

Om permitteringer

1. Innledning og rettslig utgangspunkt

Med permittering menes rettslig sett en midlertidig suspensjon av partenes plikter i arbeidsforholdet. Retten til å permittere, herunder vilkårene for å kunne permittere, er ikke lovregulert. Adgangen følger av rettspraksis og permitteringsinstituttet har sin opprinnelse fra arbeidsgivers styringsrett. Mange tariffavtaler har detaljerte permitteringsregler som for eksempel reglene i Hovedavtalen mellom NHO og LO. Det er antatt at bestemmelsene om vilkårene for og fremgangsmåten ved permittering i Hovedavtalen må anses å gi uttrykk for de regler som gjelder også utenfor virkeområdet for Hovedavtalen. Det er derfor naturlig å ta utgangspunkt i disse reglene når en skal vurdere permittering også der partene ikke er bundet av Hovedavtalen.

Generelt sett er terskelen for å permittere betydelig lavere enn for oppsigelse, men det stilles krav til at både permitteringsårsaken og utvelgelsen av de ansatte som skal permitteres er saklig.

Loven om lønnsplikt under permittering regulerer ikke vilkårene for å kunne permittere, men loven forutsetter at det foreligger en slik adgang. Denne loven regulerer kun arbeidsgivers lønnsplikt når permittering er lovlig gjennomført. I henhold til permitteringslønnsloven § 3 har arbeidstakeren krav på lønn og annet arbeidsvederlag i en arbeidsgiverperiode den første tiden etter at permittering er iverksatt. Arbeidsgiverperioden løper fra og med den første arbeidsdag permitteringen omfatter.

Permittering må for øvrig ikke sammenblandes med permisjon. Sistnevnte er en rett for arbeidstaker til fravær fra arbeidet, f.eks. ved svangerskap og fødsel, mens permittering er en rett bedriften har.

2. Generelle vilkår for å permittere

Vilkårene for å permittere er som nevnt utledet av domstolene, og disse reglene/prinsippene er også inntatt i Hovedavtalen mellom NHO og LO.

2.1 Midlertidig driftsforstyrrelse utenfor klubbens kontroll

Det rettslige utgangspunktet for at en klubb skal kunne permittere ansatte er at den har saklig grunn begrunnet i midlertidige driftsforstyrrelser som ligger utenfor klubbens kontroll. Dersom en svømmehall brenner vil for eksempel kravet være tilfredsstillt, forutsatt at klubbens saksbehandling har vært forsvarlig. Dersom klubben selv velger å pusse opp svømmehallen,

er derimot vilkåret ikke oppfylt (selv om anlegget eies av kommunen). Dette er etter vår mening påregnelig, og følgelig ikke utenfor klubbens kontroll i permitteringsreglenes forstand.

Hvorvidt vilkåret om at det foreligger en driftsforstyrrelse som er utenfor klubbens kontroll er oppfylt, vil bero på en konkret helhetsvurdering av sakens faktiske omstendigheter.

Driftsstans som skyldes reparasjoner av utstyr kan etter vår mening tilfredsstille kravet. Dette forutsetter antakelig at reparasjonen ikke er forårsaket av mangel på vedlikehold. Dersom svømmeanlegget eies av kommunen og kommunen ikke har overført vedlikeholdsansvaret til leietakerne (i leiekontrakten), må leietaker kunne forvente at kommunen forvalter sitt vedlikeholdsansvar på en forsvarlig måte. Normalt er det derfor ikke påregnelig for leietaker at svømmehallen må stenges ved utskiftning av deler på grunn av slit og elde. Gode grunner taler derfor for at dette er å anse som forhold som er utenfor leietakers kontroll, og følgelig at permittering kan gjennomføres (forutsatt at de øvrige vilkår er oppfylt, jf. nedenfor). I et slikt tilfelle kan kommunens manglende oppfyllelse av sitt vedlikeholdsansvar også være erstatningsbetingende. Vi går imidlertid ikke nærmere inn på dette her.

