



UiT

NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Det juridiske fakultet

Permittert: hverken rett til lønn eller dagpenger?

Manglende sammenfall mellom arbeidsgivers permitteringsadgang og arbeidstakers rett til dagpenger

—

John Olav Thorbjørnsen

Liten masteroppgave i rettsvitenskap (30 studiepoeng) – våren 2014



Innholdsfortegnelse

FORORD	V
1 INNLEDNING	6
1.1 Presentasjon av avhandlingens tema og siktemål.....	6
1.2 Hva er permittering?	7
1.3 Permitteringsordningens utbredelse.....	9
1.4 Presiseringer og avgrensninger	10
1.5 Metode og rettskildebildet	12
1.5.1 Lov, forskrift og lovforarbeider.....	12
1.5.2 Rettspraksis	13
1.5.3 Trygderettspraksis	14
1.5.4 Forvaltningspraksis og administrative uttalelser.....	15
1.6 Videre fremstilling.....	16
2 ARBEIDSGIVERS PERMITTERINGSADGANG	17
2.1 Introduksjon	17
2.2 Rettslig grunnlag for permittering	17
2.2.1 Lovregulering	17
2.2.2 Tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler	18
2.2.3 Ulovfestet sedvanerett.....	18
3 PERMITTERINGSLØNNSLOVEN	21
3.1 Introduksjon	21
3.2 Arbeidsgivers lønnsplikt under permittering	22
3.2.1 Varslingsperioden.....	22
3.2.2 Arbeidsgiverperioden.....	22
3.2.3 Periode uten lønnsplikt – trygdeperioden	24
3.2.4 Adgang til å permittere utover begrensningen i lønnspliktloven?	25
3.2.5 Lønnspliktens gjeninntredelse	25
3.2.6 Hva skal arbeidsgiver betale?	26

4	DAGPENGER UNDER PERMITTERING	27
4.1	Introduksjon	27
4.2	Lovhistorikk: utviklingen av dagpengeordning for permitterte	29
4.3	Særskilte vilkår	33
4.3.1	<i>Folketrygdloven § 4-7 første ledd – permitteringsårsaken</i>	33
4.3.2	<i>Dagpengeforskriften</i>	36
4.3.3	<i>Folketrygdloven § 4-7 andre ledd – stønadperioden</i>	38
5	FORHOLDET MELLOM PERMITTERINGSADGANG, LØNNSPLIKT OG DAGPENGER UNDER PERMITTERING	40
5.1	Introduksjon	40
5.2	Manglende oppfyllelse av alminnelige vilkår	40
5.2.1	<i>Tap av arbeidstid</i>	41
5.2.2	<i>Krav til minsteinntekt</i>	42
5.2.3	<i>Reell arbeidssøker</i>	42
5.2.3.1	Innledning	42
5.2.3.2	Midlertidig arbeid	43
5.2.3.3	Fast arbeid	46
5.2.3.4	Sanksjoner, og kort sammenfatning	47
5.3	Forholdet mellom arbeidsgivers permitteringsadgang og arbeidstakers rett til dagpenger under permittering	48
5.4	Forholdet mellom perioden arbeidsgiver er fritatt lønnsplikt og dagpenger under permittering	53
5.5	Avbrudd i permitteringen	54
5.5.1	<i>Gjeninntredelse i samme stilling</i>	54
5.5.1.1	Innledning	54
5.5.1.2	Omgåelse av avbruddsregelen?	56
5.5.1.3	Hva regnes som arbeid?	56
5.5.1.4	NAV's praktisering av automatisk stans av dagpengesaken	57
5.5.2	<i>Vikararbeid</i>	61
5.5.3	<i>Arbeid for annen arbeidsgiver</i>	62

6	AVSLUTTENDE BEMERKNINGER.....	63
6.1	Uforutsigbarhetskravet.....	63
6.2	Permitteringsårsaken koker ned til et bevisspørsmål?	65
6.3	Er det nå fullstendig sammenfall mellom regelverkene?.....	67
7	KILDE- OG LITTERATURFORTEGNELSE	69
7.1	Formelle lover	69
7.2	Forskrifter.....	69
7.3	Offentlige dokumenter	70
7.4	Domsregister	71
7.5	Litteratur.....	72
7.6	Annet.....	72

Forord

Ideen til tema og problemstillinger til denne avhandlingen fikk jeg fra det praktiske rettsliv. Jusstudiet har jeg i flere perioder kombinert med arbeid hos NAV Haugesund. Her kom jeg i kontakt med permitterte arbeidstakere som hadde fått avslag på søknad om dagpenger under permittering. I disse møtene oppstod min nysgjerrighet over at ikke alle som er lovlig permittert har rett til dagpenger.

Under skriveprosessen er det flere som har gitt meg betydningsfulle bidrag.

Først må jeg rette en stor takk til min veileder professor dr. juris Gudrun Holgersen som med sin stødige hånd har gitt meg grundige og klargjørende tilbakemeldinger underveis.

Dernest må jeg takke førstekonsulent Åse Vannes Hjortland ved NAV Haugesund som utrettelig har engasjert seg i diskusjoner om dagpengeregelverket. I tillegg fortjener rådgiver Asle Eide ved NAV Forvaltning Rogaland takk for flere oppklarende samtaler om regelverkene. Jeg er også takknemlig overfor den tid jeg disponerte egen kontorplass ved NAV Haugesund med tilhørende fasiliteter.

Videre har advokat Karl Inge Rotmo ved LOs juridiske kontor vist meg raushet ved å gi meg fullstendig tilgang til faktiske og juridiske utdrag i saken som stod for Høyesterett den 18. og 19. mars 2014 (Rt. 2014 s. 336). Dette gav meg et unikt innblikk i saken og tilgang til rettskilder som er svært vanskelige å fremskaffe på egen hånd.

Til slutt vil jeg takke min kjære Randi for hennes tålmodighet under skriveprosessen og verdifulle merknader i forbindelse med korrekturlesning av avhandlingen.

Haugesund, 5. mai 2014



1 Innledning

1.1 Presentasjon av avhandlingens tema og siktemål

Avhandlingen tar for seg det manglende sammenfallet mellom arbeidsgivers permitteringsadgang og arbeidstakeres rett til dagpenger under permittering. Temaet for avhandlingen er permitteringsordningen i Norge. Ordningen reguleres av to adskilte regelverk: På den ene siden arbeidsrettslige regler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om permitteringsadgang og lønnsplikt. På den andre siden trygderettslige regler om arbeidstakers rett til dagpenger under permittering. Reglene har utviklet seg over tid med ulik opprinnelse.¹ Arbeidsgivers permitteringsadgang har røtter tilbake til de første tiårene av 1900-tallet, mens permitterte arbeidstakere fikk dagpengerrett fra midten av 1950-årene. Regulering av arbeidsgivers lønnsplikt under permitteringsperioden ble innført i 1990.

Det fremgår klart av lovforarbeidene til permitteringslønsloven² (heretter lønnspliktloven) at det ikke har vært lovgivers intensjon å innføre fullt sammenfall mellom regelverkene.³ Særlig avviker regelverkene ved at de trygderettslige reglene stiller krav til permitterings årsak mens permitteringsadgangen etter de arbeidsrettslige reglene favner noe videre.

Permitteringsordningen har med jevne mellomrom vært aktuell i den offentlige debatten. De siste årene har det oppstått uklarheter rundt lovlig permitterte arbeidstakeres rett til dagpenger. Dette skyldes i første rekke at NAV i kjølvannet av finanskrisen skjerpet inn praktiseringen av dagpengeregulverket ved å stille strengere krav til permitterings årsak.⁴ Tall fra Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at antall klagesaker i perioden 2010 til 2012 på landsbasis økte fra 83 til 543, og i samme periode økte avslagsprosenten med 20 prosentpoeng.⁵

¹ Se nærmere om dette under kapittel 2 til 4.

² Lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering.

³ Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) s. 5, 24 og 25.

⁴ Se f.eks. LF-2012-206424 (Frostating).

⁵ Se direktoratets brev til Arbeidsdepartementet av 7. november 2012.

Arbeidstakeren kan da havne i en vanskelig økonomisk situasjon hvor han faller mellom to stoler: hverken rett til lønn eller dagpenger.

Siktemålet med avhandlingen er å belyse hvordan reglene om permitteringsordningen er utformet og analysere forholdet mellom de adskilte regelverkene. En sentral problemstilling er i hvilken grad det foreligger avvik mellom dem hvor jeg skal se på hvilke særregler som gjelder for permitterte og hvordan disse slår ut for permitterte. I tillegg skal jeg å inn på hvordan de alminnelige reglene om dagpenger reiser problemstillinger for permitterte arbeidstakers rett til dagpenger. Sentralt i avhandlingen ligger fokuset på hvordan regelverkene ivaretar arbeidstakers inntektssikring.

En side ved spørsmålet ble aktualisert av at Høyesterett for første gang har behandlet spørsmålet om rett til dagpenger under permittering ved dom avsagt 31. mars 2014, inntatt i Rt. 2014 s. 336. En annen side ved nylige endringer i lønnspliktloven med virkning fra 1. januar 2014 hvor perioden arbeidsgiver er pålagt lønnsplikt under permitteringsperioden ble fordoblet.

1.2 Hva er permittering?

Permitteringer er et arbeidsrettslig virkemiddel som kan iverksettes ved *midlertidig* reduksjon i behovet for arbeidskraft. Tradisjonelt ble permitteringer ansett som ensidig påbud fra arbeidsgiver til arbeidstaker i kraft av arbeidsgivers styringsrett. Over tid har permitteringsadgangen fått rettslig grunnlag i tariffavtaler, individuelle arbeidsavtaler og ulovfestet sedvanerett, se nærmere under punkt 2.2.

Rettsvirkningen av permitteringer er at partene i arbeidsforholdet – arbeidsgiver og arbeidstaker – *midlertidig* fristilles fra sine hovedforpliktelser: Arbeidsgiver er fritatt fra lønnsplikt samtidig som arbeidstaker er fritatt fra arbeidsplikt. Selv om hovedforpliktelsene faller bort består imidlertid arbeidsforholdet i hele permitteringsperioden. Det innebærer at arbeidstaker har rett og plikt til å gjenoppta arbeidet etter nærmere varsel fra permitterende arbeidsgiver.

I motsetning til oppsigelse og avskjed er ikke permitteringer regulert i arbeidsmiljøloven. Begrepet er imidlertid definert i to andre lover.

Likelydende definisjoner er gitt i lønnspliktloven § 1 nr. 2 og folketrygdloven⁶ § 4-7 første ledd:

«Med permittering menes ... 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.»

I følge lovforarbeidene til lønnspliktloven ble legaldefinisjonen gitt på bakgrunn av et behov for å avklare hvilke former for permittering som faller innenfor loven.⁷

Samme sted fremgår det at lovens definisjon tar utgangspunkt i permitteringsbegrepet slik det kommer til uttrykk i rettspraksis og juridisk teori, men inneholder enkelte presiseringer. Definisjonen avviker noe fra den tradisjonelle forståelsen av begrepet ved at den ikke nevner at arbeidsgiver er fritatt lønnsplikt.⁸ Begrunnelsen for dette var at departementet ikke fant det naturlig å innta dette elementet i definisjonen siden loven påla arbeidsgiveren lønnsplikt i deler av permitteringsperioden.⁹ I forarbeidene til bestemmelsen i folketrygdloven fremkommer det at definisjonen er tilpasset bestemmelsene i lønnspliktloven slik at perioden arbeidstakeren er berettiget til dagpenger samsvarer med perioden arbeidsgiver er fritatt lønnsplikt.¹⁰ Med andre ord er de to likelydende definisjonene ment å avgrense de respektive lovers rekkevidde, og gir ikke en uttømmende definisjon av permitteringsbegrepet.

Definisjonen ovenfor omfatter også tilfeller der permitteringen har bakgrunn i *avtale*. I lønnspliktloven er det presisert at loven ikke kommer til anvendelse dersom bakgrunnen for permitteringen skyldes forhold på arbeidstakers side.¹¹ I slike tilfeller må andre arbeidsrettslige virkemidler vurderes, som f.eks. permisjon eller oppsigelse.

⁶ Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd.

⁷ Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) s. 36.

⁸ Tom Erik Lunde, *Permittering: om adgangen til å permittere i arbeidsforhold*, 1998 s. 3.

⁹ Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) s. 36.

¹⁰ Ot.prp. nr. 35 (1995–1996) s. 46.

¹¹ Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) s. 36.

1.3 Permitteringsordningens utbredelse

Den norske permitteringsordningen er unik i et internasjonalt perspektiv, og gir det norske næringslivet et konkurransefortrinn.¹² Selv om også andre land har virkemidler som ivaretar arbeidsgivers midlertidige behov for fleksibilitet, er permitteringsadgangen i Norge *vid* sammenlignet med andre europeiske land.¹³

Sett i et alminnelig kontraktsrettslig perspektiv er permitteringer et særegent fenomen: Den ene kontraktsparten – arbeidsgiver – kan på lovlig måte frigjøre seg ensidig fra sin hovedforpliktelse *uten* at det foreligger kontraktsmessig mislighold.¹⁴ Bruken av permitteringer varierer og følger i stor grad svingningene i konjunktorene. På bakgrunn av konjunktursvingninger har regelverkene som regulerer permitteringsordningen blitt endret mange ganger.¹⁵ Diagrammet nedenfor viser en markant økning i antall permitterte under finanskrisen som slo inn over Norge mot slutten av 2008.

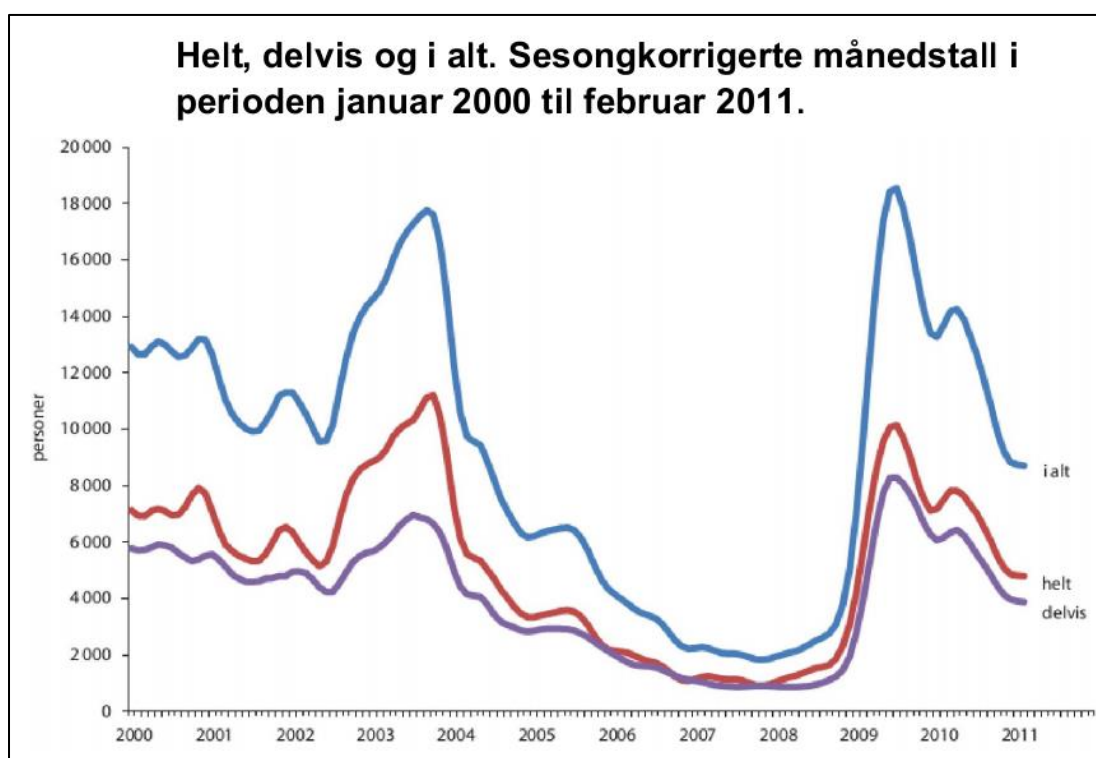


Diagram 1: Publisert i Meld. St. 29 side 370. Kilde: Arbeidsdepartementet

¹² Se f.eks. LF-2012-206424 (Frostating).

¹³ Stein Evju, «Permittering og trygd», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2007 s. 135–184 (s. 179).

¹⁴ *Ibid.* s. 136.

¹⁵ Prop. 23 L (2013–2014) s. 4.

Konjunktursvingninger gir også utslag i hvor mange personer som til enhver tid mottar dagpenger under permittering. Diagrammet nedenfor viser at antall stønadsmottakere i stor grad korresponderer med svingningene i antall permitterte arbeidstakere.

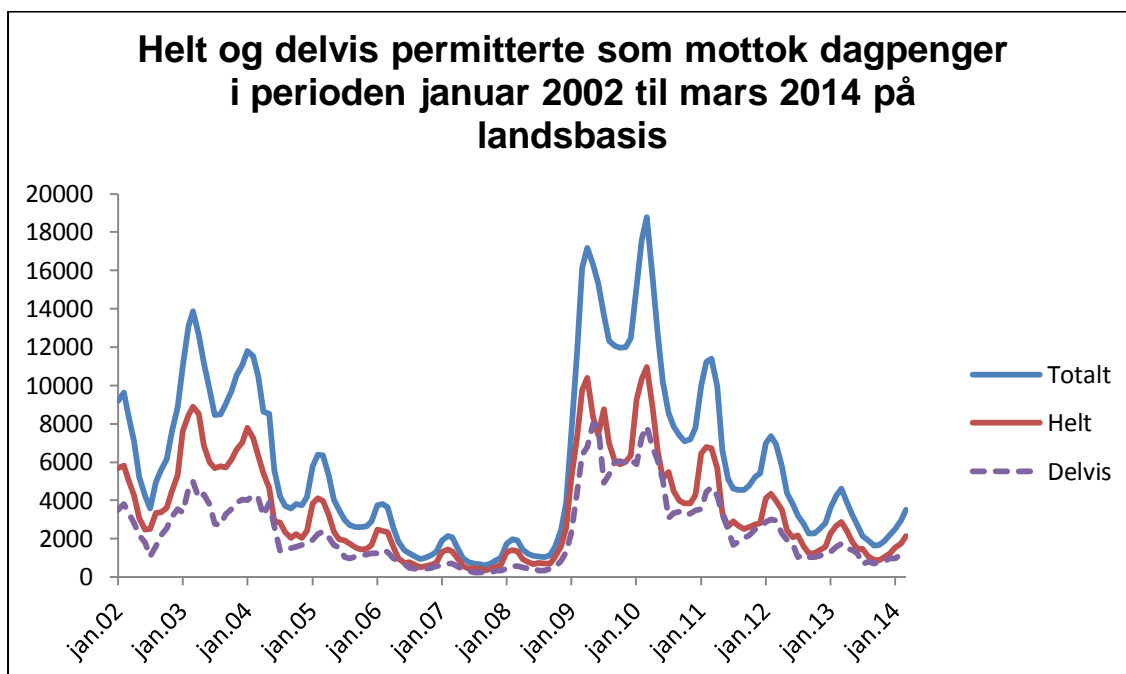


Diagram 2: Upubliserte tall. Kilde: NAV Rogaland.

1.4 Presiseringer og avgrensninger

Av plasshensyn må jeg avgrense mot tilgrensende problemstillinger. Avhandlingen vil ikke gi en allmenn behandling av stillingsvernsreglene, men på enkelte steder vil jeg komme innpå forholdet til oppsigelser for å vise forskjeller og likheter mellom permitteringsreglene og oppsigelsesvernet. Heller ikke vil jeg gå inn på hvilken fremgangsmåte, hvilke saksbehandlingsregler og utvelgelseskriterier som gjelder ved iverksetting av permitteringer.

Når det gjelder arbeidsgivers permitteringsadgang gis det i kapittel 2 kun et innblikk i den grad det er nødvendig for å vise sammenhengen med de andre regelverkene.

