

Q & A – Permittering mv.

Hvor mye vil ansatte få i lønn og dagpenger ved permittering?

Svar: Etter Stortingets vedtak basert på regjeringens forslag av 16.03, så vil arbeidsgiver måtte dekke full lønn de første to dagene og NAV de neste 18 dagene (inntil 6 G). Deretter vil den ansatte motta dagpenger som utgjør 80 % av dagpengegrunnlaget opp til 3 G og 62,4 % av dagpengegrunnlaget opp til maks 6 G.

Hvor mye må en ansatt minimum ha tjent siste 12 månedene for å ha rett til dagpenger ved permittering?

Svar: Minimum 0,75 G, dvs kr 74 894

Kommentar: Svaret er basert på regjeringens forslag av 16.03 om å redusere kravet fra 1,5 G til 0,75 G.

Hva skjer med ansatte som har tjent under 0,75 G?

Svar: De har ikke rett til dagpenger og må da eventuelt søke om andre ytelser enn dagpenger fra NAV (sosial stønad)

Hvor mye må den ansattes arbeidstid reduseres gjennom permittering for å gi rett til dagpenger?

Svar: Den må reduseres med minimum 40 %.

Kommentar: I henhold til Stortingets vedtak av 19. mars 2020.

Har det betydning om den ansatte er ansatt på heltid eller deltid for å få dagpenger?

Svar: Nei, det er kravet til hvor mye den ansatte har tjent de siste 12 (36) månedene som er avgjørende, og ikke stillingsprosenten.

Hvor lenge må en spiller ha arbeidet i Norge for å ha rett til dagpenger ved permittering?

Svar: Retten til dagpenger forutsetter at man er medlem i folketrygden. En spiller som er bosatt i Norge er som hovedregel medlem i folketrygden, men for utenlandske spillere (fra EØS-området) må oppholdet i Norge vare, eller ha til hensikt å vare i minst 12 måneder.

NB! Spillere fra utenfor EØS-området har ikke rett på dagpenger, dvs at disse kun har rett på lønn i lønnspliktperioden på 20 dager. Det er imidlertid mulig NAV vil vurdere dette annerledes i dagens situasjon.

Hvordan håndteres timebetalte trenere og andre ansatte?

Svar: Det må foretas en beregning av lønnen disse med sannsynlighet ville ha mottatt i lønnspliktperioden. Når det gjelder beregning av dagpenger, vil disse basere seg på inntekten de har mottatt siste 12 månedene (eller gjennomsnittet de siste 36 månedene).

Må utenlandske spillere oppholde seg i Norge når de er permittert?

Svar: I lønnspliktperioden (20 dager) kan spilleren reise hjem uten å miste retten til lønn i perioden. Deretter må spilleren oppfylle vilkårene for å få dagpenger, og da kan spilleren ikke oppholde seg i utlandet.

Har ansatte som er pålagt karantene rett til sykepenger?

Svar: Ja, dersom en ansatt i klubben av helsemyndighetene er pålagt karantene vil denne ha rett til sykepenger. Når karanteneperioden opphører, opphører også grunnlaget for sykepenger.

Hva skjer med sykmeldt arbeidstaker som permitteres?

Svar: Sykmeldt arbeidstaker kan permitteres. Permitteringsvarslingsperioden løper parallelt med sykefraværet, og betyr følgende for ansatte som blir syke før permittering, underveis i permitteringsprosess og etter permittering er iverksatt:

- Syk før varsling om permittering: Arbeidsgiverperioden løper normalt til NAV tar over.
- Syk etter varsling, men før permitteringen iverksettes: Arbeidsgiver har bare plikt til å betale sykepenger frem til selve iverksettelsen av permitteringen og ikke den alminnelige arbeidsgiverperioden ved sykdom (16 dager). Da overtar NAV betaling av sykepenger til den ansatte. Har den ansatte rett på full lønn fra arbeidsgiver ved sykdom (utover NAVs begrensning på 6 ganger grunnbeløpet), plikter arbeidsgiver å dekke differansen i permitteringsarbeidsgiverperiode (nå to dager).
- Syk etter at permitteringen er iverksatt: NAV har ansvaret.

