	37
2.4.3	Permittering som følge av koronaviruset	39
2.4.4	Vedlikehold, ombygging m.v.	40
2.4.5	Likviditetsvansker.....	40
2.4.6	Eksempel – Høyfjellshotell uten gjester.....	42
2.4.7	Rullerende permittering	43
2.5	Hindringer for permitteringer av enkelte ansatte.....	44
2.5.1	Arbeidstakere som er sagt opp og tillitsvalgte	44
3	Saksbehandlingen ved permittering	47
3.1	Innledning.....	47
3.2	Dokumentasjon.....	48
3.3	Plikt til å drøfte permitteringen	49
3.4	Saksbehandlingen når det ikke er tariffavtale og tillitsvalgte.....	52
3.5	Varsel til NAV	53
3.6	Individuelle drøftelsesmøter ved permittering?.....	55
4	Permitteringsvarselet og varslingsfristen	59
4.1	Kravene til permitteringsvarselet og varslingsfristen.....	59
4.2	Eksempel – frisørsalongen som må stenge	64
4.3	Permitteringsbevis/permitteringsvarsel.....	64
4.4	Utvidelse eller innskrenkning av permitteringen	65
4.5	Eksempel – arkitektkontoret	67

5	Krets og kriterier ved permittering	69
5.1	Innledning.....	69
5.2	Utvalgskrets (hvor?).....	71
5.3	Utvalgskriterier (hvem?).....	72
5.4	Ansiennitet som utvalgskriterium ved permittering.....	74
5.5	Andre kriterier ved permittering: Samarbeidsevner, fravær m.v.	77
5.6	Interesseavveining ved permittering?.....	78
5.7	Permittering ved sykdom, ferie eller permisjon	81
5.8	Diskrimineringsforbudene	83
6	Permitteringens lengde.....	85
6.1	Innledning.....	85
6.2	Hovedavtalen.....	86
6.3	Permittering «inntil videre».....	87
6.4	Arbeidstakernes rettigheter hos NAV – praktiske begrensninger på permitteringenes lengde	88
6.4.1	Endringer i forbindelse med koronapandemien	88
6.4.2	Eksempel – restauranten i byen.....	92
6.4.3	Rettighetene som praktisk begrensning på permitteringenes lengde	92
6.5	Eksempel på permittering – eventbyrået.....	93
6.6	Fiskeindustrien	94
7	Permitteringslønsloven	95
7.1	Innledning og illustrasjon.....	95
7.2	Bakgrunnen for permitteringslønsloven	96
7.3	Arbeidsgivers lønnsplikt under del av permitteringen	98
7.4	Delvis permitterte	99
7.5	Hva inneholder permitteringslønnen?.....	101
7.6	Midlertidig gjenoptakelse av arbeidet under permittering.....	102

7.7	Arbeid hos andre under permitteringen, herunder konkurrerende virksomhet	104
7.8	Unntak fra lønnsplikt: fiskeforedling, force majeure, tiltak og arbeidskamp	105
7.9	Ansatte med sykefravær	106
7.10	Ansatte på ferie	108
7.11	Ansatte på permisjon	109
7.12	Praktiske råd	110
8	Virkninger av permitteringen	111
8.1	Avslutning av permitteringen	111
8.2	Arbeidsgiver avslutter permitteringen	112
8.3	Oppsigelse fra arbeidsgiver i permitteringsperioden	113
8.4	Oppsigelse fra arbeidstaker i permitteringsperioden	114
8.5	Ansatte på prøvetid	117
8.6	Sjekkliste ved permitteringer	119
9	Noen sentrale rettsavgjørelser	121
9.1	Innledning	121
9.2	Dommer og avgjørelser om permittering der arbeidsgiver i det vesentlige vant frem	122
9.3	Dommer og avgjørelser om permittering der arbeidstaker i det vesentlige vant frem	134
10	Lov og forskrift om permitterings lønn	149
10.1	Permitteringslønsloven	149
10.2	Permitteringslønsforskriften 2016	153
10.3	Permitteringslønsforskriften etter koronautbruddet (20.3.20)	155