I likhet med midlertidige ansettelser og innleie av arbeidstakere er permitteringsordningen begrunnet i endringer i arbeidsgivers behov for arbeidskraft. Imidlertid er det gitt restriksjoner rundt bruken av de to førstnevnte etter

arbeidsmiljøloven¹⁶ kapittel 14. Selv om bruken av permitteringen påvirkes av arbeidsgivers adgang til å ansette midlertidig eller innleie, vil ikke dette bli belyst i avhandlingen.

Både suspensjoner og permisjoner ligner på permitteringer, men adskiller seg på flere punkter. Felles for dem alle er at arbeidstakeren fritas arbeidsplikt.

Permittering er i realiteten en form for midlertidig *suspensjon*, men er begrunnet i arbeidsgivers forhold. Suspensjoner er regulert i arbeidsmiljøloven § 15-13 og kommer til anvendelse ved forhold som kan medføre avskjed, altså forhold på arbeidstakers side. Mens arbeidsgiver er fritatt lønnsplikt under store deler av permitteringsperioden, har derimot arbeidstakeren rett på lønn under suspensjon. Felles for begge situasjonene er at initiativet tas av arbeidsgiver.

Permitteringer skiller seg fra *permisjoner* ved at sistnevnte er initiert av arbeidstaker og begrunnet i forhold på hans side. Arbeidstakers rett til permisjoner fremgår av ulike regelverk, som f.eks. arbeidsmiljøloven kapittel tolv og tariffavtaler. Permisjonen kan være både med og uten lønn. Hverken suspensjoner eller permisjoner vil bli behandlet nærmere i avhandlingen.

Det avgrenses også mot å gi en alminnelig gjennomgang av hele dagpengeregelverket. Behandlingen vil derfor være konsentrert om de særregler som gjelder for permitterte arbeidstakere. For enkelte grupper av permitterte reiser det seg særlige problemstillinger som ikke behandles nærmere i avhandlingen, deriblant for arbeidstakere i kommunal, fylkeskommunal og statlig virksomhet; ansatte i fiskeforedlings- og fiskeoljeindustrien; og EØS-borgere.¹⁷

Plassen tillater heller ikke at det foretas en komparativ analyse av andre lands permitteringsordning.

¹⁶ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

¹⁷ Se henholdsvis dagpengeforskriften §§ 6-2 og 6-7 samt Martine Refsland Kaspersen, *Forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering av trygdeordninger*, 2010.

1.5 Metode og rettskildebildet

I avhandlingen vil det bli anvendt en rettsdogmatisk tilnærming hvor jeg vil gi en nærmere vurdering av de nevnte regelverkens innhold og grenser, samt ta stilling til aktuelle rettsspørsmål som reiser seg i møtet mellom dem.

Avhandlingen bygger på rettskildefaktorer som er relevante etter den tradisjonelle juridiske metodelæren (rettskildelæren). Som nevnt vil jeg ikke gå i dybden på reglene om arbeidsgivers permitteringsadgang, og fortolkningen av de arbeidsrettslige reglene reiser ikke særlige rettskildemessige utfordringer.

I utgangspunktet gjelder også den tradisjonelle metodelæren på trygderettens område.¹⁸ Imidlertid har rettskildebildet på dette området visse særtrekk som kort vil bli fremhevet i det følgende.

1.5.1 Lov, forskrift og lovforarbeider

Folketrygdloven er den viktigste materielle lov på trygderettens område og er i likhet med sin forgjenger én av de mest omfangsrike. I forbindelse med forberedelsen av loven var det et uttalt siktemål å forenkle lovverket.¹⁹ Til tross for forenklinger har etterfølgende lovendringer utviklet trygdlovgivningen i retning av å bli mer innfløkt og kompleks.²⁰ Selv om mange av forskriftene ble inkorporert i loven, er folketrygdloven fremdeles i betydelig grad en fullmaktslov hvor total mengde regeltekst er omfangsrik.

Avhandlingen tar utgangspunkt i en naturlig språklig forståelse av lovens ordlyd. Likevel bør man ved tolkningstilvokte seg for ren bokstavfortolkning og veie ordene på gullvekt.²¹ Det skyldes at trygdlovgivningen er utsatt for hyppige lovendringer, og mer enn én fjerdedel av alle lovvedtak i Stortinget er enten endringer i eksisterende

¹⁸ Se Asbjørn Kjønstad, *Innføring i trygderett*, 4. utg., 2009 s. 39. Se likevel Kristian Andenæs mfl., *Sosialrett*, 6. utg., 2003 s. 46.

¹⁹ Lovforarbeidene bygger på Trygdlovutvalgets anbefalinger i NOU 1990: 20.

²⁰ Gudrun Holgersen, «Folketrygdloven på gullvekt» i *Festskrift til Nils Nygaard: Nybrott og odling*, 2002 s. 421–432 (s. 431).

²¹ Gudrun Holgersen og Nils Nygaard, *Trygderettslige emner*, 1998 s. 30. Se også Asbjørn Kjønstad, «Sosialretten» i *Knops oversikt over Norges rett*, 2014 s. 453–488 (s. 475).

trygdelover eller vedtakelse av nye trygdelover.²² Dagpengeordningen for permitterte har en nokså komplisert lovhistorikk, og jeg vil derfor gå noe nærmere inn på den under punkt 4.2. Den høye lovgivningsaktiviteten fører til at folketrygdloven har mange lovforarbeider. Generelt holder lovforarbeidene til moderne trygdelover samme kvalitet som lovforarbeider på andre rettsområder, og de gir ofte veiledning til hvordan tolknings spørsmål skal avgjøres.²³

Såfremt forskriftene holder seg innenfor rammen av hjemmelsloven er forskriften like bindende som om regelen var inntatt i loven. For permitterte kan det fastsettes forskrifter i medhold av folketrygdloven § 4-7 tredje ledd. Som oftest er forskrifter begrenset til å utdype eller gi detaljerte regler innenfor rammen av hjemmelsloven. Imidlertid er ordlyden i tredje ledd svært vidt utformet hvor det uttrykkelig fremgår at forskriftene «kan avvike fra bestemmelsene i denne lov». Det innebærer at det foreligger vide fullmakter til å fastsette særregler for permitterte arbeidstakere.

1.5.2 Rettspraksis

Generelt kommer trygderettslige spørsmål sjelden opp til behandling for Høyesterett. I perioden 2000–2012 ble det avsagt 40 dommer og kjennelser av Høyesterett på trygderettens område, altså et gjennomsnitt på ca. tre høyesterettsavgjørelser per år.²⁴ Høyesterettspraksis vil derfor sjelden bidra til å løse aktuelle rettsspørsmål.

Frem til helt nylig hadde ingen saker om dagpenger blitt behandlet i Høyesterett. Dette endret seg ved Høyesteretts dom inntatt i Rt. 2014 s. 336. Dommen gav viktige avklaringer om hvordan bestemmelsen i folketrygdloven § 4-7 første ledd skal fortolkes, se nærmere i punkt 4.3.1. Utover nevnte sak som ble overprøvd av Høyesterett foreligger det ikke relevant rettspraksis fra lagmannsrettene som direkte angår tolkningen av bestemmelsen.

²² Asbjørn Kjørstad, *Innføring i trygderett*, 4. utg., 2009 s. 45.

²³ Asbjørn Kjørstad, *Innføring i trygderett*, 4. utg., 2009 s. 46.

²⁴ Runar Narvland, *Trygderett: oversikt over dommer og kjennelser fra Høyesterett på Trygderettens område*, 2013.

1.5.3 Trygderettspraksis

Et særskilt kjennetegn ved trygderettens rettskildebilde er praksis fra Trygderetten. Ofte vil man stå overfor rettsspørsmål som ikke er behandlet av de ordinære domstolene, mens det foreligger relevante trygderettskjennelser på området.

Trygderetten har status som et uavhengig forvaltningsorgan med domstolslignende trekk som i praksis utøver faktisk rettspleie, og er i følge lovforarbeidene ment å ha en rettskapende funksjon.²⁵ Uavhengigheten innebærer at Trygderetten ikke kan instrueres og at den heller ikke kan utøve instruksjonsmyndighet overfor NAV.

Tidligere kunne Trygderettens kjennelser bringes inn for det som i dag tilsvarende tingretten. Fra juni 1987 må den som ønsker å angripe en kjennelse fra Trygderetten ta ut stevning direkte til lagmannsretten.²⁶ Trygderetten trer dermed inn i stedet for tingretten ved første gangs prøving, se trygderettsloven²⁷ § 23 andre ledd. Som hovedregel settes retten med to medlemmer, eventuelt med tre dersom de to opprinnelige medlemmene er uenige om sakens utfall jf. trygderettsloven § 7 første og andre ledd. I saker som reiser vanskelige eller prinsipielle retts- og bevissspørsmål, kan retten settes med inntil henholdsvis fem eller syv medlemmer etter tredje og fjerde ledd.

Høyesterett har i Rt. 2005 s. 1757 uttalt seg om kjennelsenes rettskildemessige vekt. I avsnitt 45 slår Høyesterett fast at Trygderettens avgjørelser må tillegges vekt «i den utstrekning de kan tas som uttrykk for eller har gitt seg utslag i en fast og konsistent praksis», men at enkeltavgjørelser ikke kan «tillegges selvstendig rettskildemessig betydning».

Trygderettens kjennelser kan angripes ved stevning til lagmannsretten, og søksmålsfristen er på seks måneder, se trygderettsloven § 23 andre jf. fjerde ledd. Etter sistnevntes første ledd kan domstolene «prøve lovligheten» av Trygderettens kjennelser. I følge lovforarbeidene skal dette forstås slik at domstolene har full

²⁵ Ot.prp. nr. 5 (1966–1967) s. 20.

²⁶ Lov 5. juni 1987 nr. 27.

²⁷ Lov 16. desember 1966 nr. 9 om anke til Trygderetten.

overprøvningskompetanse med unntak av forvaltningens frie skjønn.²⁸ Domstolene kan likevel overprøve skjønnet ved myndighetsmisbrukstilfeller. Begrensningene vil stort sett ikke være av betydning, ettersom trygdeytelser i stor grad er rettigheter som er underlagt rettsanvendelsesskjønn som domstolene kan prøve fullt ut. Høyesterett uttalte i Rt. 2007 s. 1815 avsnitt 39 at selv om domstolene fullt ut kan prøve rettsanvendelsesskjønnet må «domstolane ... vere varsame med å overprøve Trygderetten» i spørsmål innenfor attføring og medisin. Det samme er lagt til grunn i Rt. 2012 s. 1810 avsnitt 37.

1.5.4 Forvaltningspraksis og administrative uttalelser

Et annet særtrekk er at det foreligger omfattende forvaltningspraksis på trygderettens område. Foruten praksis fra Trygderetten foreligger det tallrike avgjørelser fra første- og klageinstanser i NAV-systemet. I følge tallmateriale fra mars 2014 mottar NAV i gjennomsnitt ca. 400 000 søknader i måneden.²⁹

Bortsett fra trygderettspraksis – som publiseres både på rettens egen hjemmeside og i Lovdatas databaser – er det vanskelig å dokumentere forvaltningspraksis på annen måte enn gjennom NAVs rundskriv.³⁰ Dette skyldes at vedtakene er underlagt taushetsplikt og ikke er allment tilgjengelige. Likevel er det ikke rundskrivene i seg selv som kan ha rettskildemessig verdi, men den forvaltningspraksis de gir informasjon om.

Arbeids- og velferdsdirektoratet gir retningslinjer til underliggende enheter om hvordan regelverket skal fortolkes og praktiseres, og disse kommer til uttrykk i form av rundskriv. Rundskrivene er bindende retningslinjer for saksbehandlere i NAV, og etaten forsøker å oppdatere rundskrivene løpende slik at nye avgjørelser fra Trygderetten og de alminnelige domstolene innarbeides. Likevel finnes det eksempler på at direktoratet er uenig i fortolkningen av lovtolkningsspørsmål som har vært oppe hos lagmannsrettene og Trygderetten, og tar avstand fra disse avgjørelsene i

²⁸ Ot.prp. nr. 52 (1986–1987) s. 7. Se også Ot.prp. nr. 5 (1966–1967) s. 16–17

²⁹ Opplysninger gitt av arbeids- og velferdsdirektør Joakim Lystad i intern e-post til alle NAV-ansatte.

³⁰ Se f.eks. Rt. 2014 s. 336 avsnitt 56.

rundskrivene.³¹ Rundskrivene er således en kombinasjon av administrative uttalelser fra direktoratet og forvaltningspraksis *uten* at dette skillet går klart frem av rundskrivene.

Høyesterett har i enkelte dommer uttalt seg om hvilken vekt trygderettslig forvaltningspraksis skal tillegges. I Rt. 1995 s. 54 på sidene 60–61 sies det at langvarig, omfattende og konsekvent forvaltningspraksis må «i seg selv tillegges betydelig vekt ved fortolkningen». Dette er også fulgt opp i Rt. 2000 s. 220 på sidene 230–231.

Ettersom det avsies få trygderettslige dommer fra de ordinære domstolene, har forvaltningspraksis en noe mer sentral rolle sammenlignet med andre rettsområder, og gir i det minste uttrykk for «den fungerende rett» – altså hvordan loven faktisk praktiseres. Likevel er det ikke tvilsomt at domstolene og Trygderetten i liten grad føler seg bundet av uttalelser i et rundskriv som er i strid med lovens ordlyd eller lovforarbeider.

1.6 Videre fremstilling

Permitteringsordningen er som nevnt innledningsvis fordelt på to adskilte regelverk. I kapittel 2 til 4 skal det redegjøres for hvordan disse regelverkene er utformet.

Først vil jeg i kapittel 2 gå kort inn på arbeidsgivers permitteringsadgang. Dette er først og fremst bakgrunnsstoff uten intensjon om å gi en fullstendig redegjørelse. Deretter ser jeg i kapittel 3 på hvordan lønnspliktloven påvirker permitteringsordningen. I kapittel 4 behandler jeg dagpengeordningen med særlig fokus på særvilkår og problemstillinger for permitterte arbeidstakere.

Deretter vil jeg i kapittel 5 vil foreta en analyse av forholdet mellom regelverkene og peke på tilfeller hvor det ikke er sammenfall mellom dem. Til slutt vil jeg i kapittel 6 komme med noen avsluttende bemerkninger.

³¹ I rundskrivet til ftrl. § 12-12 fremgår det at direktoratet mener at Agder lagmannsrett doms inntatt i RG 2012 s. 1562 er «feil rettsanvendelse» og ikke er «retningsgivende for NAVs praksis». Se også Runar Narvland, «Hva skjer når Arbeids- og velferdsdirektoratet ikke respekterer Trygderettens rettsoppfatning?», *Tidsskrift for erstatningsrett*, 2006 s. 295–299.

2 Arbeidsgivers permitteringsadgang

2.1 Introduksjon

Permitteringsinstituttet har langvarig tradisjon i norsk rett og oppstod på bakgrunn av arbeidsgivers midlertidige behov for redusert arbeidskraft og fleksibilitet ved endringer i markedssituasjonen. Instituttet vokste frem i et samspill mellom partene i arbeidslivet og domstolene.³² I rettspraksis finner vi spor av permitteringer tilbake til 1920-årene.³³

Arbeidsgivers adgang til å permittere er et arbeidsrettslig forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I saker der arbeidstaker fremsetter søknad om dagpenger under permittering tar ikke NAV stilling til *om* arbeidsgiver hadde slik adgang. Jeg nøyer meg derfor med en kort angivelse av hovedlinjene i arbeidsgivers permitteringsadgang.

2.2 Rettslig grunnlag for permittering

2.2.1 Lovregulering

Arbeidsgivers permitteringsadgang er ikke fastsatt ved lov, men slik kompetanse forutsettes i flere lover: arbeidsmarkedsloven³⁴ § 8, folketrygdloven § 4-7, arbeidsmiljøloven³⁵ § 15-3 niende ledd samt lønnspliktloven §§ 1 til 4.

Det har flere ganger blitt vurdert om permitteringsadgangen bør lovfestes. Senest våren 2011 ble det lagt frem to separate representantforslag om lovfesting av permitteringsadgangen i arbeidsmiljøloven, men forslagene fikk ikke tilstrekkelig tilslutning i Stortinget.³⁶

³² Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utg., 2006 s. 384.

³³ Se f.eks. Oslo byretts dom av 2. juni 1938.

³⁴ Lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester.

³⁵ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

³⁶ Se henholdsvis Dokument nr. 8:63 L (2010–2011) og Dokument nr. 8:65 L (2010–2011).

Forslagene falt den 23. mars 2011 med henholdsvis 95 mot 2 stemmer og 74 mot 24 stemmer.

Av lovforarbeidene til lønnspliktloven fremgår det eksplisitt at loven ikke «inneholder ... alminnelig hjemmel for permitteringsadgang».³⁷ Samtidig ble det påpekt at permitteringsadgangen fortsatt har rettslig grunnlag i tariffavtaler, individuelle arbeidsavtaler og sedvanerett.

2.2.2 Tariffavtaler og individuelle arbeidsavtaler

Selv om arbeidsgivers permitteringsadgang ikke er lovregulert, er slik kompetanse fastsatt i mange tariffavtaler som inneholder bestemmelser om vilkår for permittering.³⁸

Hovedavtalen³⁹ mellom LO og NHO (heretter Hovedavtalen) har hatt en sentral posisjon i utviklingen av permitteringsinstituttet. I Hovedavtalen er permittering regulert i avtalens kapittel syv. I følge avtalens § 7-1 nr. 1 kan permittering iverksettes «når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften». Hovedavtalens sentrale posisjon har medført at den har vært normgivende for reguleringen av permitteringsadgang i andre tariffavtaler.

Permitteringsadgang kan også gyldig avtales i den enkelte arbeidstakers individuelle arbeidsavtale. I praksis vil imidlertid de fleste permitteringer ha sitt grunnlag i tariffavtaler eller sedvanerett.

2.2.3 Ulovfestet sedvanerett

Foruten avtaleregulering er det slått fast i rettspraksis at det foreligger en alminnelig, ulovfestet permitteringsadgang for arbeidsgivere.

I juridisk teori tas en upublisert dom av Eidsivating lagmannsrett avsagt 4. mai 1955 (Refsumdommen) til inntekt for å være den første dommen som stadfestet eksistensen av en alminnelig sedvanerettslig permitteringsadgang.⁴⁰ Refsumdommen blir fulgt opp i RG 1978 s. 442 (Eidsivating) hvor retten på side 445 var enig i at arbeidsgiver har

³⁷ Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) s. 26.

³⁸ Ibid. s. 5.

³⁹ Hovedavtalen LO-NHO 2014–2017.

⁴⁰ Se f.eks. Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett*, 3. utg., 2013 s. 313 eller Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utg., 2006 s. 384. Se derimot Stein Evju, «Permittering og trygd», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2007 s. 135–184 (s. 149–150).

adgang til å permittere sine ansatte selv om arbeidsavtalen ikke regulerer slik adgang, og antok at permitteringsadgangen hadde hjemmel i sedvane. Det var det ikke anført manglende permitteringsadgang i Refsumsdommen, men det ble lagt til grunn at en slik hjemmel eksisterte. Dette blir påpekt av Eidsivating lagmannsrett i RG 1986 s. 98 på side 101, men retten uttaler videre på side 102 at:

«selve hjemmelsspørsmålet er lagt til grunn også i senere rettsavgjørelser, og uansett holdbarheten av grunnlaget for den rettsoppfatning praksis hviler på, må det antas å være sedvanerettslig hjemmel for en alminnelig permitteringsadgang ...».

Som jeg har vist ovenfor har det sedvanerettslige grunnlaget etablert seg over tid selv om det kommer til uttrykk i temmelig vage former. I nyere rettspraksis uttales det derimot klarere: I RG 2010 s. 797 (Borgarting) sies at «[d]et er ikke tvilsomt at norsk rett åpner for permittering, også utenfor områder som er dekket av tariffavtaler ...».