Kan klubben dekke mellomlegget mellom lønn og dagpenger for permitterte arbeidstakere?

Svar: Klubben kan etter vår oppfatning ikke dekke mellomlegget mellom lønn og dagpenger. Dette vil trolig være i strid med vilkårene for å få dagpenger.

Kan permitteringen forlenges?

Svar: Ja. I utgangspunktet kan en permittering som er startet forlenges innenfor den tillatte permitteringsperioden på 26 uker. Ved forlengelse av permittering bør du sende ut et nytt varsel, etter å ha drøftet med tillitsvalgte/ansattrepresentant. Vi anbefaler også at du legger inn et forbehold om mulig forlengelse i det første permitteringsvarselet, slik det også fremgår av vår permitteringsmal.

Hvordan er fremgangsmåten for å utvide en gradert permittering til f. eks 100 %?

Svar: Når klubben mener det er nødvendig å utvide en gradert permittering, gjelder ingen ny arbeidsgiverperiode. Vi anbefaler at det i forkant av utvidelsen gjennomføres nye drøftinger med tillitsvalgte samt at arbeidstaker mottar et nytt permitteringsvarsel.

Hvor lang er arbeidsgiverperioden hvis jeg velger gradert permittering?

Svar: Ved gradert permittering må graderingen «legges sammen» slik at de samlet fyller antallet arbeidsdager i arbeidsgiverperioden. Dette betyr at arbeidsgiverperioden blir to dager for 100 % permitterte, og fire dager for 50 % permitterte for permitteringer som omfattes av de ventede endringene i regelverket.

Kan en klubb ansette en ny spiller selv om klubbens spillere er permittert

Svar: Formelt er det ikke noe forbud mot å inngå kontrakt med en ny spiller selv om man har permittert spillere, men det vil kunne avstedkomme spørsmål om det opprinnelige permitteringsgrunnlaget var reelt samt spørsmål om hvor vidt man da må vurdere alle spillerne på nytt fordi en spiller da (presumtivt) utelates fra permitteringen. Dette må vurderes konkret.

Særskilt spørsmål:

Arbeidsmiljøloven § 15-3 (9) lyder: «Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gå til oppsigelse med en oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver. Dette gjelder uansett hvilken oppsigelsesfrist som følger av loven eller avtale».

Hva innebærer denne bestemmelsen?

Svar: Bestemmelsen innebærer at den ansatte kan «møte» en hel eller delvis permittering ved selv å si opp arbeidskontrakten, og da vil oppsigelsesfristen være 14 dager, *uavhengig om det er avtalt en lengre oppsigelsesfrist mellom partene*. Dersom det er inngått en uoppsigelig (midlertidig) arbeidsavtale så er det etter vår oppfatning usikkert om en slik avtale kan sies opp av arbeidstager med bakgrunn i denne bestemmelsen. Dette er etter vår oppfatning ikke avklart i juridisk teori eller praksis, se nærmere om dette nederst i dokumentet.

Kan en klubb trekke tilbake permitteringen med den konsekvens at spilleren ikke kan si opp arbeidskontrakten (gitt at spilleren kan si opp, jf. spørsmålet over)?

Svar: Klubben kan trekke tilbake permitteringen når den måtte ønske. Dersom tilbaketrekkingen ikke skal gjelde for alle spillerne, må utvelgelsen saklig begrunnes. Etter vår oppfatning kan ikke en spiller si opp arbeidskontrakten etter at klubben har trukket permitteringen tilbake. Hvor vidt klubben kan trekke tilbake permitteringen og kreve at spilleren forblir bundet av arbeidskontrakten som «svar» på at spilleren sier opp denne under permitteringen, må vurderes konkret. Utgangspunktet vil nok være at klubben ikke kan trekke tilbake permitteringen som «svar», men omstendighetene vil avgjøre dette.