10.4	Koronaforskriften av 20.3.20 om midlertidige endringer i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven.....	156
10.5	Midlertidig forskrift om midlertidig lønnskompensasjon til permitterte for å avhjelpe konsekvenser av utbrudd av covid- 19	164
10.6	Eidsivating lagmannsretts dom av 4. mai 1953.....	169
11	Presentasjon: Prosess ved permittering.....	179
12	Kjørebok permittering.....	183
12.1	Norsk permittering.....	183
12.2	Engelsk: Temporary layoffs	188
13	Maler – norsk.....	193
13.1	Informasjonsskriv til ansatte	193
13.2	Varsel om permittering	196
13.3	Protokoll fra møte med tillitsvalgt.....	198
13.4	Protokoll fra styremøte.....	201
14	Maler – engelsk.....	203
14.1	Notice of temporary layoff.....	203
11.1	Minutes of meeting with the company’s employee representative....	206
15	Nav	209
15.1	Skjema for bekreftelse på arbeidsforhold og permittering.....	209
15.2	Skjema for arbeidsgivers meldeplikt til NAV	215
	Stikkordsregister.....	219
	Nyttige nettsider	223



1 Omstillingsprosesser

1.1 Innledning

Situasjoner kan oppstå der en virksomhet har behov for å redusere antall ansatte, for eksempel grunnet en nedgang i omsetning. For ledelsen vil det da være av betydning å få innsparingene på plass så snart som mulig, slik at ikke ressurser tapes gjennom f.eks. for høy bemanning, og mulighetene for ny vekst begrenses fordi egenkapitalen svekkes. Samtidig skaper nedbemanningen usikkerhet blant de ansatte, og bedriften kan risikere å miste dem som er mest attraktive i arbeidsmarkedet. Dersom ikke de ansatte ganske raskt blir forsikret om at deres posisjon i virksomheten er trygg, kan de få en grunn til å søke seg til annen arbeidsgiver.

Permittering og nedbemanning er to forskjellige virkemidler for å redusere arbeidsstokk og kostnader. Permittering er et midlertidig tiltak, mens nedbemanning er et tiltak av mer varig art. I tillegg kommer sluttpakker som virkemiddel, som kan erstatte både permitteringer og nedbemanninger, dersom ikke det er nok å gjøre omplasseringer.

Virksomhetens rett til å foreta permittering fremgår av sedvane-rettslige (ulovfestede) regler eller i tariffavtale, der virksomheten er bundet av tariffavtale med permitteringsreguleringer. For øvrig er

virksomheten pålagt å betale lønn i noen dager ut i permitteringsperioden, gjennom lov om lønnsplikt under permittering av 6. mai 1988 nr. 22 (permitteringslønsloven). Gjennom denne loven regulerer myndighetene virksomhetenes bruk av permittering, og gjør det mer eller mindre lønnsomt å bruke ved å øke eller senke bedriftens lønnsplikt ved permitteringer. Fordi myndighetene av og til vil stramme inn på bruken av permitteringer, eller i andre perioder kanskje stimulere til permitteringer fremfor nedbemanninger (som er tilfellet ved koronapandemien), endres lønnsplikten ved permittering ganske ofte. Lønnspliktperioden ved permitteringer må derfor alltid kontrolleres på www.nav.no ved en aktuell permittering.

Virksomhetens rett til både å permittere og nedbemanne har sitt grunnlag i arbeidsgiverens styringsrett, i motsetning til en sluttvederlagsavtale, som krever enighet mellom partene. Imidlertid er nedbemanning undergitt et lovregulert regime, som særlig følger av arbeidsmiljøloven kapittel 15 (opphør av arbeidsforhold), men hvor også andre bestemmelser kan komme inn, for eksempel drøftingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 8, se også kapittel 7 om arbeidsmiljøutvalget.