Foruten rettspraksis er problemstillingen også berørt i lovforarbeider. I lovforarbeidene til lønnspliktloven er det «antatt at det i alminnelighet foreligger en viss rett til å permittere i arbeidsforhold, selv om en slik adgang ikke er uttrykkelig avtalefestet».⁴¹ Tilsvarende konkluderer NOU 1993: 19 på side 8 med at «det foreligger en alminnelig permitteringsadgang i arbeidsforhold».

Spørsmålet blir så hvilket innhold sedvaneretten har. Utenfor tariffavtalenes virkeområde anses flere av Hovedavtalens bestemmelser i dag som sedvanerett.⁴² I RG 2001 s. 1098 (Hålogaland) gav retten sin støtte til rettsoppfatninger i juridisk teori og uttaler «at Hovedavtalens bestemmelser må antas å gi uttrykk for de regler som sedvanligvis gjelder ved permittering».

Dette synspunktet er fulgt opp av Borgarting lagmannsrett i flere avgjørelser. I RG 2010 s. 797 uttales det at «Hovedavtalens bestemmelser om permittering ... får tilsvarende anvendelse så langt de passer.» I avgjørelse av 13. januar 2011 (LB-2010-32815) kom

⁴¹ Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) s. 5.

⁴² Se f.eks. Henning Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utg., 2006 s. 384 og Jan Fougner mfl., *Omstilling og nedbemanning*, 2. utg., 2011 s. 220.

retten til at Hovedavtalen ikke direkte kom til anvendelse i den konkrete saken, men at «[h]ovedtrekkene i disse reglene må imidlertid anses som uttrykk for generelle prinsipper som kommer til anvendelse så langt de passer også utenfor avtalens virkeområde».

Etter dette kan det ikke være noen tvil om at det foreligger en sedvanerettslig permitteringsadgang for arbeidsgivere, og at Hovedavtalens bestemmelser i det vesentlige gir uttrykk for sedvaneretten.

3 Permitteringslønsloven

3.1 Introduksjon

Frem til 1990 var det ingen skranker for hvor lenge arbeidsgiver lovlig kunne permittere sine ansatte uten lønn.⁴³ Rettsvirkningen hadde inntil da vært at arbeidsgiver kunne frigjøre seg fra lønnsplikten under *hele* permitteringsperioden. Kostnadene ved permittering ble fordelt mellom staten i form av utgifter til stønad fra folketrygden og de ansatte ved at stønaden kun gav delvis dekning for tapt lønnsinntekt.

I lys av utstrakt bruk av permitteringer – også utenfor de næringene som tradisjonelt benyttet seg av adgangen – sendte Kommunal- og arbeidsdepartementet den 27. mai 1987 ut et høringsforslag om å begrense bruken av permitteringer i arbeidslivet.⁴⁴ Bakgrunnen for lovforslaget var at datidens permitteringsordning var svært liberal og bruken av permitteringer var nesten kostnadsløs for bedriftene.⁴⁵ Ordningen gav bedriftene store muligheter til å velte lønnskostnadene over på staten, og utgjorde en indirekte lønns subsidiering til bedrifter som tok i bruk permitteringer.⁴⁶ Siktemålet med lovforslaget var å få ned omfanget av permitteringer ved å pålegge bedriftene økte kostnader, da særlig for de helt korte og svært langvarige permitteringene.⁴⁷

For å motvirke denne utviklingen foreslo Gro Harlem Brundtlands andre regjering å innføre to ukers arbeidsgiverperiode med lønnsplikt ved hel permittering, etterfulgt av opptil ti ukers trygdeperiode.⁴⁸ I tillegg ble det foreslått at lønnsplikten skulle gjeninntre senest etter tolv ukers sammenhengende permittering. Lovforslaget ble vedtatt av Stortinget, men regjeringen Syse endret loven før den trådte i kraft.

⁴³ Ot.prp. nr. 12 (2003–2004) s. 7.

⁴⁴ Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) s. 8.

⁴⁵ Ibid. s. 20.

⁴⁶ Ibid. s. 3 og 15–16.

⁴⁷ Ibid. s. 22.

⁴⁸ Ibid. s. 3.

Endringene innebar at arbeidsgiverperioden ble redusert til tre dager og trygdeperioden ble utvidet til tolv uker ved lovens ikrafttredelse den 1. oktober 1990.⁴⁹ Siden har arbeidsgiverperioden og trygdeperioden blitt endret en rekke ganger, se nærmere under punkt 3.2.2 og 3.2.3.

3.2 Arbeidsgivers lønnsplikt under permittering

3.2.1 Varslingsperioden

Før permittering kan iverksettes må arbeidsgiver gi et skriftlig permitteringsvarsel til arbeidstaker, med mindre det foreligger avtale om noe annet. Etter Hovedavtalen § 7-3 nr. 1 er varslingsfristen 14 dager. I rettspraksis er det lagt til grunn at samme varslingsfrist også gjelder utenfor Hovedavtalens virkeområde i kraft av ulovfestet sedvanerett.⁵⁰

Ved uforutsette hendelser gjelder kun to dagers varslingsfrist jf. Hovedavtalen § 7-3 nr. 2 sammenholdt med arbeidsmiljøloven § 15-3 tiende ledd. Unntaket gjelder imidlertid ikke ved brann hvor varslingsfristen likevel er 14 dager.

Under hele varslingsperioden har arbeidsgiver lønnsplikt. Dersom varslingsfristen ikke følges risikerer arbeidsgiver at permitteringen kan bli kjent ugyldig og potensielt et erstatningsansvar overfor arbeidstaker.

3.2.2 Arbeidsgiverperioden

Den største nyvinningen etter vedtagelsen av lønnspliktloven var at arbeidsgiver fikk tilbakeført noe av kostnadene med permitteringer ved å bli pålagt lønnsplikt overfor arbeidstaker i permitteringsperiodens første del – den såkalte arbeidsgiverperioden. Under arbeidsgiverperioden er arbeidsgiver forpliktet til å utbetale lønn til arbeidstaker uten at sistnevnte utfører arbeid.⁵¹ Perioden gjelder fra permitteringen er iverksatt og løper fra første arbeidsdag permitteringen omfatter, se lovens § 3 nr. 1 første punktum

⁴⁹ Ot.prp. nr. 67 (1989–1990) s. 3.

⁵⁰ Se f.eks. RG 1978 s. 442 (s. 444–445).

⁵¹ Nicolay Skarning, *Permitteringer og nedbemanning i praksis*, 2009 s. 51.

jf. andre punktum. I lovforarbeidene er det presisert at perioden løper fra det tidspunktet permitteringen *faktisk* begynner.⁵²

Tidligere varierte arbeidsgiverperiodens lengde ut i fra hvor stor reduksjon permitteringen utgjorde i arbeidstakers arbeidstid. Fra 1. januar 2014 ble imidlertid arbeidsgiverperioden endret slik at den er lik for *alle* permitterte arbeidstakere, uavhengig av om det er tale om hel eller delvis permittering. I lovforarbeidene begrunnes endringen med at likt antall lønnsplikt dager for alle permitterte bidrar til et mer oversiktlig regelverk som er enklere å praktisere.⁵³

Som nevnt har arbeidsgiverperioden blitt endret flere ganger på bakgrunn av svingninger i konjunktorene. Under finanskrisen ble arbeidsgiverperioden nedjustert til fem dager for å gjøre det lettere for arbeidsgiver å holde på kvalifisert arbeidskraft i den kraftige nedgangskonjunkturen.⁵⁴ Da de verste følgene av finanskrisen hadde lagt seg ble arbeidsgiverperioden igjen utvidet til 10 dager med virkning fra 1. januar 2012.

Samtidig som det ble innført lik arbeidsgiverperiode for alle, ble arbeidsgiverperioden fra 1. januar 2014 utvidet til 20 dager jf. lønnspliktloven § 3 nr. 1 første ledd tredje punktum. Endringen var begrunnet i flere forhold.⁵⁵ For det første ble det i lovforarbeidene vist til at antall permitteringer var på et lavt nivå. Dernest at utvidelsen av perioden ville redusere lønnskostnadene som ble veltet over på folketrygden. Endelig at arbeidstakeren ville få høyere dekning ettersom dagpengene kun gav delvis kompensasjon.

Arbeidsgiver er helt fritatt arbeidsgiverperiode dersom permitteringen skyldes uforutsette hendelser som brann, ulykker eller naturomstendigheter jf. lønnspliktloven § 3 nr. 1 i.f. Unntaket omfatter i følge lovforarbeidene ikke ordinære klimatiske svingninger med unntak av ekstreme værmessige utslag, og opplistingen i bestemmelsen er uttømmende regulert.⁵⁶

⁵² Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) s. 38.

⁵³ Prop. 23 L (2013–2014) s. 4.

⁵⁴ Prop. 7 L (2011–2012) s. 9.

⁵⁵ Prop. 23 L (2013–2014) s. 4.

⁵⁶ Ot.prp. nr. 12 (2003–2004) s. 12.

Dersom arbeidstakeren blir sykemeldt, tar ut ferie eller har annet avtalt tjenestefravær forskyves arbeidsgiverperioden og begynner først å løpe fra det tidspunkt arbeidstakeren skulle vært tilbake i arbeid – forutsatt at arbeidstakeren fremdeles er permittert.

3.2.3 Periode uten lønnsplikt – trygdeperioden

Etter arbeidsgiverperiodens utløp er arbeidsgiver fritatt lønnsplikt i en nærmere avgrenset periode – kalt trygdeperioden. I likhet med arbeidsgiverperioden har også trygdeperiodens lengde blitt endret flere ganger. Fra 1. januar 2002 har lovens yttergrense vært 26 uker permittering uten lønn i løpet av siste 18 måneder jf. lønnspliktløven § 3 nr. 2 første ledd første punktum.

Selv om perioden arbeidsgiver er fritatt lønnsplikt omtales som «trygdeperioden», er det verdt å merke seg at trygdeperioden løper uavhengig av om arbeidstaker har rett til eller får utbetalt dagpenger. Hvorvidt arbeidstakeren har rett til dagpenger følger av de trygderettslige reglene, og som nevnt i innledningskapittelet er det ikke fullt sammenfall mellom permitteringsadgang og rett til dagpenger. Se nærmere om forholdet mellom regelverkene under punkt 5.4.

Trygdeperioden begynner å løpe fra første dag etter at arbeidsgiverperioden er over. Perioden forbrukes fortløpende, dvs. at bare forbruk innenfor de til enhver tid siste 18 måneder regnes med. Er perioden brukt opp kan ny trygdeperiode opparbeides ved arbeid for permitterende arbeidsgiver i minst 26 uker, men dersom arbeidstakeren permitteres på nytt vil det utløse ny varlings- og arbeidsgiverperiode. Lovens begrensning gjelder kun arbeid «hos samme arbeidsgiver» slik at permitteringer fra tidligere arbeidsgivere ikke medregnes.

3.2.4 Adgang til å permittere utover begrensningen i lønnspliktloven?

Fra 1. juli 2003 har lønnspliktloven § 3 nr. 2 andre punktum gitt forskriftshjemmel til å forlenge trygdeperioden utover lovens grense. I begynnelsen var kompetansen forbeholdt utvidelser innenfor bestemte næringer, men ble endret på bakgrunn av at regelverket var i strid med EØS-avtalen.⁵⁷ Ved lovendring ble bestemmelsen derfor justert slik at forskriften gav generell utvidelsesadgang i alle næringer.⁵⁸

Imidlertid ble hele forskriften opphevet fra 1. januar 2014.⁵⁹ Forskriftsadgangen er dermed ikke lenger i bruk, slik at gjeldende rett igjen fremgår av lovens hovedregel om maksimal trygdeperiode på 26 uker jf. lønnspliktloven § 3 nr. 2 første ledd.

3.2.5 Lønnspliktens gjeninntredelse

Det er ikke fastsatt ved lov hvor lenge en arbeidstaker maksimalt kan være permittert, men det finnes regelverk som i praksis påvirker permitterings lengde.

Hovedavtalen forbyr permittering utover seks måneder med mindre det er enighet mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte om at permitteringen fortsatt er saklig begrunnet, se avtalens § 7-1 nr. 2.

Etter lønnspliktloven § 3 nr. 2 første ledd *gjeninntreter* arbeidsgivers lønnsplikt overfor permittert arbeidstaker når trygdeperioden er over, altså etter 26 uker i løpet av siste 18 måneder. Imidlertid griper ikke lønnspliktloven inn i arbeidsgivers adgang til å permittere utover trygdeperioden, men bestemmelsen gir arbeidstakeren rett på lønn dersom arbeidsgiver likevel velger å permittere utover trygdeperioden. Lønnsplikten gjelder uavhengig av om arbeidsgiver rent faktisk har arbeid å tilby. Har behovet for arbeidskraft tatt seg opp igjen vil det være naturlig at permitteringen oppheves og arbeidstakeren gjenopptar arbeidet. Er det ikke utsikter til at situasjonen bedrer seg vil nedbemanning og oppsigelser fra arbeidsgiver være riktige virkemiddel.

⁵⁷ Ot.prp. nr. 12 (2003–2004) s. 13.

⁵⁸ Lov 19. desember 2003 nr. 117.

⁵⁹ Forskrift 13. desember 2013 nr. 1514 om oppheving av forskrift om adgang til å permittere utover begrensningen i lov om lønnsplikt under permittering.

3.2.6 Hva skal arbeidsgiver betale?

Under periodene arbeidsgiver er pålagt lønnsplikt har arbeidstakeren «krav på lønn og annet arbeidsvederlag» jf. lønnspliktloven § 3 nr. 1 første ledd. Det følger imidlertid av lovens § 4 første ledd at permitteringslønnen skal *beregnes* på samme vis som sykepenger. I følge folketrygdloven § 8-10 andre ledd er sykepengegrunnlaget begrenset oppad til seks ganger folketrygdens grunnbeløp (G).⁶⁰ For tiden utgjør 6 G 511 470 kr. Spørsmålet i det følgende er om permitteringslønnen er underlagt samme begrensning.

Lønnspliktloven § 4 viste opprinnelig til beregningsgrunnlaget for sykepenger etter folketrygdloven av 1966 § 3-4 bokstav a og § 3-14, samt tilhørende forskrifter. Bestemmelsen viste derimot ikke til begrensningen på 6 G etter § 3-4 fjerde ledd. Av den grunn sies det i NOU 1993: 19 s. 11 at begrensningen «ikke gjelder for permitteringslønn etter permitteringsloven».

I forbindelse med at det ble gitt ny folketrygdlov av 1997 ble lønnspliktloven forandret slik at henvisningen i første ledd ble endret til «folketrygdloven §§ 8-28 til 8-30». I lovforarbeidene til folketrygdloven fremheves at «[e]ndringen gjelder kun en justering av en henvisning til folketrygdloven». Med andre ord var det ikke lovgivers intensjon å foreta realitetsendringer av gjeldende rett på området. I lovforarbeidene til lønnspliktloven § 4 berøres ikke problemstillingen, men departementet uttaler at de har tatt utgangspunkt i sykepengereglene som tar «sikte på å yte full lønnskompensasjon».⁶¹ Samme sted fremgår det at beregningsregelen om permitteringslønn skal sikre arbeidstakeren lønn «som om permitteringen ikke hadde funnet sted».⁶²

Etter en samlet vurdering mener jeg derfor at permitteringslønnen ikke er underlagt folketrygdens begrensning på 6 G. Tilsvarende standpunkt er anført i juridisk teori.⁶³

⁶⁰ Grunnbeløpet brukes som beregningsfaktor for utregning av trygdeytelser og oppjusteres årlig med tilbakevirkende kraft fra 1. mai, se folketrygdloven § 1-4.

⁶¹ Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) s. 41.

⁶² Ibid.

⁶³ Henning Jakhelln, «Kommentar til lov om lønnsplikt under permittering» i *Norsk lovkommentar* i note 19 til § 4. Se også Marit Håvemoen, «Permittering», *arbeidsrett.no*, 2012 s. 9.

4 Dagpenger under permittering

4.1 Introduksjon

Stønaden til arbeidsløse og permitterte går under fellesbetegnelsen dagpenger. I dag består stønaden av hovedformene dagpenger under arbeidsløshet (såkalte ordinære dagpenger) og dagpenger under permittering.⁶⁴ Reglene fremgår av folketrygdloven kapittel fire og dagpengeforskriften⁶⁵, og opp igjennom årene er regelverket blitt endret mange ganger.

I et samfunnsperspektiv er dagpengeordningen et politisk virkemiddel og redskap for å møte utviklingen på arbeidsmarkedet, mens den sett fra arbeidstakers perspektiv er en individuell rettighet for ufrivillig arbeidsløse og permitterte arbeidstakere som gir en viss grad av økonomisk sikkerhet ved bortfall av arbeidsinntekt.⁶⁶ Dersom søkeren oppfyller vilkårene som fremgår av lov og forskrift har vedkommende rettskrav på stønaden.

Formålet med stønaden er i følge folketrygdloven § 4-1 å gi kun *delvis* kompensasjon av inntektstap. Mer konkret kommer dette til uttrykk ved at stønaden gir en dekningsgrad på ca. 62 prosent, se folketrygdloven § 4-12.⁶⁷ I følge retningslinjene til dagpengekapittelet er dekningsgraden begrunnet i kryssende hensyn. Den arbeidsledige skal på den ene siden ha forsvarlig inntektssikring, og på den andre siden ha tilstrekkelige med incentiver til å ta nytt arbeid og drive aktiv arbeidssøking.⁶⁸ Dekningsgraden tar dermed sikte på å bidra til selvhjelp, noe som er i tråd med ett av hovedmålene bak folketrygdloven, se § 1-1 tredje ledd.

For høytlønnede blir dekningsgraden noe lavere ettersom dagpengegrunnlaget oppad er begrenset til 6 G jf. § 4-11 tredje ledd. For tiden utgjør dette 511 470 kr og inntekter

⁶⁴ I tillegg skjelves det mellom dagpenger ved permittering i fiskeindustri, dagpenger ved konkurs, samt import og eksport av dagpengesaker.

⁶⁵ Forskrift 16. september 1998 nr. 890 om dagpenger under arbeidsløshet.

⁶⁶ Tone Christin Galaasen, «Dagpenger under arbeidsløshet» i *Folketrygdloven med kommentarer*, 2007 s. 199–246 (s. 199).

⁶⁷ Omregnet fra dagsats til dekningsgrad på årsbasis.

⁶⁸ Rundskriv til § 4-1.

utover inntektstaket tas ikke med i beregningen av stønaden. Felles for *alle* stønadsmottakere er at stønadsnivået er merkbart mindre enn hva vedkommende ville fått utbetalt i lønn.

Den reelle kompensasjonsgraden påvirkes dessuten av om stønadsmottakeren er berettiget til barnetillegg og ferietillegg etter henholdsvis folketrygdloven § 4-12 andre ledd og § 4-14 første ledd. I tillegg regnes dagpenger som skattepliktig inntekt etter skatteloven⁶⁹ § 5-10 første ledd jf. § 5-1, og det foretas forskuddstrekk av stønaden. Opptjeningsrett til stønaden er knyttet til tidligere arbeidsinntekt og beregningen av stønaden er inntektsgradert, dvs. at det er sammenheng mellom arbeidstakerens tidligere arbeidsinntekt og stønadsnivået.

For permitterte arbeidstakere er det uttrykkelig sagt i dagpengeforskriften § 6-1 første ledd at permitterte må oppfylle de generelle vilkårene etter folketrygdloven kapittel fire for å ha rett til stønad. I dette ligger at stønadens hovedvilkår om 1) krav til tap av arbeidsinntekt og arbeidstid, 2) krav til minsteinntekt, 3) krav til å være reell arbeidssøker og 4) krav til at vedkommende har meldt seg som arbeidssøker til NAV må være oppfylt, se henholdsvis §§ 4-3 til 4-5 og § 4-8.

Et særtrekk ved dagpengeordningen er at næringsinntekter ikke gir opptjeningsrett til dagpenger.⁷⁰ Det er kun tapt arbeidsinntekt som arbeidstaker som gir dagpengerettigheter, se folketrygdloven § 4-3 første ledd. Etter tredje punktum er det presisert at vedkommende ikke anses å ha tapt inntekt dersom han har krav på lønn i det aktuelle tidsrommet han krever dagpenger for.