Dersom anleggseier stenger svømmehallen på slutten av et regnskapsår for å spare penger – og klubben ikke eier anlegget – vil nok vilkåret også være oppfylt idet dette er utenfor klubben kontroll. Dersom klubben er anleggseier i et slikt tilfelle, er nok vilkåret ikke oppfylt. Dette forutsetter dog at "innsparingsbehovet" ikke skyldes forhold som er utenfor klubbens kontroll.

Dersom en svømmehall må legges ned i påvente av at ny hall bygges, kan også vilkåret være oppfylt. Her må det – som det fremgår over – vurderes om klubben har noen form for medvirkning i de avgjørelser som tas hva gjelder stenging/nedlegging og hvilke reelle alternativer klubben har.

Svekket økonomi vil normalt ikke tilfredsstille kravet til å permittere. Dette fordi klubbens økonomi normalt er noe klubbene skal ha kontroll på. Det kan imidlertid hende at en av klubbenes sponsorer må terminere en sponsoravtale på grunn av konkurs, avvikling eller andre forhold utenfor klubbens kontroll. Dette kan medføre at klubben kan ha rettslig grunnlag til å permittere. Dersom klubbens økonomi svikter fordi sponsoravtaler løper ut i tid og klubben ikke makter å finne nye sponsorer, vil man normalt ikke kunne permittere inntil nye sponsormidler er på konto. I et slikt tilfelle må klubben nedbemanne i henhold til arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse.

2.2 Krav til midlertidighet

Permittering kan kun iverksettes dersom driftsforstyrrelsen er midlertidig. Dersom det på det tidspunktet for beslutningen av permittering er på det rene at situasjonen vil bli varig eller at det ikke i overskuelig fremtid kan forventes at situasjonen vil endres, er det ikke adgang til å permittere. Klubben må i så fall vurdere om den i stedet skal nedbemanne i henhold til de ordinære oppsigelsesreglene i arbeidsmiljølovens kapittel 15.

2.3 Krav til forutgående varsel

Arbeidstakerne som skal permitteres har krav på 14 dagers varsel før permittering iverksettes, jf. Hovedavtalen mellom NHO og LO. Dette bør også legges til grunn for uorganiserte klubber.

2.4 Krav til saksbehandlingen

Som nevnt forutsetter permittering at det foreligger saklig grunn. Saklighetskravet innebærer at klubben skal gjennomføre en forsvarlig saksbehandling før permittering effektueres. Saksbehandlingen bør dokumenteres i tilfelle det senere skulle oppstå spørsmål om gyldigheten av permitteringen.

Vi anbefaler således at klubbene legger prinsippene for saksbehandling ved oppsigelse til grunn før det besluttes permittering. Dette innebærer blant annet at klubbene bør avholde drøftelsesmøte, jf. arbeidsmiljølovens § 15-1 og at det bør gis et skriftlig permitteringsvarsel. Et slikt permitteringsvarsel bør gi informasjon om når permitteringen starter (minimum 14 dagers varsel, jf. over), årsaken til permitteringen, hvor lenge permitteringen sannsynligvis vil vare mv. For den ansatte vil et slikt permitteringsvarsel også være praktisk siden dette kan brukes som dokumentasjon når det søkes om dagpenger etter folketrygdloven § 4-7.

Vi nevner også at arbeidsmarkedsloven § 8 pålegger klubbene å varsle NAV ved masseoppsigelse/ permittering (mer enn 10 ansatte sies opp i en 30 dagers-periode) dersom arbeidstakerne skal permitteres uten lønn, eller i mer enn 4 uker vil få sin ukentlige arbeidstid innskrenket med mer enn 50 prosent. Melding skal også gis ved masseoppsigelser eller permitteringer av arbeidstakere som omfattes av tjenestemannsloven.

Ellers henviser vi til NAVs hjemmeside hva gjelder ansattes krav på dagpenger i permitteringsperioden:

<https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Dagpenger+ved+arbeidsloshet+og+permittering/dagpenger-n%C3%A5r-du-er-permittert--896>