Ansattes rett til dagpenger ved permittering og nedbemanning finnes i folketrygdloven, og nå også i midlertidige forskrifter knyttet til koronapandemien. Vi skal gjennomgå alle regelsettene i korte trekk her.

1.2 Permittering

Permittering baserer seg som nevnt på sedvane, som igjen er basert på tariffavtaleregler, særlig Hovedavtalen LO–NHO kapittel 7. Domstolene anvender disse reglene i stor grad også for virksomheter som ikke har tariffavtale, selv om bedriften ikke har tillitsvalgte.

Permittering er en suspensjon av arbeidsavtalen for et begrenset tidsrom etter pålegg fra arbeidsgiver. Fra en gitt dato møter ikke lenger den ansatte på arbeid, og mottar heller ikke lønn. Som tiltak krever permittering i utgangspunktet hverken enighet med tillitsvalgte eller den ansatte, men slik enighet kan naturligvis likevel forekomme.

Arbeidsavtalen fortsetter å løpe under permitteringen, men uten lønnsplikt for virksomheten, og uten arbeidsplikt for den ansatte. Partenes gjensidige ytelsesplikt suspenderes således i en periode, selv om det formelle arbeidsforholdet består. Etter permitteringsperiodens utløp fortsetter arbeidsforholdet på samme vilkår som før.

Permittering er altså ikke lovregulert, men adgangen til permittering er akseptert og utviklet i rettspraksis, og er forutsatt i lovgivningen. For eksempel viser arbeidsmiljøloven § 15-3 (9) til at oppsigelsestiden ved oppsigelse fra permitterte arbeidstakers side er kortere enn ellers, og uavhengig av hva som står i arbeidsavtale eller tariffavtale: 14 dager.

I tillegg til den generelle permitteringsadgang, bygget på sedvane og aksept fra domstolene, gir en rekke tariffavtaler hjemmel for permittering, for eksempel Hovedavtalen LO–NHO kapittel 7. Tilsvarende permitteringsbestemmelser finnes også i hovedavtalene innenfor

bl.a. områdene til arbeidsgiverforeningene Virke og Spekter, og i noe mer begrenset form innen KS.¹ Dette er avtaler inngått på kollektivt nivå, med andre ord for flere. Utenfor tarifforhold er permitteringsadgangen basert på sedvane og elementer av analogi fra Hovedavtalen LO-NHO kapittel 7, dvs. med ensidig beslutning om permittering fra arbeidsgivers side, eller etter individuell avtale.

Merk at permittering er ikke det samme som permisjon. Permisjon er en midlertidig suspensjon av arbeidsavtalen på initiativ fra arbeidstaker, eller på grunn av arbeidstakers forhold, for eksempel pga. fødsel eller utdanning. Dette står således i motsetning til permittering, som iverksettes på initiativ fra arbeidsgiver og på bakgrunn av arbeidsgivers behov.

Også suspensjon etter arbeidsmiljøloven § 15-13 er noe annet enn permittering. Her er det tale om mistanke om at arbeidstaker har begått vesentlige brudd på sin arbeidsavtale, og arbeidsforholdet suspenderes derfor mens saken undersøkes nærmere.

1.3 Nedbemanning

Nedbemanning brukes som begrep når det er forhold hos virksomheten som leder til behov for en reduksjon av arbeidsstokken. Bedriften har kanskje for stor kapasitet eller ønsker å kutte i lønnskostnadene. Lønnskostnadene er ofte en sentral del av de faste kostnadene, så temaet nedbemanning vil derfor raskt komme på agendaen dersom omsetningen eller lønnsomheten går ned.

¹ Begrenset til konflikter og forse majeure tilfeller i vanlig kommunal/fylkeskommunal virksomhet, se Hovedavtalen KS Hovedavtalen 2016–2017, § 8.