I det følgende vil jeg i punkt 4.2 gi en oversikt over utviklingen av dagpengeordningen for permitterte i Norge. Som nevnt vil jeg av plasshensyn ikke ha anledning til å gi en generell innføring i hele dagpengeregelverket, selv om de alminnelige vilkårene også gjelder for permitterte arbeidstakere som søker om dagpenger.⁷¹ Likevel vil jeg i neste

⁶⁹ Lov 26. mars 1999 nr. 14 om skatt av formue og inntekt.

⁷⁰ Imran Haider, *Folketrygdlovens inntektsbegreper*, 2013 s. 183.

⁷¹ For generelle fremstillinger om de alminnelige reglene, se Asbjørn Kjønstad, *Innføring i trygderett*, 4. utg., 2009 s. 102–116. Se også Asbjørn Kjønstad og Aslak Syse, *Velferdsrett I*, 5. utg., 2012 s. 150–163.

kapittel under punkt 5.2 se nærmere på noen av de alminnelige vilkårene som reiser særlige problemstillinger for permitterte. I punkt 4.3 er fokuset på særskilte vilkårene som gjelder for permitterte arbeidstakere.

4.2 Lovhistorikk: utviklingen av dagpengeordning for permitterte

Som påpekt av Høyesterett har dagpengeordningen for permitterte en nokså komplisert lovhistorikk.⁷² Det er derfor grunn til å gå noe inn på historikken for å gi et nyansert bilde av dagens regler.

Forløperen til dagpengeordningen var fagforeningenes arbeidsløshetskasser. Den første landsdekkende kassen ble opprettet av Norsk Centralforening for Boktrykkere i 1894.⁷³ Kassene var i sin helhet finansiert av medlemmene og hensikten var å gi økonomisk støtte til foreningens medlemmer ved arbeidsledighet. Allerede på dette tidspunktet var hovedvilkårene de samme som fremgår av någjeldende dagpengeordning: uforskyldt arbeidsledighet, tilknytning til arbeidslivet og aktiv arbeidssøking.⁷⁴

Rundt århundreskiftet viste det seg at disse fagforeningskassene ikke var robuste nok til å stå i mot den masseledigheten som oppstod. Etter hvert ble det stilt spørsmål om inntektssikringen kun skulle være overlatt til private forsikringsordninger eller om staten også skulle ta ansvar. Første steg mot statlig ansvar var innføringen av offentlig støtte til arbeidsløshetskasser i 1906 ved lovregulert refusjonsordning.⁷⁵ Etter første verdenskrig viste det seg imidlertid at bidragene fra det offentlige ikke var tilstrekkelige og den store arbeidsløsheten som inntraff i 1919 ble en hard påkjenning for kassene. Dette reiste spørsmål om det burde innføres en obligatorisk trygdeordning som bedre kunne håndtere lavkonjunkturer og masseledighet.

Arbeidet frem mot lovvedtak skulle vise seg å bli langvarig. I perioden 1919 til 1937 ble det fremlagt to innstillinger og tre odelstingsproposisjoner uten at det førte til

⁷² Se Rt. 2014 s. 336 avsnitt 46.

⁷³ Innstilling om revidert lov om trygd mot arbeidsløyse avgitt 4. mai 1957 s. 3.

⁷⁴ Hilde Indreberg, *Permitteringer og dagpenger under arbeidsløshet*, 1987 s. 16.

⁷⁵ Lov 12. juni 1906 nr. 3 om stats- og kommunebidrag til norske arbeidsløshetskasser.

lovvedtak i Stortinget.⁷⁶ Først i 1938 kom den første trygdeloven med regler om dagpenger ved lov 24. juni 1938 nr. 8 om trygd mot arbeidsløshet. Loven hadde imidlertid ingen uttrykkelige bestemmelser som gav rett til dagpenger for permitterte arbeidstakere, og permitterte var ikke berettiget til stønad. Over tid ble likevel loven praktisert slik at permittering gav rett til stønad. Dette skyldtes at Arbeidsdirektoratet foretok vesentlige endringer i sin praksis på bakgrunn av flere klagesaker. Praksisendringen kommer til uttrykk ved direktoratets retningslinjer i et rundskriv på fra mai 1956.⁷⁷ Dagpengeretten var da begrenset til tilfeller der permitteringsårsaken skyldtes forhold bedriften ikke hadde innflytelse på.⁷⁸ I tillegg var retten forbeholdt tidspunkter der arbeidsgiver normalt hadde full drift og avgrenset mot jule- og nyttårshelgen samt påskehelgen.

I begynnelsen av 1950-årene ble det nedsatt et utvalg som skulle revidere 1938-loven. Utvalget la frem en innstilling hvor de anbefalte at Arbeidsdirektoratets praksis fikk en uttrykkelig lovbestemmelse.⁷⁹ Innstillingen ble fulgt opp med en odelstingsproposisjon hvor departementet uttalte at de hadde fulgt nøye med i utviklingen av Arbeidsdirektoratets praksis om utbetalinger av dagpenger til arbeidstakere som var permittert uten lønn, og departementet sluttet seg til utvalgets anbefalinger.⁸⁰

Lovforslaget fikk tilslutning i Stortinget og 1938-loven ble avløst av lov 28. mai 1959 nr. 4 om trygd mot arbeidsløse. Rett til dagpenger for permitterte uten lønn ble kodifisert i lovens § 10 første ledd som lød:

«En trygdet som uten egen skyld er permittert uten lønn, har rett til dagpenger i samsvar med § 6 uavhengig av om arbeidsforholdet består fortsatt, når for øvrig de vanlige vilkår for rett til dagpenger etter denne lov foreligger.»

⁷⁶ Hilde Indreberg, *Permitteringer og dagpenger under arbeidsløshet*, 1987 s. 17.

⁷⁷ Arbeidsdirektoratets rundskriv av 23. mai 1956 om «Dagpenger av arbeidsløsetrygda til permitterte arbeidere».

⁷⁸ Det samme er lagt til grunn i TRR-2006-3399 (femmedlemskjennelse).

⁷⁹ Innstilling om revidert lov om trygd mot arbeidsløse avgitt 4. mai 1957 s. 60.

⁸⁰ Ot.prp. nr. 67 (1958) s. 23.

I lovforarbeidene ble det fremholdt at siktemålet var å skape en klar lovhjemmel for den praksis som hadde utviklet seg for dagpenger til personer som ble permittert uten lønn.⁸¹

Kort sammenfattet inneholdt dagpengeordningen for permitterte etter disse to trygdelovene de samme hovedvilkårene som i dag: søkeren måtte være arbeidsfør, arbeidsledig uten egen skyld og ha meldt seg som arbeidssøker.⁸²

I 1960-årene ble det igangsatt et stort arbeid med å samle alle trygdelover i én felles lov og arbeidet resulterte i folketrygdloven av 1966.⁸³ Med virkning fra 1. januar 1971 ble dagpengeordningen inkorporert i folketrygdlovens kapittel fire og det ble gitt forskriftshjemmel i lovens § 4-5 bokstav a til å fastsette særregler for dagpenger til permitterte. Med andre ord gikk reglene om dagpenger for permitterte fra å være regulert i arbeidsløyseloven til å bli fastsatt i forskrift. Det fremgår av lovforarbeidene at forskrifter i medhold av bestemmelsen skulle videreføre rettstilstanden etter 1959-lovens § 10.⁸⁴

Etter inkorporasjonen ble dagpengeregelverket endret flere ganger i årene som kom.⁸⁵ Første forskrift ble fastsatt i 1973 og gav i § 1 personer som var permittert uten egen skyld rett til dagpenger dersom de øvrige vilkårene for dagpenger var oppfylt.⁸⁶

Ved forskriftsendring i 1981 ble det i § 2 innført et årsakskrav ved at det bare kunne innvilges dagpenger dersom driftsinnskrenkning eller driftsstans skyldtes «mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiveren ikke kan øve innflytelse på».⁸⁷

⁸¹ Ot.prp. nr. 67 (1958) s. 48.

⁸² Tone Christin Galaasen, «Dagpenger under arbeidsløshet» i *Folketrygdloven med kommentarer*, 2007 s. 199–246 (s. 200).

⁸³ NOU 1990: 20 s. 68.

⁸⁴ Ot.prp. nr. 42 (1969–1970) s. 78–79.

⁸⁵ Mer utdypende: se Rune Solberg, «Dagpenger under arbeidsløshet» i *Karnov kommenterte lover: Folketrygdloven*, 1997 s. 86–107.

⁸⁶ Forskrift 16. mars 1973.

⁸⁷ Forskrift 6. februar 1981.

Ut i fra et ønske om å forenkle folketrygdloven av 1966 ble det satt ned et utvalg – det såkalte Trygdlovutvalget. Utvalget fremla i NOU 1990: 20 utkast til en helt ny folketrygdlov. Den 1. mai 1997 ble 1966-loven avløst av ny folketrygdlov med unntak av kapittel fire om dagpenger. Bakgrunnen for at dagpengekapittelet fikk utsatt inkorporering skyldtes at dagpengeordningen kort tid i forveien hadde blitt endret på flere viktige punkter, og disse endringene nødvendiggjorde ytterligere tilpasninger før kapittelet kunne samordnes med den nye folketrygdloven.⁸⁸

Med virkning fra 1. oktober 1998 ble dagpengekapittelet innføydd i den nye folketrygdloven av 1997. Vilkaorene for dagpenger til permitterte – som frem til da fremgikk av dagjeldende dagpengeforskrift⁸⁹ kapittel syv – ble innarbeiddet i någjeldende folketrygdlov § 4-7.⁹⁰ Blant endringene var at kravet til permitterings årsak ble endret fra «... ikke kan øve innflytelse på» til «... ikke kan påvirke» i bestemmelsens første ledd første punktum. Bakgrunnen for ordlydsendringen er ikke omtalt i lovforarbeidene og jeg antar derfor at den ikke medførte realitetsendringer av gjeldende rett, men kun en endring mot mer moderne språkdrakt.

Foruten lovfesting av årsakskravet ble det i bestemmelsens tredje ledd inntatt forskriftshjemmel til å fastsette særregler for permitterte som avviker fra lovteksten. Som nevnt i punkt 1.5.1 inneholder bestemmelsen en vid adgang til å fastsette avvikende regler for permitterte. Dette ble i lovforarbeidene begrunnet med at det gjorde seg gjeldende særlige hensyn for dagpenger til permitterte, og at det på den bakgrunn var nødvendig at departementet fikk fullmakt til å gi særskilte regler.⁹¹ Samtidig med inkorporeringen trådte någjeldende dagpengeforskrift⁹² i kraft. Den inneholder særregler for permitterte i kapittel seks, og har etter den trådte i kraft blitt endret mange ganger for å møte svingningene på arbeidsmarkedet.⁹³

⁸⁸ Ot.prp. nr. 35 (1995–1996) s. 3.

⁸⁹ Forskrift 21. juni 1989 nr. 517 om dagpenger under arbeidsløyse.

⁹⁰ Ot.prp. nr. 35 (1995–1996) s. 46.

⁹¹ Ot.prp. nr. 40 (1997–1998) s. 4.

⁹² Forskrift 16. september 1998 nr. 890 om dagpenger under arbeidsløshet.

⁹³ Asbjørn Kjønstad og Aslak Syse, *Velferdsrett I*, 5. utg., 2012 s. 150.

4.3 Særskilte vilkår

4.3.1 Folketrygdloven § 4-7 første ledd – permitteringsårsaken

For permitterte er det gitt særregler for dagpengerett i folketrygdloven § 4-7. Etter bestemmelsens første ledd stilles det krav til at søkeren må være permittert på grunn av «mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke».

Første spørsmål som melder seg er om vilkåret «som arbeidsgiver ikke kan påvirke» peker tilbake på begge de alternative vilkårene om «mangel på arbeid» og «andre forhold», eller bare sistnevnte. Isolert sett gir ikke ordlyden et opplagt svar og problemstillingen er ikke berørt i lovforarbeidene til bestemmelsen. Imidlertid har Høyesterett i Rt. 2014 s. 336 avsnitt 38 sluttet seg til Trygderettens lovtolkning i TRR-2006-3391 (femmedlemskjennelse) og slått fast at påvirkningsvilkåret knytter seg til begge.

Neste spørsmål er hva som ligger i «mangel på arbeid ... som arbeidsgiver ikke kan påvirke».

Dette viktige tolkningsspørsmålet var oppe til behandling hos Høyesterett i den helt ferske dommen av 31. mars 2014. I Rt. 2014 s. 336 var det tvist om permitteringsårsaken i den foreliggende saken oppfylte årsakskravet etter folketrygdloven § 4-7 første ledd. Hovedproblemstillingen var om de ankende parter hadde krav på dagpenger under permittering når permitteringen skyldtes en markedsutvikling som *ikke var uventet*.

Saken gjaldt to arbeidstakere som hadde blitt permittert 50 % fra sine stillinger over en periode på to måneder våren 2011. Begge fikk likelydende avslag på sine søknader om dagpenger begrunnet med at permitteringsårsaken ikke gav rett til dagpenger etter folketrygden. Det opprinnelig avslaget ble gitt fra NAV Forvaltning Orkdal, og senere opprettholdt av NAV Klageinstans Sør og Trygderetten. Sistnevnte begrunnet avslagene i TRR-2012-506 og TRR-2012-508 med at dagpengeordningen for permitterte i første rekke trer inn der permitteringen «skyldes omstendigheter det ikke kan forventes at arbeidsgiveren skal forutse», og at permitteringene i de foreliggende sakene var

forårsaket av markedsmessige svingninger som etter rettens mening ikke var «spesielt uforutsigbare». Til slutt uttalte retten at «dagpengeordningen er ... ikke ment å kompensere for helt vanlig markedsrisiko» med henvisning til Ot.prp. nr. 12 (2003–2004) s. 11.

Ved forent søksmål ble det tatt ut felles stevning til Frostating lagmannsrett med påstand om at Trygderettens kjennelser var ugyldige. Lagmannsretten kom i LF-2012-206424 frem til at sakene hadde vært tilfredsstillende belyst for Trygderetten og at det ikke heftet feil ved dens rettsanvendelse. Partene fremmet deretter anke til Høyesterett over lagmannsrettens rettsanvendelse, og Høyesterett besluttet at anken ble tillatt fremmet.⁹⁴ I tillegg erklærte Fellesforbundet, LO, NHO og Norsk Industri seg som partshjelpere for de ankede parter.

Begge prosessfullmektigene var enige om at Høyesterett hadde full overprøvningskompetanse og bad om at retten ikke var tilbakeholden i sin prøvningsintensitet siden saken ikke gikk inn på særlige attførings- eller medisinskfaglige vurderinger. Foruten dette var det ikke bestridt at permitteringene var rettmessige, dvs. at permitteringen var lovlig etter de arbeidsrettslige reglene.

Spørsmålet for Høyesterett var om permittering på grunn av arbeidsmangel som skyldes «vanlig markedsrisiko» ikke gir rett til dagpenger fordi dette ikke er «spesielt uforutsigbart» slik Lagmannsretten og Trygderetten tolket bestemmelsen. Med andre ord om bestemmelsen inneholder et generelt krav om uforutsigbarhet som tilleggsvilkår for dagpengerett til permitterte.

Et krav om uforutsigbare eller uventede omstendigheter fremgår ikke uttrykkelig av ordlyden, men kan innfortolkes i den forstand at hendelser som kan forutsees også kan unngås ved at arbeidsgiver innretter seg etter dem og slik sett har mulighet til å påvirke situasjonen. Etter Høyesteretts syn kunne ikke alle konsekvenser unngås bare fordi de kan forutsees. Videre ble det fremhevet at et krav om uforutsigbarhet ikke har forankring i lovens ordlyd og at det ville innebære en innskrenkende tolkning av bestemmelsens anvendelsesområde.⁹⁵

⁹⁴ HR-2013-2627-U.

⁹⁵ Se avsnitt 44.

Et forutsigbarhetskrav hadde hverken støtte i lovhistorikken eller lovforarbeidene. Etter rettens syn måtte det kunne forventes *klare uttalelser* i lovforarbeider dersom det hadde vært lovgivers mening at bestemmelsen skulle omfatte et generelt krav om uforutsigbare omstendigheter når en slik fortolkning manglet støtte i lovens ordlyd eller forhistorie. Retten kunne heller ikke se at dagpengeforskriften inneholdt et uforutsigbarhetskrav.⁹⁶

Forvaltningspraksis vedrørende spørsmålet – utenom trygderettspraksis – kunne vanskelig dokumenteres på annen måte enn gjennom rundskrivene til dagpengeordningen for permitterte. Hva som fulgte av rundskrivene var etter Høyesteretts mening noe uklart, dette erkjente også statens prosessfullmektig under hovedforhandlingen.

Det ble for retten fremlagt et omfattende materiale over trygderettspraksis, men det var sterk uenighet mellom prosessfullmektigene om trygderettspraksis som anvendte uforutsigbarhetskravet hadde vært fast og langvarig. Staten anførte at praksis har vært fast siden april 2006, mens de ankende parter mente at det hadde skjedd en praksisendring i løpet av 2012. Etter Høyesteretts syn var det først i Trygderettens kjennelse avsagt 25. mai 2012 (TRR-2011-2321) at kravet til uforutsigbarhet ble *avgjørende* for utfallet i en dagpengesak. Trygderettens begrunnelse i saken bygde først og fremst på henvisninger til Ot.prp. nr. 12 (2003–2004). Høyesterett bemerket på sin side at disse lovforarbeidene ikke kan tillegges særlig betydning for forståelsen av folketrygdloven § 4-7.

Etter en samlet vurdering av rettskildematerialet kom Høyesterett enstemmig til at det ikke kunne utledes et krav om uforutsigbarhet fra lovbestemmelsen. Trygderetten hadde dermed bygd sine to kjennelser på en uriktig lovforståelse.⁹⁷

Dommens betydning og rekkevidde behandles nærmere under i kapittel 6.

⁹⁶ Se avsnittene 46, 53 og 55.

⁹⁷ Se avsnitt 57–59.

4.3.2 Dagpengeforskriften

Foruten kravet til permitteringens årsak er det i folketrygdloven § 4-7 tredje ledd gitt forskriftshjemmel til å gi nærmere regler om dagpenger til permitterte og det er åpnet for at disse forskriftene kan avvike fra lovens bestemmelser. Med hjemmel i bestemmelsen er det fastsatt særregler for permitterte i kapittel seks i den såkalte dagpengeforskriften.

Dagpengeforskriften ble sist endret med virkning fra 3. februar 2014. Endringen innebar at det ble gitt en helt ny forskriftsbestemmelse i § 6-1. Etter første ledd fremgår det nå uttrykkelig at permitterte må oppfylle de generelle vilkårene som fremgår av folketrygdloven kapittel fire. Selv om det ikke tidligere fremgikk eksplisitt av lov eller forskrift var dette likevel ansett som sikker rett etter fast og langvarig forvaltningspraksis, og ble i følge departementet tatt inn i forskriftsbestemmelsen for å tydeliggjøre rettstilstanden.⁹⁸

I tillegg ble det foretatt presiseringer i forskriften angående vurderingen av permitteringsårsaken etter folketrygdloven § 4-7. Etter bestemmelsens andre ledd første punktum skal vilkåret om permitteringsårsaken som hovedregel anses oppfylt dersom det kan dokumenteres: enighet mellom partene om at grunnlaget for permittering foreligger, at arbeidsgiver har forsøkt å unngå permittering og at permitteringsårsaken ligger utenfor det som arbeidsgiver kan påvirke. Så lenge denne enigheten kan dokumenteres er altså hovedregelen at vilkåret om permitteringsårsaken er oppfylt.