Kan/bør vi permittere spillere som er sykemeldte?

Svar: Spillere som er sykemeldte kan permitteres. Spillerens rett til å motta sykepenger fra klubben opphører den dagen permitteringen blir iverksatt og lønnsplikten overtas da av NAV.

Kommentar: Hvor vidt man kan velge ikke å permittere de som er sykemeldte fordi de er sykemeldte (mao slik at den ansatte da får rett til sykepenger i stedet for permitteringslønn) er etter vår oppfatning tvilsomt, og man må da også under enhver omstendighet være oppmerksom på at klubben vil kunne måtte dekke den delen av lønnen som overstiger 6 G dersom den ansatte etter arbeidsavtalen har krav på full lønn under sykdom (og lønnen overstiger 6 G).

Kan en ansatt ta ferie i permitteringsperioden?

Ja. Permitteringsperioden blir i så fall forlenget tilsvarende. Dagpengene som utbetales i permitteringen stopper i perioden ferien avvikles, og erstattes av feriepenger.

Kan klubben permittere spillere som er i oppsigelsestid?

Svar: Ja, men dette må også vurderes konkret.

Kan spillere som også er studenter ha krav på dagpenger?

Svar: For å motta dagpenger mens de er under utdanning må spillerne fylle de vanlige vilkårene for rett til dagpenger (se over), SAMT vilkårene for unntak. Spillerne må søke NAV om å få godkjent utdanningen.

Se: <https://www.nav.no/no/person/arbeid/dagpenger-ved-arbeidsloshet-og-permittering/relatert-informasjon/dagpenger-og-utdanning>

Kan spillere beholde bil/leilighet mv som dekkes av klubben i permitteringsperioden?

Svar: Fri bil og/eller leilighet er å betrakte som skattepliktige naturalytelser. Vi mener at spilleren kan beholde disse i permitteringsperioden.

Hvordan behandles lojalitetsbonus til spillere i permitteringsperioden?

Svar: Spilleren er fremdeles formelt ansatt i klubben i permitteringsperioden. En avtale om lojalitetsbonus (dvs bonus som utbetales hvis spilleren er ansatt i klubben pr en gitt dato) må derfor anses å utløse utbetalingsplikt for klubben dersom datoen inntreffer i permitteringsperioden. Ved utsettelse/endring av overgangsvindu kan dette muligens stille seg annerledes, men det må i så fall vurderes konkret. Dersom spilleren mottar dagpenger når lojalitetsbonusen kommer til utbetaling, må det vurderes konkret om det får innvirkning på retten til å motta dagpenger.

Har en ansatt rett til omsorgspenger når han/hun er permittert?

Svar: Nei

Hva skal stå i permisjonsvarselet når det gjelder stillingsprosent?

Svar: Etter vår mening må det samme stillingsprosent i varselet som det står i arbeidskontrakten, uavhengig størrelsen på lønnen. Permitteringslønnen beregnes av lønnen, og ikke stillingsprosenten.

Nærmere om permitteringsprosessen (se for øvrig eget notat om dette):

1. Drøftelsesmøtet kan gjennomføres med spillerutvalget, men ikke kollektivt med alle spillerne (eventuelle individuelle behov er dog viktig at fanges opp)
2. Det må skrives en protokoll fra drøftelsesmøtet
3. Beslutningen om permittering må/kan kommuniseres til alle i et allmøte (ev pr Teams/Skype) eller individuelt.
4. Permitteringsvarselet må sendes ut individuelt. Dette vil fungere som bevis til spillerne for at de er permittert mht søknad om dagpenger.
5. Info i permitteringsvarselet – se siste side på Klubbpakka «Permitteringer relatert til Coronaviruset»

Særspørsmål:

Argumenter for og imot spilleres rett til å si opp spillerkontrakten med 14 dagers varsel

Arbeidsmiljølovens (aml.) § 15-3 (9) har følgende ordlyd:

«Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, kan gå til oppsigelse med en oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra den dag oppsigelsen blir mottatt av arbeidsgiver. Dette gjelder uansett hvilken oppsigelsesfrist som følger av loven eller avtale.»