Nedbemanning innebærer at arbeidsstokken reduseres for overskuelig tid fremover, selv om noen bedrifter kan tenkes å oppbemanne igjen etter noe tid. Nedbemanning kan skje ved at virksomheten beslutter å gå til oppsigelse av ansatte, oppfordrer ansatte til å si opp selv, eller at det inngås avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Noen ganger gir arbeidsgiver en viss kompensasjon, også kalt sluttpakker eller sluttvederlag, i disse tilfellene.

I sammenheng med nedbemanning er det vanlig at virksomheten avslutter vikariater, konsulentavtaler, innleie av arbeidstakere osv., og på denne måten kutter i tilgjengelig arbeidskraft. Rettslig sett kan disse tiltakene være enklere for arbeidsgiver å gjennomføre fordi stillingsvernreglene gir de fast ansatte en sterk posisjon. Samtidig viser rettspraksis at domstolene aksepterer virksomhetenes behov for nedbemanning, dersom behovet er tilstrekkelig dokumentert og virksomheten har foretatt en betryggende saksbehandling.

I 2019 kom det såkalte ansiennitetsprinsippet ved nedbemanninger mer i fokus, da Høyesterett behandlet nedbemanninger i entreprenøren Skanska, som var en tariffbundet bedrift (HR-2019-424-A).

1.3 Permittering eller nedbemanning?

Det kan være vanskelig å svare på når virksomheten bør benytte permittering og når den bør bruke oppsigelser. Dette er i stor grad opp til virksomheten selv: Dersom den ikke ønsker å permittere, så kan den gå til oppsigelser om den har saklig grunn til det. Arbeidsgiver må avgjøre dette etter et samvittighetsfullt skjønn basert på kunnskaper, men kanskje også antagelser og prognoser for fremtiden. Er det en midlertidig nedgang, eller er det en mer varig situasjon? Det skjønn som arbeidsgiver her utøver, vil domstolene vanligvis være tilbakeholdne med å overprøve. Det praktiske råd er derfor at ledelsen gjennomgår den dokumentasjon man har og gjennomfører drøftelser med de ansattes representanter. Er det grunn til en viss realistisk optimisme for oppgang det nærmeste året, kan virksomheten rimelig trygt gå til permittering fremfor oppsigelser.

Det finnes en grense for hvor optimistisk virksomheten kan tillates å være, selv om den har romslige muligheter for sin vurdering; i en sak om permittering av fire arbeidere i en transportforretning (Sælid),² der det var nokså opplagt at nedgangen var varig, fant lagmannsretten at det ikke var grunn for permitteringen, og at virksomheten i stedet skulle ha benyttet oppsigelser. Retten uttalte:

«I likhet med herredsretten anser man det godtgjort at arbeidsstokken på permitteringstiden var blitt for stor i forhold til arbeidsmengden. Det uforvarslike var å gå til permittering i stedet for oppsigelse. Arbeidsgiveren hadde – slik som saken foreligger opplyst – ikke saklig grunn til å regne med at selskapet skulle kunne gjeninnta de permitterte i rimelig nær fremtid.»

2 RG-1986-98.

1.4 Permitteringsreglens historiske bakgrunn og hensynene bak reglene

Permitteringsinstituttet kan spores tilbake til 1920-tallet. Den første kjente rettsavgjørelsen om permittering er den såkalte Gohn-dommen fra Oslo byrett 2. juni 1938, hvor byretten bygget på at det forelå en bindende praksis for permittering ved virksomheten. En markert videreutvikling av permitteringsinstituttet kom med Refsum-dommen fra Eidsivating lagmannsrett 4. mai 1953, hvor retten uttalte at permittering «*anses å ha utviklet seg som et alternativ til reglene om oppsigelse*». Retten la også til grunn at permittering ikke kunne skje «*uten saklig grunn*», noe som fortsatt er hovedvilkåret i dag. Refsum-saken ble anket til Høyesterett, men partene forlikte saken før den ble behandlet. Senere dommer har også bygget på at det foreligger en permitteringsadgang: Trondheim byrett 19. september 1955 (Nobø), Bergen byrett 24. oktober 1975 (Fjordfly), Eidsivating lagmannsrett 13. februar 1978 (Borregaard)³ og Eidsivating lagmannsrett 7. juni 1985 (Sælid).⁴