Selv om det kan dokumenteres enighet mellom partene, skal det unntaksvis foretas en nærmere vurdering av vilkårene etter folketrygdloven § 4-7, se forskriftsbestemmelsens andre ledd andre punktum. Slik vurdering er aktuell dersom det foreligger tvil om vilkårene etter § 4-7 er oppfylt, og NAV kan i slike tilfeller innhente ytterligere opplysninger.

⁹⁸ Arbeids- og sosialdepartementets instruks av 30. januar 2014 s. 1.

Hvis det ikke kan dokumenteres enighet mellom partene eller at slik dokumentasjon ikke er vedlagt dagpengesøknaden, skal vilkårene etter folketrygdloven § 4-7 vurderes nærmere, se tredje ledd.

I forbindelse med forskriftsendringen har Arbeids- og sosialdepartementet gitt instruks om at det ikke stilles krav om at mangelen på arbeid må være «uforutsett, ekstraordinær eller plutselig», men at det stilles strengere krav til dokumentasjonen desto mer forutsigbare forholdene er.⁹⁹

Videre inneholder dagpengeforskriften bestemmelser om at det ikke utbetales dagpenger i perioder rundt jul og påske, se § 6-3 første jf. andre ledd. Fra dette utgangspunktet er det i andre ledd gjort to unntak.

Det første innebærer at personer som har vært permittert i minst seks uker og én dag før 20. desember eller palmesøndag får utbetalt dagpenger løpende. Permitteringer som har kortere varighet vil ikke gi rett til stønad før vedkommende *faktisk* har vært permittert i mer enn seks uker. Dette gjelder uavhengig av om arbeidsgiver har varslet at permitteringen kommer til å vare utover seks uker, så lenge permitteringen ikke har vært iverksatt i over seks uker regnet fra første dag i arbeidsgiverperioden. NAV vil i sine vedtak innta opplysninger om høytidsbegrensning for dem som omfattes av regelen, og legge inn en sperre i saksbehandlingssystemet slik at det ikke kan utbetales dagpenger i denne høytidsperioden. Regelen krever en del ressurser ettersom alle vedtakene som har blitt ilagt høytidsbegrensning må gjennomgås. Der permitteringen har vist seg å vare lenger enn seks uker vil den permitterte få tilbakebetalt stønad for høytidsperioden.

Etter tredje ledd har direktoratet adgang til å dispensere fra begrensningen i forbindelse med jul og påske etter søknad fra arbeidsgiver.

Det andre unntaket gjelder permitteringer som skyldes uforutsette hendelser som brann, ulykker, naturomstendigheter og lignende. I slike tilfeller vil arbeidstakeren motta løpende stønad.

⁹⁹ Ibid. s. 2.

4.3.3 Folketrygdloven § 4-7 andre ledd – stønadsperioden

For permitterte gjelder en særregel som begrenser stønadsperioden oppad til 26 uker i løpet av 18 måneder etter folketrygdloven § 4-7 andre ledd. Bakgrunnen for at stønadsperioden er kortere – sammenlignet med den alminnelige stønadsperiode som gjelder for helt arbeidsløse personer – er at permitterte fortsatt er formelt ansatt hos permitterende arbeidsgiver og har plikt til å gjeninntre når permitteringen avsluttes.¹⁰⁰

Som følge av at de alminnelige vilkår for dagpenger også gjelder for permitterte, er deres dagpengerett underlagt ytterligere en begrensning etter folketrygdloven § 4-15 første ledd. Etter sistnevnte utgjør maksimal stønadsperiode til sammen 104 uker, eventuelt 52 uker dersom inntektsgrunnlaget er lavere enn 2 G. Vilkåret fungerer som en ytre ramme for dagpengeperioden. Sett i sammenheng medfører de to begrensningene at dagpengeretten faller bort for den permitterte når den første av begrensningene inntreffer.

Særregelen om 26 uker er den som vanligvis slår inn først, men det alminnelige vilkåret får selvstendig betydning når arbeidstakeren forut for permitteringen har vekslet mellom arbeid og arbeidsledighet. Ved avbrudd i dagpengeperioden på inntil 52 uker fører ny søknad om dagpenger til at den tidligere dagpengeperioden gjenopptas, se folketrygdloven § 4-16 første ledd. Det innebærer at tellerverket til den ytre rammen ikke nullstilles, men fortsetter å løpe ved hvert gjenopptak. På den måten kan store deler av den ytre rammen allerede være brukt opp når vedkommende blir permittert fra sin nåværende stilling. Hvis det f.eks. gjenstår 20 uker av den maksimale stønadsperioden vil denne begrensningen slå inn før særregelen. Undertiden vil vedkommende likevel ha opparbeidet seg nye dagpengerettigheter på bakgrunn av arbeid imellom periodene med stønad.

Begrensningen i stønadsperioden innebærer at det foretas en løpende vurdering på utbetalingstidspunktet om arbeidstakeren har vært permittert i mer enn 26 uker i løpet av de siste 18 månedene. Stønadsperioden løper uavhengig av om arbeidstakeren rent

¹⁰⁰ Tone Christin Galaasen, «Dagpenger under arbeidsløshet» i *Folketrygdloven med kommentarer*, 2007 s. 199–246 (s. 221).

faktisk har mottatt dagpenger i denne perioden, f.eks. på grunn av manglende fremsatt søknad eller arbeid i permitteringsperioden utover 50 %.

Begrensningen på 26 ukers trygdeperiode gjelder kun for «samme arbeidsgiver» jf. folketrygdloven § 4-7 andre ledd første punktum. Det innebærer at dersom arbeidstakeren nylig har vært permittert hos annen arbeidsgiver, vil det ikke være til hinder for at han har rett på dagpenger ved permittering fra en annen arbeidsgiver.

Problemstillinger knyttet til brudd i stønadsperioden behandles i punkt 5.5.1.

5 Forholdet mellom permitteringsadgang, lønnsplikt og dagpenger under permittering

5.1 Introduksjon

Det er klare forbindelseslinjer mellom de arbeidsrettslige reglene om permitteringsadgangen og lønnsplikt, og de trygderettslige reglene om dagpenger under permittering. Utgangspunktet er likevel at regelsettene er gitt uten lovgiverintensjon om fullstendig samordning mellom dem. Sett i et historisk perspektiv har det ikke på noe tidspunkt vært fullt sammenfall der alle arbeidstakere som er lovlig permittert samtidig har hatt rett til stønad.¹⁰¹ For de som faller imellom disse to regelverkene kan det manglende sammenfallet by på økonomiske problemer.

I dette kapittelet ligger fokuset på forholdet mellom regelverkene. Først vil jeg i punkt 5.2 se nærmere på tre alminnelige vilkår som kan være til hinder for permittertes rett til dagpenger. Deretter går jeg i punkt 5.3 inn på forholdet mellom arbeidsgivers permitteringsadgang og arbeidstakers rett til dagpenger hvor jeg skal belyse hvordan kravet til permitteringens årsak kan utgjøre en begrensning for dagpengeretten. Deretter vil jeg behandle forholdet mellom arbeidsgivers lønnsplikt og dagpenger i punkt 5.4. Til slutt går jeg i punkt 5.5 nærmere inn på flere problemstillinger i relasjon til avbrudd i permitteringer.

5.2 Manglende oppfyllelse av alminnelige vilkår

Som nevnt i punkt 4.1 gjelder de alminnelige vilkårene også for permitterte arbeidstakere, se dagpengeforskriften § 6-1 første ledd. I dette punktet skal jeg se nærmere på noen av de alminnelige vilkårene for dagpenger som reiser særlige problemstillinger eller som er av stor praktisk betydning for permitterte arbeidstakere med hovedvekt på vilkåret om være reell arbeidssøker etter folketrygdloven § 4-5.

¹⁰¹ Stein Evju, «Permittering og trygd», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2007 s. 135–184 (s. 165).

5.2.1 Tap av arbeidstid

For å ha rett til dagpenger må søkeren oppfylle hovedvilkåret om at arbeidstiden er redusert med minst 50 % jf. folketrygdloven § 4-3 andre ledd. Ansatte som blir delvis permittert har rett til graderte dagpenger etter folketrygdloven § 4-13 første ledd bokstav c, såfremt arbeidstiden er redusert med minst 50 % av søkerens vanlige arbeidstid jf. andre ledd.

Tidligere gikk den alminnelige grensen ved 40 %, men fra 1. januar 2003 ble den økt til 50 %. Imidlertid bestod grensen på 40 % som særregel for permitterte frem til 31. desember 2011 etter dagjeldende dagpengeforskrift § 6-8. Etter at særregelen ble opphevet har både arbeidsløse og permitterte blitt vurdert etter samme regel.¹⁰²

Kravet om 50 % reduksjon i arbeidstiden kan slå uheldig ut for den permitterte arbeidstakeren. Ansatte som blir delvis permittert fra sine stillinger med stillingsprosent på under 50 % vil følgelig ikke ha dagpengerrett. Problemene for arbeidstakeren kan også inntreffe på grunn av arbeidsgivers gode intensjoner med å fordele permitteringsbelastningen blant sine ansatte. Hvis arbeidsgiver velger å permittere fem av sine ansatte 20 %, vil ingen av dem ha rett til dagpenger. Dersom arbeidsgiver istedenfor permitterer én person 100 % er vedkommende berettiget stønad forutsatt at de andre vilkårene er oppfylt.

Siden permittering ofte besluttes ensidig av arbeidsgiver, har ikke de ansatte avgjørende innflytelse på beslutningen. Likevel står de fritt til å gjøre arbeidsgiver klar over sin vanskelige økonomiske, og arbeidsgiver har full anledning til å gjøre endringer i etterkant som bedre ivaretar de ansatte økonomiske rettigheter overfor trygdemyndighetene.

¹⁰² Permitterte i fiskeforedlings- og fiskeoljeindustrien har fortsatt særregel på 40 %, se dagpengeforskriften § 6-7 nr. 4.

5.2.2 Krav til minsteinntekt

Etter folketrygdloven § 4-4 stilles det et generelt krav om at søkeren hadde en viss minsteinntekt forut for søknadstidspunktet. Bestemmelsen stiller opp to alternative vilkår i første ledd: enten må søkeren ha hatt en brutto arbeidsinntekt på minst 1,5 G i det siste avsluttede kalenderåret, eller minst 3 G i løpet av de tre siste avsluttede kalenderårene. Det utgjør per april 2014 henholdsvis ca. 127 868 og 255 735 kr. I tillegg er ytelsene svangerskapspengene, svangerskapsrelaterte sykepenger og foreldrepenger likestilt med arbeidsinntekt og medregnes i kravet til minsteinntekt. Forutsatt at inngangsvilkåret om minsteinntekt er oppfylt vil eventuelle tidligere utbetalinger av andre ytelser kunne komme i tillegg og gi mulighet for høyere stønadsgrunnlag, se folketrygdloven § 4-11 første ledd i.f.

Ved å stille krav til minsteinntekt er det kun personer som har en viss tilknytning til arbeidslivet som har rett til stønad. Det er verdt å merke seg at søkeren ikke vil få uttelling for inntekt som er opptjent i samme kalenderår som vedkommende setter frem krav om dagpenger: en søknad i desember 2013 vurderes opp i mot arbeidsinntekt opptjent i 2012, eventuelt arbeidsinntekter i perioden 2010–2012.

For eksempel vil personer som nylig har avsluttet utdanning vanligvis ikke ha arbeidet nok ved siden av studiene til at arbeidsinntekten gir rett til dagpenger. Dersom de etter studiene får arbeid, men blir permittert etter kun kort tid, vil de ha vanskeligheter med å oppfylle inntektsvilkåret. Det samme problemet melder seg for permitterte som ikke tidligere har arbeidet i Norge eller kun har arbeidet i en kort periode før permitteringen. Inntektskravet kan med dermed bli helt avgjørende for deres rett til stønad under permittering.

5.2.3 Reell arbeidssøker

5.2.3.1 Innledning

Et av de generelle hovedvilkårene er kravet om å være «reell arbeidssøker» etter folketrygdloven § 4-5 første ledd. I dette samlebegrepet inngår en rekke kumulative vilkår hvor kjernen er at det stilles krav til at søkeren er arbeidsfør og villig til å ta ethvert fulltidsarbeid hvor som helst i landet jf. første ledd bokstav a til c.

Dagpengeretten er betinget av at søkeren blir ansett som reell arbeidssøker både på søknadstidspunktet og løpende i tiden etter. I bestemmelsens andre ledd er det gjort unntak for noen av disse kravene, men det går jeg ikke nærmere inn på her.

I motsetning til personer som er helt arbeidsløse er den permitterte bare *midlertidig* uten arbeid ettersom arbeidsforholdet består i hele permitteringsperioden. Spørsmålet er hvordan kravet om å være «reell arbeidssøker» slår ut for permitterte arbeidstakere.

Trygderetten har i flere kjennelser lagt til grunn at det foreligger mer enn 20-årig fast forvaltningspraksis om at vilkårene for å bli betraktet som reell arbeidssøker skal praktiseres strengt.¹⁰³

Etter trygdereglene er det i lovforarbeidene til lønnspliktløven presisert at den permitterte må være villig til å ta annet passende arbeid og være disponibel for arbeidsmarkedet.¹⁰⁴ Men gjelder dette både tilbud om midlertidig og fast arbeid?

5.2.3.2 Midlertidig arbeid

Når det gjelder midlertidig arbeid i permitteringsperioden er det i forståelsen av dagpengereglene lagt til grunn at det «må alltid tas».¹⁰⁵ I retningslinjene sies det at den permitterte må ta i mot høvelig arbeid som ikke varer utover permitteringsperioden.¹⁰⁶

For permitterte arbeidstakere kan dette by på problemer. De fleste permitteringsvarsel er ubestemte, dvs. at de ikke angir hvor lenge permitteringen forventes å vare. Det kan skyldes at det er vanskelig for arbeidsgiver å forutsi permitteringsens varighet. Dessuten kan det forekomme uforutsette hendelser som gjør at permitteringen avsluttes på et tidligere tidspunkt enn forutsatt. Arbeidstakeren er som nevnt i den spesielle situasjonen at arbeidsforholdet fortsatt består i permitteringsperioden. Det innebærer at vedkommende har plikt til å gjeninntre på kort varsel. Ved permitteringer som gjelder

¹⁰³ Se f.eks. TRR-2009-1962.

¹⁰⁴ Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) s. 6.

¹⁰⁵ Ibid.

¹⁰⁶ Rundskriv til § 4-7 Del C punkt 8.

på ubestemt tid er det lagt til grunn at arbeidstakeren må møte på arbeid i løpet av én til to dager.¹⁰⁷ Siden arbeidstakeren vil miste dagpengene dersom han ikke tar i mot tilbud om midlertidige arbeidsoppdrag, kan arbeidstakeren komme opp i situasjoner der han er bundet av to arbeidsavtaler i samme tidsrom.

Problemet oppstår når den permitterende arbeidsgiver ber om at arbeidstakeren gjeninntre i stillingen samtidig som sistnevnte allerede har påtatt seg arbeidsoppdrag for en annen arbeidsgiver. Arbeidstakeren risikerer i slike tilfeller å begå mislighold overfor permitterende arbeidsgiver dersom han ikke er parat til å gjeninntre på kort varsel. På samme tid vil han misligholde arbeidsavtalen overfor den andre arbeidsgiveren hvis han forlater arbeidet.

For arbeidstakeren kan et krav om gjeninntredelse medføre problemer i form av at arbeidstakeren har måttet flytte i forbindelse med det midlertidige arbeidsoppdraget og har inngått husleieavtaler med tilhørende oppsigelsestid.

Problemet kan forebygges ved at den permitterte arbeidstakeren forut for et midlertidig arbeidsoppdrag gjør både sin permitterende arbeidsgiver og den potensielle arbeidsgiveren oppmerksom på situasjonen. Dersom arbeidet som tilbys varer utover den varslede permitteringsperioden bør arbeidstakeren avklare dette med permitterende arbeidsgiver for å unngå uheldige situasjoner. Ytterligere kan det avverges ved å innta en klausul i den midlertidige arbeidsavtalen om at arbeidstaker kan fratruke dersom permitterende arbeidsgiver krever gjeninntredelse. Hvor enkelt dette kan gjennomføres i praksis er noe mer usikkert. Jeg antar at arbeidstakere generelt har små muligheter til å påvirke arbeidsavtalen siden den ofte fastsettes ensidig av arbeidsgiver. Dessuten er det ikke sikkert at potensielle arbeidsgivere er villig til å ansette noen midlertidig hvis arbeidstakeren skal ha rett til å fratruke på kort varsel.

Avtaleregulering i form av klausuler kan også være problematisk opp i mot dagpengereguleringen. Det forekommer tilfeller der arbeidsavtalen med den permitterende arbeidsgiver inneholder vidtgående og gjennomgripende klausuler som

¹⁰⁷ Nicolay Skarning, *Permitteringer og nedbemanninger i praksis*, 2009 s. 64.

begrenser den permittertes muligheter til å ta arbeid for konkurrerende arbeidsgivere. Er klausulen for omfattende kan det føre til at vedkommende ikke anses som reell arbeidssøker fordi han ikke i tilstrekkelig grad kan formidles til annet arbeid jf. kravet om yrkesmobilitet etter folketrygdloven § 4-5 første ledd bokstav a.

Det kan også oppstå arbeidsrettslige problemstillinger om den permitterte arbeidstakeren kan ta arbeid for konkurrerende arbeidsgivere. Problemstillingen er berørt i RG 2012 s. 374 som gjaldt et krav om midlertidig forføyning hvor en permittert arbeidstaker krevde å kunne ta annet arbeid mens han var permittert 50 %.

Vedkommende arbeidet som sivilingeniør ved et patentkontor og det oppstod tvist om han under permitteringsperioden kunne ta arbeid for et annet patentkontor. Retten viste til juridisk teori hvor det er antatt at ansatte som driver eller deltar i en konkurrerende virksomhet bryter lojalitetsplikten. Siden permitteringen suspenderer både lønnsplikt og arbeidsplikt midlertidig, ble spørsmålet om denne suspensjonen får konsekvenser for den alminnelige ulovfestede lojalitetsplikten.

Retten bemerket at både lovgiver og partene i arbeidslivet har støttet opp under at det er ønskelig at arbeidstakeren finner seg annet arbeid under permitteringsperioden, og at folketrygdloven fastsetter plikt for den permitterte til å være reell arbeidssøker og ta ethvert høvelig arbeid.

Lagmannsretten kom til at systembetraktninger og hensynet til sammenhengen i regelverket tilsa at det måtte foreligge klare holdepunkter og sterke interesser hos arbeidsgiver for å kunne nekte sine permitterte ansatte å ta arbeid for virksomheter som driver med det samme ut i fra lojalitetsbetraktninger. Retten konkluderte med at arbeidsgivers interesse i den konkrete saken ikke var mer tungtveiende enn arbeidstakerens interesse i å sikre lønnsinntekt i permitteringsperioden.

Det finnes også eksempler på at permitterte ikke blir ansett som reelle arbeidssøkere dersom de bare har en begrenset arbeidstillatelse som kun gir adgang til å arbeide i bestemte yrker eller hos en konkret arbeidsgiver.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Se f.eks. TRR-2009-1962.

De ovennevnte forholdene vanskeliggjør de permittertes reelle muligheter til å skaffe seg midlertidig arbeid. Sett i et større perspektiv vil midlertidig arbeid være til det beste for alle parter: arbeidstakeren får høyere dekningsgrad i form av lønn, den nye arbeidsgiveren får avhjulpet sitt behov for midlertidig arbeidskraft, permitterende arbeidsgiver er fortsatt fritatt lønnsplikt, og folketrygden blir ikke belastet med utgifter til dagpenger.

Selv om permitterte formelt sett skal følges opp på lik linje med helt arbeidsløse, viser empiriske undersøkelser at permitterte ikke prioriteres i oppfølgingsarbeidet av NAV.¹⁰⁹ Det innebærer at de permitterte i liten grad blir kontaktet eller oppfordret til å søke på ledige stillinger. Til tross for at de generelle kravene i utgangspunktet skal tolkes strengt viser NAV ved sin handlemåte at de mer eller mindre godtar at permitterte passivt mottar dagpenger under permitteringsperioden. Kanskje burde det gis en særregel som er mer tilpasset de permittertes spesielle situasjon istedenfor å «presse» dem inn i det generelle regelverket?