Bestemmelse regulerer i utgangspunktet *oppsigelsesfrist* og innebærer at en avtalt oppsigelsesfrist på for eksempel 3 måneder avkortes til 14 dager. Formålet med bestemmelsen er å gjøre det lettere for en permittert arbeidstaker å få nytt arbeid for å kompensere for lønnsbortfallet.

Spørsmålet er om begrepet «*oppsigelsesfrist*» kan fortolkes *utvidende* slik at det også omfatter uoppsigelige midlertidige arbeidsavtaler og avtaler med en «terskel» for å si opp.

Så langt vi vet finnes det ikke noe rettspraksis på dette området, og svaret vil bero på en fortolkning av bestemmelsen der ulike kryssende hensyn må vektlegges i vurderingen.

Forhold som taler for at midlertidige uoppsigelige avtaler og avtaler med en «terskel» for å si opp omfattes av bestemmelsen er blant annet følgende:

- Arbeidsmiljøloven har primært som formål å verne arbeidstakere, og aml. § 15-3 (9) har som formål å verne arbeidstakere ved permitteringer slik at de raskt kan skaffe nytt arbeid og dermed kompensere for lønnsbortfallet permitteringen utgjør.
 - Tilsvarende hensyn gjøre seg gjeldende for ansatte på midlertidige uoppsigelige avtaler og avtaler med en «terskel» for å si opp
 - Det kan derfor argumenteres for at det er urimelig og i strid med det grunnleggende vernet bestemmelsen skal gi arbeidstakere, dersom en «gruppe» arbeidstakere med uoppsigelige arbeidskontrakter ikke skal gis samme vernet som andre arbeidstakere

Forhold som taler mot at midlertidige uoppsigelige avtaler og avtaler med en «terskel» for å si opp omfattes av bestemmelsen er blant annet følgende:

- Bestemmelsens benytter begrepet «*oppsigelsesfrist*» og rent språkmessig faller materielle oppsigelsesklausuler som begrenser partenes rett til å si opp en avtale, utenfor begrepet «*oppsigelsesfrist*».
- Balanseforholdet mellom klubb og spiller. Det kan anføres at spillerne har et tilstrekkelig vern i spillerkontrakten, og at en ubetinget oppsigelsesrett for en spiller som blir permittert vil forrykke balanseforholdet mellom klubb og spiller og samtidig være i strid med prinsippene rundt overgangssystemene.

Dersom bestemmelsen ikke omfatter midlertidige uoppsigelige avtaler og avtaler med en «terskel» for å si opp, kan ikke spillere påberope seg oppsigelsesfristen på 14 dager etter aml. § 15-3 (9). I et slikt tilfelle må spilleren si opp spillerkontrakten i henhold til de vilkår som følger av kontrakten. Spørsmålet blir da om permitteringen i seg selv innebærer at spilleren har rett til å si opp avtalen. I den vurderingen vil forhold som blant annet permitteringsens varighet, permitteringsårsak og klubbens saksbehandling for øvrig tillegges betydelig vekt.

Dersom en rettslig prøvning av denne problemstillingen ender med at spilleren hadde rett til å si opp spillerkontrakten, vil en klubb kunne bli erstatningsansvarlig og/eller bli ilagt sportslige sanksjoner. Tilsvarende vil en spiller kunne bli erstatningsansvarlig og/eller bli ilagt sportslige sanksjoner dersom han ikke hadde rett til å si opp spillerkontrakten.

En klubb løper altså en risiko for at en permittert spiller legitimt kan si opp spillerkontrakten, og tilsvarende løper en spiller en risiko ved å si opp spillerkontrakten dersom han blir permittert.

KLEVEN
— & —
KRISTENSEN