Som man ser, ligger en god del av den sentrale rettspraksis tilbake i tid. Men Høyesterett uttalte 31. mars 2014:⁵

«Selve permitteringsadgangen følger av arbeidsrettslig sedvane-rett. Adgangen er også nedfelt i hovedavtalen mellom LO og NHO. Permittering krever 'saklig grunn'».

3 RG-1978-442

4 RG-1986-98.

5 HR-2014-00656-A.

Utviklingen av permitteringsinstituttet gjennom rettspraksis har møtt kritikk. Evju (2007) har tidligere skrevet:

«Litt satt på spissen har rettspraksis beveget seg i kvantesprang. Fotfestet har ikke vært det beste (...) Rettspraksis er for så vidt både gammel og gebrekkelig.»

Det er kommet nye rettsavgjørelser til, men fortsatt ikke fra Høyesterett. Det er hensyn som taler for og mot virksomhetenes vide permitteringsadgang. De viktigste hensyn mot er at permittering griper inn i stillingsvernet til den ansatte, og den ansatte får del av risikoen for nedgangen i arbeid. De som blir permittert, får bare omkring 62% av lønnen i dagpenger fra Folketrygden, og de taper derfor mye på ordningen. Dagpengene kan også sees som en subsidiering av «dårlige» virksomheter, der de ansatte isteden kunne fått seg arbeid i virksomheter som går godt, og som kanskje har en bedre fremtid enn der de er i dag.

De viktigste hensyn for er at det gir fleksibilitet til å regulere kostnadene i en midlertidig situasjon, der alternativet ville være oppsigelser. Permitteringsadgangen kan medføre at virksomheten overlever den vanskelige situasjonen, til fordel for både virksomheten, de ansatte og samfunnet. Med et sterkt stillingsvern og en snever adgang til midlertidige ansettelser kan permittering sees som en «sikkerhetsventil». I løpet av 2020 har vi sett at myndighetene har gjennomført flere lettelser i regelverket i forbindelse med koronapandemien slik at virksomhetene i større grad skulle kunne velge permittering og raskt fri seg fra lønnsforpliktelser. Tanken bak er at dette skal forhindre oppsigelser og tap av arbeidsplasser.

1.5 Nedbemanningsreglernes historiske bakgrunn og hensynene bak reglene

Før 1936 var det ikke nødvendig for virksomheten å påvise saklig grunn for en oppsigelse, og en nedbemanning ville dermed bare være opp til bedriften og dens styringsrett.

Nedbemanningsbestemmelsene bygger på en utvikling av stillingsvernet fra 1936, med innføring av vern mot usaklig oppsigelse i arbeidervernloven av 1936, videreført i arbeidervernloven av 1956. Ved arbeidsmiljøloven av 1977 ble stillingsvernet ytterligere utvidet, bl.a. ved at arbeidstaker fikk rett til å stå i stillingen mens tvist om oppsigelsens saklighet pågikk. Det ble også innført store begrensninger i adgangen til midlertidige ansettelse. Stillingsvernet er videreført i arbeidsmiljøloven av 2005, og det er bl.a. kommet til bestemmelser om informasjon og drøfting med arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomheter med minst 50 arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven kapittel 8.

Ved planlegging av nedleggelse i virksomheter med minst 30 arbeidstakere eksisterte det dessuten en egen lov, omstillingsloven av 6. juni 2008, som hadde som formål at de involverte, sammen med bl.a. fylkeskommunen, kartlegger mulighetene for fortsatt drift, salg til andre, med mer. Denne loven fikk i praksis liten rolle og ble opphevet i 2019.