Etter mitt syn må kravet om å ta annet passende arbeid i permitteringsperioden ses i lys av de ovennevnte forhold, og disse må tas med som momenter i den konkret helhetsvurderingen om kravet til å være reell arbeidssøker er oppfylt. Likevel er det klart at arbeidstakeren må ta i mot konkrete tilbud om midlertidig arbeid så lenge det dreier seg om kortvarige oppdrag som er innenfor permitteringsperioden for å bli ansett som «reell arbeidssøker».

5.2.3.3 *Fast arbeid*

Der den permitterte tilbys fast ansettelse hos annen arbeidsgiver er situasjonen noe annerledes. Problemstillingen er omtalt i lovforarbeidene til lønnspliktloven hvor det uttales at den permitterte «må også være villig til å ta annet fast arbeid når dette vil gi bedre og varigere sysselsetting enn det arbeidsforhold vedkommende er permittert fra».¹¹⁰ Av retningslinjene fremgår det at det skal foretas en konkret vurdering i hvert

¹⁰⁹ Kåre Hansen og Henrik Kvalsheim, *Permitteringsordningen – en gjøkunge i NAV-systemet?*, 2008 s. 36–39.

¹¹⁰ Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) s. 6.

enkelt tilfelle.¹¹¹ Det vises også til at vurderingen bør legge vekt på permitterings varighet, fremtidige ansettelsesmuligheter hos permitterende arbeidsgiver og mulighet for ansettelse hos ny arbeidsgiver. Samme sted vises det til at det vil være urimelig å tilby annet fast arbeid ved kortvarig permitteringer, og om mulig bør permitterte fortrinnsvis bli tilbudt midlertidig arbeid.

Inngåelse av et nytt fast ansettelsesforhold vil i et arbeidsrettslig perspektiv anses som et brudd på arbeidsavtalen og lojalitetsplikten overfor permitterende arbeidsgiver. I slike situasjoner presses arbeidstakeren i realiteten til å si opp sin stilling siden alternativet er at dagpengene stanses. Etter min mening bør regelen praktiseres noe tilbakeholdent hvor det må foreligge ganske klare holdepunkter for at arbeidstakeren skal ha plikt til å ta i mot fast arbeid etter de trygderettslige reglene. Mitt generelle inntrykk er også at NAV praktiserer § 4-5 lempeligere til gunst for de permitterte enn hva som fremgår av rundskrivet.

5.2.3.4 Sanksjoner, og kort sammenfatning

Forutsatt at forholdene er slik at den permitterte ikke kan nekte å ta i mot midlertidig eller fast arbeid etter de trygderettslige reglene, risikerer vedkommende å bli møtt med sanksjoner fra NAV. Likevel er det grunn til å understreke at NAV ikke kan kreve at den permitterte rent *faktisk* tar annet arbeid, men kun har mulighet til å stanse stønaden.

Ut i fra ordlyden kan dagpengene stanses både i medhold av folketrygdloven § 4-20 om tidsbegrenset bortfall og § 4-21 om bortfall når arbeidstaker ikke lenger kan anses som reell arbeidssøker. Imidlertid er det presisert i retningslinjene at dersom noen takker nei til et konkret tilbud om arbeid uten rimelig grunn skal det fattes vedtak om tidsbegrenset bortfall.¹¹² Dette medfører at stønaden bortfaller i åtte uker ved første gangs overtredelse, se folketrygdloven § 4-20 første ledd bokstav a jf. tredje ledd bokstav a. Under denne perioden anses vedkommende som stønadsmottaker selv om han ikke får utbetalt dagpenger, og sanksjonstiden regnes med i den totale stønadsperioden.

¹¹¹ Rundskriv til § 4-7 Del C punkt 8.

¹¹² Rundskriv til § 4-10 punkt 2.4.

Det har også blitt stilt spørsmål om hvilken betydning det har at arbeidstakeren har inngått avtale om permittering med arbeidsgiver sammenlignet med permitteringer som er ensidig bestemt av arbeidsgiver. Som vist i punkt 1.2 omfatter de likelydende definisjonene etter folketrygdloven og lønnspliktloven avtale om permittering. Kan arbeidstakeren sies å være (midlertidig) arbeidsledig uten egen skyld når han har inngått avtale om permittering? Problemstillingen er hverken omtalt i lovforarbeider eller i retningslinjene, men følger av sikker rett at avtale om permittering ikke risikerer sanksjoner etter dagpengeregelverket i slike situasjoner.¹¹³

Kort oppsummert kan ikke en permittert arbeidstaker rent objektivt sies å være «reelle arbeidssøkere» i samme grad som helt arbeidsledige. Regelen praktiseres imidlertid slik at vilkåret tolkes innskrenkende for permitterte. Likevel er det ikke til å inngå at vilkåret vil være til hinder for noen av de permitterte arbeidstakerne som søker om dagpenger.

5.3 Forholdet mellom arbeidsgivers permitteringsadgang og arbeidstakers rett til dagpenger under permittering

Som nevnt under punkt 4.2 ble det i 1981 innført et særskilt vilkår for dagpenger til permitterte ved å stille krav til permitterings årsak. Etter Hovedavtalen § 7-1 nr. 1 kan permittering bare foretas når «saklig grunn gjør det nødvendig». Det generelle saklighetskravet favner noe *videre* enn årsakskravet etter dagpengeregelverket slik at det kan oppstå situasjoner der det ikke er samsvar mellom regelverkene. I dette punktet skal jeg se nærmere på hvor langt stønadsretten går i forhold til arbeidsgivers adgang til å permittere.

Om forholdet mellom regelverkene ble det ved innføringen av lønnspliktloven uttalt at det er «ingen nødvendig sammenheng mellom arbeidsgivers permitteringsadgang og arbeidstakers rett til arbeidsledighetstrygd», og at «[d]et eksisterer ingen formell sammenkopling» mellom dem.¹¹⁴ Det ble også understreket at «[l]ovutkastet opprettholder det formelle og systematiske skille mellom de arbeidsrettslige regler om

¹¹³ Dette er lagt til grunn av Arbeidsdepartementet.

¹¹⁴ Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) s. 5 og 24.

lønnsplikt og de trygderettslige regler om rett til dagpenger».¹¹⁵ Videre innebar årsakskravet at dagpengerett for permitterte var noe *snevvrere* enn arbeidsgivers permitteringsadgang etter Hovedavtalen slik at det i enkelte tilfeller forelå permitteringsadgang uten at den permitterte arbeidstakeren hadde rett til dagpenger.¹¹⁶ Det ble samtidig fremmet at de permitterte arbeidstakere vil «gjennomgående ha krav på arbeidsledighetstrygd».¹¹⁷

I hovedsak skyldes manglende sammenfall mellom regelverkene at det stilles et krav til permitteringsårsaken for dagpengerett etter folketrygdloven § 4-7. Dersom NAV vurderer situasjonen slik at kravet til permitteringsårsaken ikke er oppfylt medfører dette at de permitterte arbeidstakerne får overført hele lønnsrisikoen til seg: de har hverken rett til lønn eller stønad. I disse tilfellene vil arbeidsgiver rettslig sett ikke være «avskåret fra å permittere i perioder hvor arbeidstakerne ikke har krav på dagpenger»,».¹¹⁸

Dette var beskrivende for hvordan situasjonen var fra det tidspunktet lønnspliktloven ble forberedt og frem til begynnelsen av 2010-årene. I det følgende skal jeg nærmere på hvordan kravet til permitteringsårsaken har utviklet seg i praksis de siste årene.

Vinteren 2010–2011 gav Arbeids- og velferdsdirektoratet presiseringer om hvordan dagpengeregelverket for sesongpermitterte skulle praktiseres.¹¹⁹ Flere av partene i arbeidslivet oppfattet presiseringene som innstramning av forvaltningspraksis, og problemstillingen ble tatt opp i Stortingets spørretime. Den 16. februar 2012 tok Arbeidsdepartementet kontakt med direktoratet hvor sistnevnte ble bedt om å foreta en bredere gjennomgang av forvaltningspraksis i permitteringssaker. Bakgrunn for dette var at departementet hadde fått henvendelser om flere konkrete saker hvor vurderingen av permitteringsårsaken var beheftet med klare svakheter og at dagpengevedtakene dermed var avgjort på feilaktig grunnlag. I tillegg hadde departementet fått

¹¹⁵ Ibid. s. 25.

¹¹⁶ NOU 1993: 19 s. 9–10.

¹¹⁷ Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) s. 5.

¹¹⁸ Ibid. s. 24.

¹¹⁹ Presiseringen ble lagt ut på www.nav.no den 20. januar 2011.

henvendelser om at det var ulik praktisering mellom NAV-kontorene, dette var særlig problematisk der arbeidstakere i samme virksomhet var bosatt i ulike fylker.

I sitt svar av 16. mars 2012 fremholdt direktoratet at det ikke ble gjort endringer i regelverket, men at presiseringene førte til innskjerpelser der tidligere praktisering ikke var i tråd med regelverket. Tilbakemeldingene fra underliggende instanser i etaten viste at praksis ble justert noe i de fleste fylkene. Direktoratet varslet også at etatens retningslinjer og informasjonsmateriell på området ville bli gjennomgått med tanke på å tydeliggjøre dem.

I tiden etter mottok Arbeidsdepartementet henvendelser fra partene i arbeidslivet om at kravet til permitteringsårsaken etter folketrygdløven § 4-7 generelt ble tolket mer restriktivt enn tidligere. På bakgrunn av dette tok departementet på ny kontakt med Arbeids- og velferdsdirektoratet den 24. oktober hvor sistnevnte ble bedt om å foreta en revurdering om etatens praktisering av regelverket var i tråd med intensjonene. I tillegg ble direktoratet bedt om å delta på et møte sammen med departementets politiske ledelse samt LO og NHO.

Direktoratet opplyste i sitt svar av 7. november at det i følge etatens eget tallmateriale forelå en økning på ca. 20 prosentpoeng i andelen som fikk avslag fra første gangs behandling i perioden 2011 til 2012. Antall klagesaker var i perioden 2009 til 2012 henholdsvis 83, 73, 325 og 543. Etter direktoratets mening skyldtes utviklingen at tidligere praksis hadde vært for liberal slik at for mange hadde fått innvilget dagpenger, men at praksis nå hadde blitt justert inn i overensstemmelse med regelverket.

Samtidig ble det påpekt at omgjøringsprosenten i klagebehandlingen hadde gått ned fra 12 prosent i 2011 til kun to prosent i 2012, og at dette isolert sett indikerte at praksis nå i større grad var i tråd med regelverket.

Videre viste direktoratet til at de i sine undersøkelser hadde avdekket saker der begrunnelsene i vedtakene var uheldig formulert. Blant annet ble det funnet eksempler på vedtak som henviste til Ot.prp. nr. 12 (2003–2004). Etersom de delene av odelstingsproposisjonen som vedtakene viste til ikke hadde ført til lovvedtak i

Stortinget, ville direktoratet presisere overfor underliggende instanser at proposisjonen ikke skulle benyttes som uttrykk for lovgivers intensjoner. Samtidig ble det påpekt at Trygderetten hadde lagt samme lovforarbeider til grunn for flere av sine kjennelser.

Arbeidsdepartementet svarte den 14. november 2012 med å instruere direktoratet til å foreta gjennomgang av alle saker som var påklaget, men som ikke var ferdigbehandlet. I tillegg skulle eventuelle uriktige vedtak skulle omgjøres.

Påfølgende dag sendte arbeids- og velferdsdirektøren ut en midlertidig instruks til NAV og gav nye midlertidige retningslinjer til dagpengereguleringen. Instruksen bestod i at NAV skulle legge større vekt på Hovedavtalens intensjoner, og dersom det kunne dokumenteres enighet mellom partene om at arbeidsgiver har gjort det som rimeligvis kunne forventes, skulle dette som hovedregel være retningsgivende for NAVs behandling av saken. I tillegg ble det opprettet en midlertidig enhet som bestod av personer fra førsteinstansene som var fagansvarlige på dagpengeområde.

Direktoratet viste i sitt brev av 12. desember 2012 til at gjennomgangen av klagesakene hadde resultert i at 199 av 315 saker ble omgjort, noe som utgjør en omgjøringsandel på ca. 63 %. Direktoratet forklarte den store andelen omgjøringer med at gjennomgangen ble vurdert opp i mot de nye midlertidige retningslinjene, som ble ansett å bedre gi uttrykk for gjeldende rett. I tillegg informerte direktoratet om at et nytt rundskriv var under utarbeidelse. Arbeidet med det nye rundskrivet gikk flere runder mellom direktoratet og departementet, og det ble utformet over 30 ulike utkast før nytt rundskriv ble publisert 1. februar 2013.

I lys av den høye omgjøringsandelen gav Arbeidsdepartementet den 7. mars 2013 instruks om ny gjennomgang av klagesaker fra 2012. Instruksen påla direktoratet å inkludere saker som ikke ble gjennomgått ved forrige gjennomgang. Ansvar for saken ble lagt til den nasjonale klageinstansen – NAV Klageinstans Sør. Gjennomgangen omfattet blant annet avslagsvedtak som ikke ble anket til Trygderetten. Dernest måtte saker som allerede var oversendt Trygderetten tilbakekalles og vurderes på ny. Videre ble det fremhevet at gjennomgangen også ble utvidet til å omfatte vedtak som ikke ble påklaget, men der andre ansatte innenfor samme virksomhet hadde fått sin sak omgjort.

Til slutt ble det understreket at det nye rundskrivet skulle legges til grunn ved gjennomgangen.

Den fornyede gjennomgang viste at kun 20 av i alt 454 saker ble omgjort, dvs. en omgjøringsprosent på ca. 4 %. Direktoratet viste i sitt brev av 26. mars 2013 til at det ble avdekket geografiske forskjeller i praktiseringen av regelverket. For å sikre større grad av likebehandling skulle derfor dagpengeområdet spesialiseres i løpet av høsten 2013.

Vinteren 2013–2014 ble det igjen reist tvil om praktisering av dagpengeregelverket knyttet til vurderinger av permitteringsårsaken. Etter flere medieoppslag hvor det ble uttrykt stor frustrasjon over NAVs strenge praktisering av regelverket, ba ledelsen i LO og NHO om møte med arbeids- og sosialminister Robert Eriksson. Møtet ble avholdt den 27. januar 2014 og resulterte i at ministeren instruerte NAV om å innstille all behandling av saker som gjaldt dagpenger under permittering i påvente av nært forstående endringer i dagpengeforskriften. Stansen omfattet både søknader og klagesaker som var under behandling.

Noen dager senere sendte ministeren ut ny instruks til NAV og opplyste at det ville bli foretatt endringer i dagpengeforskriften med virkning fra 3. februar 2014 – se nærmere om endringene i punkt 4.3.2. I tillegg ble deler av rundskrivet til § 4-7 helt omarbeidet og instruksjonen ble i sin helhet inntatt i rundskrivet. Ytterligere ble direktoratet pålagt å foreta gjennomgang av alle avslagsvedtak som ble fattet i etterkant av forskriftsendringen og departementets instruks av 30. januar 2014.

I brev av 28. februar 2014 følger departementet opp med at de legger til grunn at den utfyllende regelen om permitteringsårsak som nå fremgår av gjeldende dagpengeforskrift § 6-1, tilsvarende kom til uttrykk i rundskrivet som gjaldt fra 1. februar 2013. På denne bakgrunn fant ikke departementet grunn til å gi forskriftsendringen tilbakevirkende kraft. Etter departementets syn gjaldt regelen fra dette sistnevnte tidspunkt og samme dato måtte derfor være skjæringstidspunkt for hvilke saker som skulle gjennomgås på ny.

Som vist har praktiseringen av årsakskravet fått mye oppmerksomhet de siste årene. Utviklingen i forvaltningspraksis har hatt reell betydning for de permittertes rett til dagpenger, selv om det frem til forskriftsendringen fra 3. februar 2014 ikke hadde skjedd formelle endringer i dagpengeregelverket. I tiden etter forskriftsendringen har vi som nevnt også fått en dom fra Høyesterett som gjaldt tolkningen av kravet til permitteringens årsak etter folketrygdloven § 4-7. Se nærmere under punkt 6 om hvilken betydning jeg mener dommen har fått for de permittertes dagpengerett samt noen refleksjoner om departementets instruks og forskriftsendring.

5.4 Forholdet mellom perioden arbeidsgiver er fritatt lønnsplikt og dagpenger under permittering

Frem til 1990 ble lønnsforpliktelsene ved permittering fordelt mellom staten og arbeidstakerne; førstnevnte i form av utbetalinger av dagpenger og sistnevnte ved at stønaden gav lavere dekningsgrad i forhold til ordinær lønn og ingen dekning i karenperioden (ventedager). Ved innføringen av lønnspliktloven satte lovgiver noen begrensninger for arbeidsgivers adgang til å frita seg fra lønnsplikten under permittering, og deler av lønnsforpliktelsene ble tilbakeført til arbeidsgiver.

Perioden arbeidsgiver er fritatt for lønnsplikt under permittering etter lønnspliktloven – den såkalte trygdeperioden – er harmonisert med perioden arbeidstaker har rett til dagpenger, se lønnspliktloven § 3 nr. 2 første ledd jf. folketrygdloven § 4-7 andre ledd. I utgangspunktet er det fullt samsvar mellom disse to periodene, men dagpengeretten til de permitterte forutsetter at de alminnelige vilkårene og særvilkåret om permitteringens årsak er oppfylt.

Videre har begge regelverkene har en øvre grense på 26 uker. Etter trygdeperiodens utløp følger det uttrykkelig av lønnspliktloven § 3 nr. 2 første ledd at arbeidstakeren har krav på lønn når den maksimale permitteringstiden uten lønn er overskredet. Regelen harmoniserer med det generelle hovedvilkåret etter de trygderettslige reglene om å ha tapt arbeidsinntekt etter folketrygdloven § 4-3 første ledd. I bestemmelsens tredje punktum er det presisert at vedkommende ikke anses å ha tapt inntekt i det tidsrommet han har krav på lønn. Etter lønnspliktens gjeninntredelse vil dermed ikke arbeidstakeren være berettiget til stønad.

Perioden arbeidstakeren kan permitteres uten lønn har etter lønnspliktlovens ikrafttredelse blitt endret flere ganger. Tidligere var det fastsatt i forskrift at både trygdeperioden etter lønnspliktloven og stønadperioden etter dagpengeregelverket kunne utvides, men forskriften har hele tiden harmonert slik at periodene har vært sammenfallende.¹²⁰ Forskriften som gav adgang til å utvide periodene er imidlertid opphevet med virkning fra 1. januar 2014.¹²¹

5.5 Avbrudd i permitteringen

Etter at permitteringen er iverksatt kan arbeidstaker bli bedt om å gjenoppta arbeidet hos permitterende arbeidsgiver eller tre inn som vikar i en annen stilling, eventuelt få tilbud om arbeid fra en annen arbeidsgiver. Dette reiser problemstillinger om hvilken betydning slike avbrudd i permitteringen kan få. Særlig om den etterfølgende permitteringen skal anses som ny permittering eller fortsettelse av den tidligere permitteringen. Problemstillingen er av interesse ettersom ny permittering vil utløse både ny varslingsperiode og ny arbeidsgiverperiode etter lønnspliktloven.

5.5.1 Gjeninntredelse i samme stilling

5.5.1.1 Innledning

Under permitteringen kan permitterende arbeidsgiver få behov for arbeidstaker i en begrenset periode som f.eks. ved et tidsbegrenset arbeidsoppdrag. Arbeidstaker gjeninntreder da i stillingen for en begrenset periode, for deretter å gå igjen ut i permittering. Spørsmålet er om det skal anses som to separate permitteringsperioder eller som én sammenhengende periode.

I forbindelse med kommunalkomiteens behandling av et endringsforslag til lønnspliktloven høsten 1993 ble komiteen oppmerksom på at det var delte oppfatninger om hvordan gjeldende rett var for denne problemstillingen.¹²² Departementet ble derfor bedt om å beskrive hvilke konsekvenser avbrudd i permittering grunnet arbeidsoppdrag har etter lønnspliktloven.

¹²⁰ Se forskrift 14. desember 2005 nr. 1486.

¹²¹ Se forskrift 13. desember 2013 nr. 1514.

¹²² Innst. O. nr. 11 (1993–1994) s. 2–3.

Departementet viste til at lønnspliktloven påla lønnsplikt ved hver *ny* permittering, men at hverken lov eller lovforarbeider gav særlig klart svar på når permittering etter fullført arbeidsoppdrag anses som ny permittering og når det anses som en fortsettelse av den opprinnelige. Etter departementets syn var dette opp til arbeidsgiver å bestemme.¹²³

Etter de trygderettslige reglene regnes permitteringen som *avbrutt* ved arbeid i mer enn seks uker hos permitterende arbeidsgiver, og stønadsmottaker må fremme ny søknad om dagpenger og det påløper tre nye karensdager, se dagpengeforskriften § 6-5.

Etter Hovedavtalen LO-NHO § 7-3 nr. 7 fremgår det at grensen for hva som skal anses som ny permittering, går ved arbeid i mer enn fire uker. Imidlertid ble LO og NHO ved protokoll av 4. juni 2009 enige om å flytte grensen til seks uker så lenge dagpengeregelverkets avbruddsgrense går ved inntil seks uker sammenhengende arbeid. Innholdet i protokollen er inntatt som merknad til bestemmelsen i avtalen. Justeringen ble gjort på bakgrunn av endringer i dagjeldende dagpengeforskrift § 6-4 (dagens § 6-5) som fra 1. juli 2009 utvidet avbruddsperioden fra fire til seks uker.

I dag synes det å være fullt sammenfall mellom regelverkene. Problemstillingen er berørt i lovforarbeidene til lønnspliktloven hvor departementet viser til at arbeidsmarkedsmyndighetene har lagt til grunn en grense på inntil fire uker etter reglene om arbeidsledighetstrygd.¹²⁴ På bakgrunn av at regelen var godt kjent og praktisert i lengre tid fant departementet det rimelig at lønnspliktloven skulle ha tilsvarende maksimalgrense. Som vist ovenfor er grensene etter dagpengeregelverket og Hovedavtalen begge blitt utvidet til seks uker. Etter min mening må dette forstås dit hen at det på dette området er fullstendig sammenfall mellom de arbeids- og trygderettslige regelverkene. Dette støttes også av at retningslinjene til dagpengeregelverket uttrykkelig henviser til Hovedavtalens bestemmelser.¹²⁵

Selv om utgangspunktet fremstår rimelig klart, reiser det seg flere problemstillinger knyttet til praktiseringen av regelverket som skal behandles i det følgende.

¹²³ Innst. O. nr. 11 (1993–1994) s. 2–3.

¹²⁴ Ot.prp. nr. 26 (1990–1991) s. 2.

¹²⁵ Rundskriv til § 4-7 Del B punkt 2.

5.5.1.2 Omgåelse av avbruddsregelen?

Det kan tenkes at arbeidsgiver bevisst ønsker å unngå ny varslings- og arbeidsgiverperiode. Ved å sørge for at arbeidstakers gjeninntredelse avbrytes med minst én dag – slik at arbeidstakeren ikke har arbeidet seks uker *sammenhengende* – anses ikke permitteringen avbrutt hverken etter lønnspliktloven eller dagpengeforskriften. Arbeidsgivere som har satt seg grundig inn i reglene vil da med enkle grep kunne omgå lønnsplikten. I lys av at arbeidsgiverperioden etter lønnspliktloven nå er historisk langvarig, er det ikke vanskelig å se for seg at arbeidsgivere kan bli økonomisk motivert til å omgå avbruddsregelen.

Likevel er det legitimt at arbeidsgiver innretter seg etter regelverket, men uavhengig av arbeidsgiverens tilpasninger vil arbeid for permitterende arbeidsgiver forbruke av perioden arbeidsgiver er fritatt lønnsplikt (trygdeperioden). Sammenhengende arbeid for permitterende arbeidsgiver på inntil seks uker vil således medføre at trygdeperioden forbrukes løpende, og begrenser arbeidsgivers reelle muligheter til å omgå lønnsplikt.

5.5.1.3 Hva regnes som arbeid?

En annen problemstilling som melder seg er *hva* som regnes som arbeid. Permitteringen avbrytes etter Hovedavtalen § 7-3 nr. 7 der arbeidstakeren «inntas i arbeid», mens dagpengeforskriften § 6-5 viser til at den permitterte arbeidstakeren kan «arbeide» hos permitterende arbeidsgiver. Innbefatter dette kun den faktiske utførelsen av arbeid eller også avspasering?

Problemstillingen var oppe til behandling hos Arbeidsretten i ARD-2008-178.

Tre permitterte arbeidstakere fikk permitteringen avbrutt av et arbeidsoppdrag på 14 dagers offshorearbeid med påfølgende tre uker avspasering. Arbeidstakernes dagpenger ble stanset begrunnet med at de etter trygdemyndighetenes syn hadde arbeidet i mer enn fire uker. Tvisten knyttet seg til forståelsen av Hovedavtalens bestemmelser om avbrudd i permitteringsperioden der sakens springende punkt var om avspaseringsdagene skulle regnes med i beregningen av avbruddsperioden.

Retten viste til at bakgrunnen for bestemmelsen i Hovedavtalen var å gjøre det mulig å fortsette permitteringer uten at det utløste krav om nytt permitteringsvarsel, ny arbeidsgiverperiode etter lønnspliktløven eller nye ventedager (karensperiode) etter trygdereglene. Avbruddsperioden måtte være av en viss varighet og retten viste til at både lønnspliktløven og dagpengeregelverket hadde godtatt en periode på fire uker.

Arbeidsretten kom til at ordlyden «inntas i arbeid» må forstås på den måten at arbeidstaker *faktisk* var i arbeid i hele fire ukers perioden, slik at avspaseringsperioder ikke tas med i beregning av hvor lenge arbeidstakeren har vært gjeninntatt i arbeidet.

Riktignok ble saken vurdert opp i mot Hovedavtalen for perioden 2002–2005, men någjeldende bestemmelse i Hovedavtalen § 7-3 nr. 7 har likelydende ordlyd. I tillegg er avbruddsperioden utvidet til seks uker i begge regelverk jf. ovenfor. Etter min mening er dommen derfor fortsatt retningsgivende. Samme forståelse kommer til uttrykk i någjeldende retningslinjer til dagpengeregelverket hvor det fremgår at kun faktisk arbeid skal medberegnes, og at avspaseringsperioder ikke skal tas med i betraktning.¹²⁶

5.5.1.4 NAVs praktisering av automatisk stans av dagpengesaken

En tredje problemstilling er at arbeid i inntil seks uker kan føre til *automatisk* stans av dagpengesaken. NAV praktiserer en generell regel som går ut på at dagpengesaken stanses dersom stønadsmottakeren sender inn tre meldekort som ikke gir grunnlag for utbetaling. Regelen er utviklet i NAVs praktisering av dagpengeregelverket og er ikke nedfelt uttrykkelig i formell lov eller forskrift.

I det følgende skal jeg redegjøre for regelens betydning for dagpengeretten til permitterte arbeidstakere, regelens rettslige grunnlag og holdbarheten av NAVs praktisering av regelen.

Denne generelle regelen gjelder for alle som mottar dagpenger og kan slå inn der vedkommende arbeider i seks uker for permitterende arbeidsgiver, dvs. tre meldekort à 14 dager. Selv om avbruddsgrensen på seks uker og én dag ikke er overtrådt, kan arbeid i permitteringsperioden medføre at dagpengesaken stanses.

¹²⁶ Rundskriv til § 4-7 Del B punkt 2.

Dagpenger beregnes etterskuddsvis på bakgrunn av stønadsmottakerens innsendte meldekort. På meldekortet skal vedkommende gi opplysninger om hvilke aktiviteter han har foretatt seg de siste 14 dagene. Hvis arbeidstakeren blir gjeninntatt i arbeid plikter vedkommende å oppgi dette på meldekortet. Dersom den permitterte arbeidstakeren blir gjeninntatt i fulltidsarbeid oppfyller han ikke hovedvilkåret om at søkeren må ha tapt minst 50 % av sin arbeidstid etter folketrykkløven § 4-3 andre ledd. Dette innebærer at han ikke vil få utbetalt dagpenger i disse meldekortsperiodene.

Meldekortene fungerer i realiteten både som en fortløpende vurdering av om stønadsmottakeren oppfyller vilkårene for rett til dagpenger og som beregningsgrunnlag for hvor mye dagpenger som skal utbetales. Rettslig sett har derfor NAV anledning til å stanse dagpengesaken allerede ved første meldekort ettersom arbeidstiden ikke er redusert med minst 50 %. At grensen i praksis er satt ved tre meldekort er begrunnet i effektivitetshensyn: det ville ført til dårlig utnyttelse av ressursene dersom NAV i alle tilfeller måtte fatte stansvedtak ved første meldekort, for deretter å behandle mange nye søknader om gjenopptak av dagpenger.

Rent faktisk skjer dette ved at NAVs saksbehandlingssystem automatisk stanser dagpengesaken uten at det blir fattet et formelt vedtak. Beslutning om stans faller inn under definisjonen om enkeltvedtak etter forvaltningsloven og forvaltningsorganet plikter i utgangspunktet å sende forhåndsvarsel og etterfølgende underretning om vedtaket til sakens parter etter henholdsvis forvaltningsloven §§ 16 og 27 første ledd.

Imidlertid kan det etter dagpengeforskriften § 12-1 unnlates å gi melding om vedtak om reduksjon eller stans i utbetaling av dagpenger. Unntaket praktiseres slik at det ikke sendes vedtak eller gis beskjed til den permitterte om stansen. Det eneste stedet mottakeren kan gjøre seg kjent med regelen er igjennom NAVs generelle brosjyre om dagpenger. Her blir dagpengemottakerne med én setning gjort oppmerksom på at dagpenger kan stanses automatisk hvis vedkommende arbeider i mer enn 50 % i minst seks uker.

I slike situasjoner kan det oppstå usikkerhet hos stønadsmottakeren om dagpengesaken er automatisk stanset etter den generelle regelen eller om manglende utbetalinger av dagpenger skyldes at gjeninntredelsen har oversteget avbruddsgrensen på seks uker og én dag. Det siste medfører at avbruddet anses som ny permittering med krav om ny varlings- og arbeidsgiverperiode der arbeidstakeren ikke er berettiget dagpenger ettersom vedkommende har krav på lønn i det aktuelle tidsrommet jf. folketrygdloven § 4-3 første ledd tredje punktum.

Det er nokså tilfeldig at grensen etter den generelle regelen går ved tre meldekort og at den i noen tilfeller overlapper med avbruddsregelen på seks uker for permitterte. Jeg minner om at avbruddsregelen frem til 1. juli 2009 var på fire uker og at det da ikke oppstod usikkerhet om dagpengesaken var stanset etter den generelle regelen eller avbruddsregelen.

Den generelle regelens rettslige grunnlag fremstår for meg som noe uklart. På et vis kan regelen ses på som en konsekvens av at stønadsmottakerens status endres til inaktiv i saksbehandlingssystemet, noe som medfører at han ikke oppfyller kravene som stilles til reelle arbeidssøkere etter folketrygdloven § 4-5. Folketrygdloven har en egen bestemmelse i § 4-21 som gir adgang til å stanse den løpende stønaden når søkeren ikke lenger fyller vilkårene etter § 4-5. Etter mitt syn blir det noe kunstig å subsumere forholdet under denne bestemmelsen, ettersom § 4-21 i følge retningslinjene skal anvendes som reaksjon på stønadsmottakerens generelle begrensninger som reell arbeidssøker.¹²⁷ Jeg mener det er mer nærliggende å anse stansen som et utslag av at stønadsmottakeren ikke oppfyller hovedvilkåret om at arbeidstiden er redusert med minst 50 % etter folketrygdloven § 4-3 andre ledd. Uansett burde den generelle regelen etter mitt syn komme klarere til uttrykk i lov eller forskrift.

Når det gjelder unnlattelse av å sende stansvedtak til stønadsmottakeren fremgår det av dagpengeforskriften § 12-1 andre ledd at bestemmelsens første ledd bare gjelder når stans i ytelsen skyldes grunner som «åpenbart er kjent» for stønadsmottakeren og det er gitt «forhåndsorientering» om at ytelsen faller bort i slike tilfeller. Ved at forskriften

¹²⁷ Rundskriv til § 4-21.

setter opp to kumulative vilkår er det ikke tilstrekkelig at det kun gis generell orientering om regelen i dagpengebrosjyren. Mitt inntrykk er at den generelle regelen hverken er godt kjent blant dagpengemottakere eller av veiledere i NAV. Når regelen i tillegg ikke fremgår uttrykkelig av lov eller forskrift mener jeg at grunnene ikke er «åpenbart» kjent. Jeg mener derfor at NAV rettslig sett er forpliktet å sende forhåndsvarsel og stansvedtak til permitterte etter hovedregelen i forvaltningsloven.

Ved gjeninntredelse i arbeid som *ikke går utover* avbruddsgrensen etter dagpengeforskriften § 6-5 må vedkommende fremsette ny søknad om gjenopptak etter folketrygdloven § 4-16 for å få utbetaling av dagpenger. Det skyldes at dagpengesaken formelt sett er stanset og har medført at vedkommende blir inaktivert i NAVs saksbehandlingssystem. Stansen medfører i disse tilfellene at dagpengemottakeren må avvente utbetaling av stønad til søknaden om gjenopptak er blitt ferdigbehandlet. Gjenopptaket skjer uten at det påløper nye ventedager, og arbeidstakeren lider derfor ikke et økonomisk tap som følge av stansen i dagpengene. Dette forutsetter imidlertid at han er påpasselig med å reaktivisere seg som arbeidssøker hos NAV siden rett til dagpenger forutsetter at vedkommende er løpende registrert som arbeidssøker i NAVs registre for å bli ansett som reell arbeidssøker etter folketrygdloven § 4-8 jf. § 4-5.

Når arbeidstakeren blir permittert på ny og dette ikke anses som fortsettelse av den tidligere permitteringen blir resultatet annerledes. I slike situasjoner går utført arbeid etter gjeninntredelsen *utover* avbruddsgrensen. Kort oppsummert vil sammenhengende arbeid hos permitterende arbeidsgiver i mer enn seks uker medføre:

- ny 14-dagers varslingsperiode hvor arbeidstaker er berettiget til lønn,
- ny arbeidsgiverperiode på 20 dager der arbeidsgiver har lønnsplikt,
- beregning av tre nye ventedager hvor arbeidstaker hverken mottar lønn eller dagpenger, og
- at folketrygden betaler dagpenger inntil arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntre, forutsatt at vilkårene for rett til dagpenger er oppfylt.

5.5.2 Vikararbeid

En annen situasjon oppstår dersom permitteringen avbrytes fordi arbeidstakeren blir tatt inn som vikar for en av sine kollegaer som har lovlig fravær – som f.eks. sykefravær – for deretter å fortsette permitteringen. Etter Hovedavtalen § 7-3 nr. 7 gjøres det unntak fra avbrudd som skyldes vikariat for andre som har lovlig fravær. Avtalebestemmelsen innebærer at Hovedavtalen ikke anser vikararbeid på inntil fire uker som ny permittering i henhold til avtalens bestemmelser om vilkår, drøftelser og varslingsplikt med videre. Til bestemmelsen er det inntatt en merknad om at LO og NHO er enige om at så lenge det ytes dagpenger i arbeidsperioden inntil seks uker skal grensen etter Hovedavtalen økes fra fire til seks uker. LO sier i sine kommentarer til Hovedavtalen at avtalen bygger på en forutsetning om at vikararbeid ikke løser ut ny arbeidsgiverperiode etter lønnspliktløven.¹²⁸

Spørsmålet blir i det følgende om videre permittering etter en periode med vikararbeid som varer lengre enn seks uker skal anses som ny permittering.

Som nevnt ovenfor i punkt 5.5.1.1 uttales det i lovforarbeidene til lønnspliktløven at det er rimelig at loven har tilsvarende maksimalgrense som dagpengeregelverket. Med andre ord må grensen etter trygdereglene legges til grunn ved spørsmål om når permitteringen skal anses som ny eller fortsettelse av den tidligere permitteringen. Dagpengeforskriften inneholder ikke bestemmelser som særskilt regulerer vikararbeid. Ordlyden i § 6-5 skiller dermed ikke mellom gjeninntredelse hvor det utføres ordinært arbeid og vikararbeid. Således følger vikararbeid den samme maksimumsgrensen på seks uker, og vikararbeid utover seks uker vil utløse ny varslings- og arbeidsgiverperiode.

I tillegg regnes tiden den permitterte arbeidstakeren er tatt inn som vikar med i den maksimale perioden arbeidstakeren kan være permittert uten lønn (trygdeperioden), dvs. opptil 26 uker i løpet av siste 18 måneder.

¹²⁸ Se LOs kommentarer til Hovedavtalen 2014–2017 s. 187–188.

5.5.3 Arbeid for annen arbeidsgiver

Arbeidstakeren kan under permitteringen få tilbud om arbeid fra andre arbeidsgivere. Spørsmålet er hvilken betydning dette har for permitteringen.

For å ha rett til dagpenger under permittering er stønadsmottakeren forpliktet til å ta i mot arbeid for å bli ansett som reell arbeidssøker, se punkt 5.2.3. I retningslinjene til dagpengeregelverket sies det at «arbeid hos andre enn permitterende arbeidsgiver» ikke medfører at permitteringen avbrytes.¹²⁹ Det samme er lagt til grunn i juridisk teori.¹³⁰ Trygdeperioden fortsetter dermed å løpe ved arbeid for annen arbeidsgiver og regnes med i den totale perioden permitterende arbeidsgiver er fritatt lønnsplikt etter lønnspliktløven.

¹²⁹ Rundskriv til § 4-7 Del B punkt 2.

¹³⁰ Se Marit Håvemoen, «Permittering», *arbeidsrett.no*, 2012 s. 17.

6 Avsluttende bemerkninger

6.1 Uforutsigbarhetskravet

Som vist ovenfor i punkt 5.3 begynte innstramningen av permitterte arbeidstakeres rett til dagpenger i januar 2011 da Arbeids- og velferdsdirektoratet gav nye presiseringer om sesongpermutteringer. Det er her vi for første gang møter *uforutsigbarhetskravet*, dvs. at permitteringer som skyldes vanlig markedsrisiko ikke gir rett til dagpenger siden arbeidsmangelen ikke er uforutsigbar. Uforutsigbarhetskravet ble av både NAV og Trygderetten praktisert som et tilleggsvilkår for dagpengerett til permitterte arbeidstakere ut i fra en innskrenkende ordlydsfortolkning av folketrygdloven § 4-7 første ledd.

I begynnelsen av 2010-årene ble alle søknader om dagpenger under permittering behandlet fylkesvis. Omorganiseringer internt i NAV førte etter hvert til en ny oppgavefordeling hvor nye kontorer fikk ansvar for å behandle dagpenger som førsteinstans. Dette medførte at flere av saksbehandlerne på kort tid fikk nye arbeidsoppgaver innen et helt nytt stønadsområde. Selv om nye saksbehandlere fikk opplæring i dagpengeregelverket, var det nødvendig å bygge opp et nytt fagmiljø med solid fagkompetanse. Underveis i omorganiseringen kontaktet derfor noen av forvaltningsenhetene den nasjonale klageinstansen for bistand og veiledning i spørsmål knyttet til permittertes rett til dagpenger. Etter mitt syn er dette noe av årsaken til at praksis ble strammet inn.