I motsetning til den vide adgangen til å permittere er adgangen til å nedbemanne gjennom oppsigelser underlagt et strengere regelverk i arbeidsmiljøloven. Hensikten bak disse reglene er å gi de ansatte trygghet for sine stillinger, samt beskytte den normalt svakeste parten i arbeidsforholdet. Arbeid sees både som et middel til inntjening

og også som et gode i seg selv, som bør ha en rettslig beskyttelse. Samtidig gir bestemmelsene et opplegg for saksbehandlingen ved nedbemanninger som skal sikre at disse er tilstrekkelig godt vurdert. Samtidig må sies at norsk lov gir en tilstrekkelig adgang for bedriftene til å gå til oppsigelser ved saklig behov for omstillinger.

De forskjellige hensyn som står bak reglene om permittering på den ene siden, og reglene for nedbemanning på den andre, gir en rekke utslag. Både grunnlag, saksbehandling og utvelgelse er underlagt strengere regulering ved nedbemanning enn ved permittering. Som en del av dette er ansiennitetsprinsippet antagelig mindre tungtveiende ved permittering enn ved nedbemanning, selv om dette må vurderes på bakgrunn av hva slags tariffavtale som regulerer forholdet. Bakgrunnen er at nedbemanning er et mer varig tiltak, og dermed mer inngripende overfor den ansatte, med den konsekvens at vurderingen må være grundigere og bedre dokumentert. Normalt har nok også virksomheten noe mer tid ved en nedbemanning enn ved en permittering, selv om dette ikke alltid er tilfelle.

1.6 Virksomheter uten tariffavtale

Offentlig sektor er dekket av tariffavtaler, og de ansatte, enten de er organisert eller ikke, vil være omfattet av tariffavtale. I privat sektor er dette annerledes. I privat sektor har mange virksomheter hverken tillitsvalgte eller tariffavtale. Her skiller Norge seg ut fra resten av Norden. Stabell-utvalget la i 2001 til grunn at 55% av yrkesaktive lønnstakere i Norge var tilsluttet en arbeidstakerorganisasjon. Nå er tallene omkring 49%, herunder 80% i offentlig sektor og bare

38% i privat sektor.⁶ Videre la utvalget til grunn at tariffavtaledekningen lå nokså stabilt på 50–55% i privat sektor, noe som også tall fra 2016 fortsatt bekrefter.⁷ Tallene innebærer at mange yrkesaktive i privat sektor i Norge står utenfor fagforeninger, og en god del arbeider i bedriften uten tariffavtaler. Forskjellen er interessant i forhold til Danmark, hvor organisasjonsgraden var oppgitt til 67% og tariffavtaledekningen til 84%, mens tilsvarende tall i Sverige var 68% og 91%, og i Finland 69% og 89%.⁸

I virksomheter uten tariffavtale og uten tillitsvalgte står ledelsen i en noe friere posisjon fordi tariffavtalen normalt har som virkning å innskrenke ledelsens styringsrett. Dette er gjerne noe av hensikten, og mange tariffavtaler har dessuten ansiennitetsklausuler, som vil ha noe betydning ved permittering eller nedbemanning. Uten tariffavtale er det kanskje ingen til å representere de ansatte, og dermed foreligger det heller ikke noen plikt til kollektive drøftelser. Men ut fra en viss lojalitetsplikt i avtaleforhold må det kunne utledes en viss plikt til å informere om de kutt virksomheten står overfor på et rimelig tidspunkt, slik at de ansatte blir klar over hva som kommer. Hverken permittering eller oppsigelser bør komme overraskende på de ansatte. Særlig gjelder dette oppsigelser, som vil være mer inngrepene. Relevant informasjon må derfor normalt være gitt på et tidligere tidspunkt.

Det kan i mange sammenhenger være fornuftig å legge seg tett opp til de prosedyrer som følger av tariffavtaler, ved både permittering og nedbemanning. En prosess som om man har tariffavtale gir ofte en

6 www.arbeidslivet.no 1.8.17. Tall fra FAFO.

7 www.arbeidslivet.no 1.8.17. Tall fra FAFO.

8 FAFO-rapport 2016:07 ved Kristine Nergaard, s. 27 og 28. Tall fra 2012–2014.

grundigere og mer betryggende saksbehandling. Tillitsvalgte kan velges ad hoc etter initiativ fra enten virksomheten eller fra de ansatte. Et annet alternativ er å benytte verneombudet som samtalepartner, selv om verneombudet først og fremst har som oppgave å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, se arbeidsmiljøloven § 6-2. Verneombudet vil likevel kunne presentere de ansattes synspunkter etter et møte med dem, eller innhenting av informasjon på annen måte, slik at man får eventuelle motforestillinger frem. Her er det et poeng at de ansatte får møtes uten ledelsen til stede, slik at de mer fritt kan komme frem med sine synspunkter. Noen steder utpekes tillitsvalgte av ledelsen. Dette kan også være en måte å få frem motstandpunkter på. Men vedkommende vil jo ikke ha samme legitimitet som vanlige tillitsvalgte, som er valgt av de ansatte.

Når det gjelder permittering, er rådet å følge Hovedavtalen LO–NHO kapittel 7, så langt disse bestemmelsene passer. Virksomheten kan gjerne gi en erklæring om at den vil følge disse bestemmelsene ved permitteringen. Det skaper klarhet i forholdet til de ansatte, og permitteringen står antagelig noe sterkere juridisk. Til støtte for dette syn vises til Hålogaland lagmannsretts dom av 13. mars 2001, der lagmannsretten uttalte:

«Arbeidsgivers adgang til å permittere arbeidstakere er ikke direkte hjemlet i lov, men bygger på tariffavtaler, individuelle avtaler og sedvanerett. Innenfor sitt område gir Hovedavtalen mellom LO og NHO nærmere regler om permitteringsadgangen. Lagmannsretten mener, som Jakhelln 'Oversikt over arbeidsretten' s. 273 og Gjone/Aagaard 'Virksomhetens personalhåndbok' s. 170, at Hovedavtalens bestemmelser må antas å gi uttrykk for de regler som sedvanligvis gjelder ved permittering. Dette synes også å være partenes oppfatning.»

1.7 Sluttvederlag/sluttpakke og endringsoppsigelse

Et alternativ til både permittering og nedbemanning er som tidligere nevnt sluttpakke, også kalt sluttvederlag, etter avtale mellom virksomheten og arbeidstaker. Dette kan i mange sammenhenger være en hensiktsmessig løsning, men krever enighet mellom partene. Det får man ikke alltid til, og da vil virksomheten være henvist til å benytte permittering eller nedbemanning, som ikke krever enighet med arbeidstakeren.

Dessuten vil såkalt endringsoppsigelse kunne benyttes, der partene ikke er enige. Endringsoppsigelse vil si at bedriften flytter den ansatte til annen stilling enn den han har i dag, kanskje også med lavere lønn. Da må man benytte oppsigelsesprosess.

Sluttpakkeforhandlinger kan komme i stand etter initiativ fra virksomheten, men også fra arbeidstaker i en situasjon der det er kjent at virksomheten skal kutte kostnader. Sluttvederlagsforhandlinger kan gjennomføres «selvstendig» som et alternativ til permittering eller oppsigelsesprosess, men kan også komme som resultat av en permittering eller en nedbemanning som allerede er gjennomført eller er i ferd med å bli gjennomført. Sluttpakkeforhandlinger kan også komme i stand der arbeidsgiver ønsker å overføre arbeidstaker til annen stilling, og arbeidstaker motsetter seg dette.

En grundigere gjennomgang av både nedbemanninger og sluttpakker, og hvilket nivå sluttpakkene skal ligge på, fremgår av boken *Permittering, Nedbemanning og Sluttpakker*.⁹

⁹ Av advokat Nicolay Skarning, Cappelen Damm, 2017. Det vises også til *Oppsigelser skritt for skritt*, Hegnar Media, 2019.

1.8 Fallgruvene ved permittering, nedbemanning og endringsoppsigelse

Det er enkelte fallgruver ved omstillinger som det kan være nyttig å nevne allerede nå, selv om materialet også skal gjennomgås mer i detalj senere.

For det første kan dokumentasjonen for hvorfor tiltak settes inn, være mangelfull. Mer omfattende tiltak krever gjerne bedre dokumentasjon. Manglende dokumentasjon svekker troverdigheten i forholdet til både tillitsvalgte, ansatte og eventuelt domstolene. Man risikerer også et økt konfliktnivå, noe som bl.a. har en kostnadsside.

For det andre går virksomhetene av og til for raskt frem, slik at saksbehandlingsreglene brytes. Kanskje virksomheten unnlater å drøfte med de tillitsvalgte, eller drøfter for sent, og kommer i tariffbrudd med eventuelt erstatningsansvar eller en ugyldig beslutning om permittering eller oppsigelse til følge. En fare på motsatt side er imidlertid at virksomheten går for sakte frem: Muligheten for permittering og nedbemanning henger over de ansatte over lang tid og skader arbeidsmiljøet og effektiviteten, og virksomheten mister kanskje de mest attraktive arbeidstakerne.

Manglende saksbehandling medfører ofte flere konflikter og rettslige tvister, som koster tid og penger. Ved nedbemanning er det endel virksomheter som ikke gjennomfører individuelt møte med den arbeidstaker som vurderes sagt opp, i strid med kravet i arbeidsmiljøloven § 15-1. Ikke minst kan dette lett skje ved endringsoppsigelser, hvor bedriften ikke tenker på at oppsigelsesreglene også må følges i slike prosesser. Det kan i seg selv medføre at oppsigelsen og eventuelt

endringsoppsigelsen blir satt til side som ugyldig. Ved permittering er det ikke samme strenge krav til individuelle møter. Men også her kan slike møter være aktuelt, hvor virksomheten har bestemt seg for å vurdere sosiale forhold (som gjeld, forsørgelsesplikt, sykdom med mer).

For det tredje foreligger det fra tid til annen mangler ved permitteringsvarselet eller oppsigelsesbrevet. Ved endringsoppsigelser skal endringsoppsigelsesbrev fremlegges, og det må være formelt i orden. Her bør virksomheten følge standarder og være nøyaktig med utformingen. Tilsvarende er det viktig å sende melding til NAV der dette kreves, bl.a. ved en større permittering eller nedbemanning (der 10 ansatte eller flere berøres). Om færre enn dette berøres, kan det likevel være fornuftig å melde forholdet inn til NAV, slik at de raskere kan sette inn tiltak for å hjelpe de berørte arbeidstakerne. Ved nedleggelse av hele eller deler av bedriften må man også være oppmerksom på omstillingsloven, med krav om drøftelser med fylkeskommunen, slik at ikke nedleggelsesprosessen blir unødvendig utsatt som følge av at dette er uteglemt.

1.9 Opplegget videre

I det følgende vil vi gjennomgå permitteringsregelverket, vilkårene for permittering, saksbehandlingen, utvelgelse og lengden av en permittering, permitteringslønn og dagpenger i mer detalj. Bak i boken finnes utdrag fra en rekke dommer vedrørende permittering med kommentarer som også kan gi veiledning. Helt til slutt er det lagt ved nyttige maler for permitteringsprosesser, både på norsk og engelsk.