Uforutsigbarhetskravet utviklet seg i tiden etter fra å være et vilkår som knyttet seg til sesongpermutteringer til å gjelde *alle* permitteringssaker. I stor grad bygde praksisendringen på uttalelser i Ot.prp. nr. 12 (2003–2004). Som nevnt i punkt 5.3 ble deler av proposisjonen ikke fulgt opp med lovvedtak i Stortinget. Dette gjaldt blant annet uttalelser om at:

«[m]arkedsmessige svingninger er å betrakte som ordinær forretningsrisiko. Normale sesongmessige svingninger bør fortrinnsvis håndteres ved å trekke inn arbeidskraft på midlertidig basis».¹³¹

¹³¹ Ot.prp. nr. 12 (2003–2004) s. 11.

Uttalelser fra denne proposisjonen ble likevel benyttet av NAV som begrunnelser i dagpengevedtak og lagt til grunn i flere av Trygderettens kjennelser.¹³²

Høyesterett avklarte et viktig tolknings spørsmål når de i Rt. 2014 s. 336 slo fast at det *ikke* kan stilles opp et uforutsigbarhetskrav ved tolkningen av folketrygdloven § 4-7 første ledd. Retten avviste også at uttalelser i nevnte proposisjon kunne «tillegges særlig betydning for forståelsen» av lovbestemmelsen.¹³³ I tillegg stadfestet Høyesterett at arbeidstakere har rett til dagpenger under permittering når arbeidsmangelen er forårsaket av «normale markedssvingninger».¹³⁴

Etter mitt syn er det ikke tvilsomt at NAV og Trygderetten over tid utviklet et krav om uforutsigbarhet på bakgrunn av uriktig rettsanvendelse av lovforarbeider som ikke ble fulgt opp med lovvedtak. Den uriktige forståelsen førte til at begge instanser stilte strengere krav til permitteringsårsaken ved å tolke lovbestemmelsen innskrenkende. Det er foruroligende at forvaltningsorganer strammer inn forvaltningspraksis uten at dette kan utledes av gjeldende rettskildematerialet. NAV og Trygderetten bør være forsiktige med å tolke lovbestemmelsen innskrenkede ettersom det kan føre til at permitterte arbeidstakere taper lovbestemte rettigheter. Dessuten kan slike fortolkninger lett komme i strid med legalitetsprinsippet.

Etter at direktoratet avdekket den uheldige bruken av proposisjonen under gjennomgangen av klagesakene, ble det gitt instruks til underliggende instanser om at den ikke skulle benyttes som uttrykk for lovgivers intensjoner. Likevel fikk praksisinnstramningen konsekvenser for de som fikk avslag i den aktuelle perioden. Disse permitterte arbeidstakerne fikk overført hele lønnsrisikoen til seg og hadde hverken rett til lønn eller dagpenger.

Departementet rakk å sende ut en ny instruks et par måneder før det ble avholdt hovedforhandling i Høyesterett. Instruksen ble gitt i forbindelse med endringene i

¹³² Se f.eks. TRR-2013-390.

¹³³ Se avsnitt 57.

¹³⁴ Se avsnitt 58.

dagpengeforskriften og departementet la til grunn at det ikke kunne stilles krav om at mangelen på arbeid måtte være «uforutsett, ekstraordinær eller plutselig».¹³⁵

Av den grunn kan det se ut til at direktoratet kom frem til tilsvarende forståelse av uforutsigbarhetskravet som Høyesterett allerede i sitt rundskriv til dagpengeordningen for permitterte av 1. februar 2013. På den ene siden kan man dermed si at forvaltningspraksis var justert inn *før* høyesterettsdommen ble avsagt. På den andre siden ble endringene i dagpengeforskriften gitt formell ikrafttredelse fra 3. februar 2014.¹³⁶ Dermed er det et tankekors at Trygderetten i februar 2014 gav forskriften tilbakevirkende kraft ved å oppheve et vedtak fra klageinstansen.¹³⁷ Siden det naturligvis tar noe tid fra vedtaket foreligger fra første instans og til saken behandles av Trygderetten, har sistnevnte reelt sett gitt forskriftsbestemmelsen virkning for forhold som ligger tilbake i tid før forskriftsendringen ble satt i kraft. Departementet har på sin side gitt inntrykk av at instruksene virker tilbake i tid.¹³⁸

Etter at dommen i Høyesterett ble avsagt har LO og NHO krevd at det foretas en gjennomgang av dagpengesakene fra 2011. Selv om hverken forskriftsendringen eller instruksene gjelder så langt tilbake i tid, kan høyesterettsdommen få betydning ved at Høyesterett slo fast at det ikke forelå et uforutsigbarhetskrav på søknadstidspunktet i nevnte sak – som fikk avslag fra førsteinstansen i 2011.

6.2 Permitteringsårsaken koker ned til et bevisspørsmål?

Etter forskriftsendringen skal det som hovedregel legges til grunn at vilkåret om permitteringsårsaken etter § 4-7 er oppfylt dersom det kan *dokumenteres* enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om permitteringens grunnlag; om arbeidsgiver har gjort det som kan forventes for å unngå permittering; og permitteringsårsaken ligger utenfor det arbeidsgiver kan påvirke, se dagpengeforskriften § 6-1 andre ledd første punktum.

¹³⁵ Arbeids- og sosialdepartementets instruks av 30. januar 2014 s. 2.

¹³⁶ Forskrift 30. januar 2014 nr. 82 om endring i forskrift om dagpenger under arbeidsløshet.

¹³⁷ Trygderettens kjennelse av 28. februar 2014.

¹³⁸ Se Arbeids- og sosialdepartementets brev av 28. februar 2014 s. 1.

Forskriftsendringen medfører at dagpengeretten til permitterte i stor grad er blitt et *bevis- og dokumentasjonsspørsmål*. Forutsatt at det dokumenteres enighet mellom partene skal NAV som hovedregel ikke vurdere permitteringsårsaken nærmere. Det innebærer at vurderingen av permitteringsårsaken i de fleste tilfeller flyttes til arbeidsgiver uten at NAV kontrollerer om årsakskravet er oppfylt. Således kan det bli avgjørende om arbeidsgiver har satt seg tilstrekkelig godt nok inn i regelverkene for om den permitterte arbeidstakeren er berettiget til dagpenger. Særlig kan dette bli problematisk i små og mellomstore bedrifter hvor ingen av partene i arbeidsforholdet er organisert. Når en person søker om dagpenger er dette rettslig sett et forhold mellom ham og NAV, men dagpengeretten til den permitterte vil på denne måten i stor grad bero på om det foreligger tilstrekkelig og adekvate opplysninger fra en tredjeperson – arbeidsgiver.

Ved å flytte vurderingen over på arbeidsgiver kan det også oppstå fare for at man setter bukken til å passe havresekken. Dersom det ikke er utferdiget protokoll kan arbeidsgiver bli fristet til å fingere dokumentasjonen.

Etter dagpengeforskriften § 6-1 andre ledd andre punktum kan det unntaksvis innhentes ytterligere opplysninger dersom det er «tvil om vilkårene i folketrygdloven § 4-7 er oppfylt». Dette er aktuelt hvor protokollen fra arbeidsgiver kommer i strid med kravene til permitteringsårsaken. Likevel fremstår det for meg noe uklart hvor sterk intensitet NAV skal legge i sin overprøving av de lokale vurderingene på arbeidsplassen, og i hvilke saker unntaket kommer til anvendelse.

Videre åpner forskriften opp for at § 6-1 andre ledd første punktum kan tolkes på to ulike måter. Hovedregelen stiller opp to kumulative vilkår hvor det både må være «enighet ... grunnlaget for permitteringen foreligger» og at «det på denne måten godtgjøres» at arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan forventes for å unngå permittering og at permitteringsårsaken således ligger utenfor det arbeidsgiver kan påvirke.

På den ene siden kan det siste vilkåret forstås som et *faktisk* krav til permitteringsgrunnlag og arbeidsgivers plikt til å unngå permittering, mens det på den andre siden kan tolkes som at det er tilstrekkelig at det i dokumentasjonen fra arbeidsgiver fremgår formuleringer som gi inntrykk av at vilkårene er oppfylt uten at det er realitet i dette.

6.3 Er det nå fullstendig sammenfall mellom regelverkene?

Departementet fremholder i instruksjonen som ble gitt 30. januar 2014 at formålet med forskriftsendringen var å tydeliggjøre at dagpenger som hovedregel skal innvilges når det foreligger gyldig permittering. Men er dette ensbetydende med at det nå er fullstendig sammenfall mellom regelverkene?

I instruksjonen sier at dersom arbeidsgiver og arbeidstaker har kommet til *enighet* kan det likevel gjøres unntak for virksomheter som utelukkende tilbyr sesongarbeid, permitteringer i tilknytning til alminnelige ferie- og helligdager, heltidspermittering av person som er eneste ansatt i eget AS, samt permitteringsårsaker hvor enten arbeidsgiver eller arbeidstaker er å bebreide.¹³⁹

Der det *ikke tilstrekkelig kan dokumenteres* enighet mellom partene skal permitteringsårsaken uansett vurderes nærmere av NAV jf. dagpengeforskriften § 6-1 tredje ledd. I rundskrivet brukes mange av tilfellene som vist i ovennevnte avsnitt som eksempler på som forhold som arbeidsgiver kan påvirke, og dermed ikke gir rett til dagpenger.¹⁴⁰

Videre vil det fortsatt være permitterte arbeidstakere som ikke er berettiget til stønad ved at de ikke oppfyller de alminnelige vilkår for dagpenger.

I de to trygderettskjennelsene forut for hovedforhandlingen i Høyesterett hvor de ankende parter til slutt vant frem uttaler Trygderetten at:

¹³⁹ Rundskriv til § 4-7 Del C punkt 2.2.

¹⁴⁰ Rundskriv til § 4-7 Del C punkt 2.3.2.

«Selv om det nok kan argumenteres for at det i større grad bør være samsvar mellom de arbeidsrettslige og trygderettslige permitteringsreglene, kan retten ikke se at en slik fortolkning kan utledes av de foreliggende rettskildene. Verken ordlyd, forarbeider eller praksis gir tilstrekkelige holdepunkter for et slikt syn ...»¹⁴¹

Etter mitt syn er det klart at forskriftsendringen og høyesterettsdommen samlet sett medfører at det på ny er stort sammenfall mellom de regelverkene. Uten at det finnes tilgjengelig tallmateriale som viser hvordan antall klagesaker og avslagsprosent har utviklet seg i tiden etter forskriftsendringene i februar, antar jeg at vi vil se en nedgang. Jeg har allerede hørt om flere avslag fra førsteinstansene som er blitt omgjort av klageinstansen hvor det kun kort vises til forskriftsendringene og at søknaden innvilges.

Det gjenstår å se hvordan Arbeids- og velferdsdirektoratet vil følge opp høyesterettsdommen. Den 14. april 2014 la direktoratet ut en melding på NAVs intranett om at de arbeider med hvordan avgjørelsen skal følges opp. Utenom den ovennevnte trygderettskjennelsen som opphevet et vedtak fra klageinstansen i februar 2014, kjenner jeg ikke til nye kjennelser fra Trygderetten som knytter seg til permitteringsårsaken etter folketrygdloven § 4-7. Tiden vil vise hvordan trygderettspraksis vil utvikle seg etter forskriftsendringen og dommen fra Høyesterett. Det blir også spennende å følge om LO og NHO får gjennomslag for sitt krav om gjennomgang av alle saker som fikk avslag i 2011.

¹⁴¹ Likelydende i TRR-2012-506 og TRR-2012-508.

7 Kilde- og litteraturfortegnelse

7.1 Formelle lover

Lov 12. juni 1906 nr. 3 om stats- og kommunebidrag til norske arbeidsledighetskasser.

Lov 16. desember 1966 nr. 9 om anke til Trygderetten.

Lov 5. juni 1987 nr. 27 om endringer i lov av 16. desember 1966 nr. 9 om anke til Trygderetten og i lov av 13. august 1915 nr. 6 om rettergangsmåten for tvistemål

Lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering.

Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd.

Lov 26. mars 1999 nr. 14 om skatt av formue og inntekt.

Lov 19. desember 2003 nr. 117. om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester.

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

7.2 Forskrifter

Forskrift 16. mars 1973 om i hvilken utstrekning dagpenger etter kap. 4 i lov om folketrygd skal kunne utbetales til personer som er permittert under driftsinnskrenking eller driftsstans, og om opptjening av ventedager under slike permisjoner.

Forskrift 6. februar 1981 om endring i forskrifter om i hvilken utstrekning dagpenger etter kap. 4 i lov om folketrygd skal kunne utbetales til personer som er permittert under driftsinnskrenking eller driftsstans.

Forskrift 21. juni 1989 nr. 517 om dagpenger under arbeidsløyse.

Forskrift 16. september 1998 nr. 890 om dagpenger under arbeidsløshet.

Forskrift 14. desember 2005 nr. 1486 om adgang til å permittere utover begrensningen i lov om lønnsplikt under permittering

Forskrift 13. desember 2013 nr. 1514 om oppheving av forskrift om adgang til å permittere utover begrensningen i lov om lønnsplikt under permittering.

Forskrift 30. januar 2014 nr. 82 om endring i forskrift om dagpenger under arbeidsløshet.

7.3 Offentlige dokumenter

NOU-er:

NOU 1990: 20 – *Forenklet folketrygdlov.*

NOU 1993: 19 – *Erfaringene med lov om lønnsplikt under permittering.*

Stortingsmeldinger:

Meld. St. 29 2010–2011) – *Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv*

Proposisjoner:

Ot.prp. nr. 67 (1958) – *Om lov om trygd mot arbeidsløyse.*

Ot.prp. nr. 5 (1966–1967) – *Om lov om anke til Trygderetten og lov om endringer i lov av 17. juni 1966 om folketrygd og andre trygde- og pensjonslover.*

Ot.prp. nr. 42 (1969–1970) – *Om lov om endringer i lov om folketrygd av 17. juni 1966.*

Ot.prp. nr. 52 (1986–1987) – *Om lov om endringer i lov av 16. desember 1966 nr. 9 om anke til Trygderetten og i lov av 13. august 1915 nr. 6 om rettergangsmåten for tvistemål.*

Ot.prp. nr. 11 (1987–1988) – *Om A) Lov om lønnsplikt under permittering B) Lov om endring i lov 17 juni 1966 nr 12 om folketrygd.*

Ot.prp. nr. 67 (1989–1990) – *Om lov om endring i lov 6 mai 1988 nr 22 om lønnsplikt under permittering.*

Ot.prp. nr. 26 (1990–1991) – *Om lov om endring i lov 6 mai 1988 nr 22 om lønnsplikt under permittering.*

Ot.prp. nr. 35 (1995–1996) – *Om lov om endringer i lov 17 juni 1966 nr 12 om folketrygd (dagpenger under arbeidsledighet), i lov 27 juni 1947 nr 9 om tiltak til å fremme sysselsetting og i visse andre lover.*

Ot.prp. nr. 40 (1997–1998) – *Om lov om endringar i lov 28 februar 1997 nr 19 om folketrygd, lov 27 juni 1947 nr 9 om tiltak for å fremme sysselsetting og visse andre lover.*

Ot.prp. nr. 12 (2003–2004) – *Om lov om endringer i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering og lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.*

Prop. 7 L (2011–2012) – *Endringar i folketrygdlova og enkelte andre lover (samleproposisjon hausten 2011).*

Prop. 23 L (2013–2014) – *Endringer i lønnsgarantiloven, permitteringslønnsloven, forskotteringsloven og folketrygdloven (samleproposisjon).*

Innstillinger:

Innstilling om revidert lov om trygd mot arbeidsløyse avgitt 4. mai 1957

Innst. O. nr. 11 (1993–1994) – *Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endring i lov av 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering.*

Øvrige:

Dokument nr. 8:63 L (2010–2011)

Dokument nr. 8:65 L (2010–2011)

7.4 Domsregister

Høyesterett:

Rt. 1995 s. 54

Rt. 2000 s. 220

Rt. 2005 s. 1757

Rt. 2007 s. 1815

Rt. 2012 s. 1810

HR-2013-2627-U

Rt. 2014 s. 336

Lagmannsrettene:

Upublisert dom av Eidsivating lagmannsrett den 4. mai 1955 (Refsumdommen)

RG 1978 s. 442 (Eidsivating)

RG 1986 s. 98 (Eidsivating)

RG 2001 s. 1098 (Hålogaland)

RG 2010 s. 797 (Borgarting)

LB-2010-32815 (Borgarting)

RG 2012 s. 374 (Borgarting)

LF-2012-206424 (Frostating)

Arbeidsretten:

ARD-2008-178

Trygderetten:

TRR-2006-3399

TRR-2009-1962

TRR-2011-2321

TRR-2012-506

TRR-2012-508

TRR-2013-390

Tingrett:

Upublisert dom av Oslo byretts dom den 2. juni 1938 (Gohndommen)

7.5 Litteratur

- Andenæs, Kristian mfl., *Sosialrett*, 6. utg. (Oslo 2003).
- Evju, Stein, «Permittering og trygd: Trekk av rettsutviklingen», *Arbeidsrett og arbeidsliv*, 2007 s. 135–184.
- Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett: den individuelle del*, 3. utg. (Oslo 2013).
- Fougner, Jan mfl., *Omstilling og nedbemanning*, 2. utg. (Oslo 2011).
- Galaasen, Tone Christin, «Dagpenger under arbeidsløshet» i *Folketrygdloven med kommentarer*, (Oslo 2007) s. 199–246.
- Haider, Imran, *Folketrygdlovens inntektsbegreper*, (Oslo 2013).
- Hansen, Kåre og Henrik Kvadsheim, *Permitteringsordningen – en gjøkunge i NAV-systemet?*, (Stavanger 2008).
- Holgelsen, Gudrun, «Folketrygdloven på gullvekt» i *Festskrift til Nils Nygaard: Nybrott og odling*, (Bergen 2002) s. 421–432.
- Holgelsen, Gudrun og Nils Nygaard, *Trygderettslige emner*, (Bergen 1998).
- Håvemoen, Marit, «Permittering», *arbeidsrett.no*, 2012. Hentet fra <http://www3.arbeidsrett.no/dxp/content/tilgrensende-omraader/permittering/>.
- Indreberg, Hilde, *Permitteringer og dagpenger under arbeidsløshet*, (Oslo 1987).
- Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utg. (Oslo 2006).
- Jakhelln, Henning, «Kommentar til lov om lønnsplikt under permittering» i *Norsk lovkommentar*.
- Kaspersen, Martine Refsland, *Forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering av trygdeordninger: generelle og spesielle regler om dagpenger under arbeidsløshet*, (Oslo 2010).
- Kjønstad, Asbjørn, *Innføring i trygderett*, 4. utg. (Oslo 2009).
- Kjønstad, Asbjørn, «Sosialretten» i *Knophs oversikt over Norges rett*, (Oslo 2014) s. 453–488.
- Kjønstad, Asbjørn og Aslak Syse, *Velferdsrett I*, 5. utg. (Oslo 2012).
- Lunde, Tom Erik, *Permittering: om adgangen til å permittere i arbeidsforhold*, (Tromsø 1998).
- Narvland, Runar, «Hva skjer når Arbeids- og velferdsdirektoratet ikke respekterer Trygderettens rettsoppfatning?», *Tidsskrift for erstatningsrett*, 2006 s. 295–299.
- Narvland, Runar, «Trygderett: oversikt over dommer og kjennelser fra Høyesterett på Trygderettens område» (upublisert manus 2013).
- Skarning, Nicolay, *Permitteringer og nedbemanning i praksis*, (Oslo 2009).
- Solberg, Rune, «Dagpenger under arbeidsløshet» i *Karnov kommenterte lover: Folketrygdloven*, (Oslo 1997) s. 86–107.

7.6 Annet

- Arbeidsdirektoratets rundskriv av 23. mai 1956 om «Dagpenger av arbeidsløsetrygda til permitterte arbeidere».
- Arbeids- og sosialdepartementets instruks av 30. januar 2014.
- Hovedavtalen LO-NHO 2014–2017.
- LOs kommentarer til Hovedavtalen LO-NHO 2014–2017.
- NAVs rundskriv til folketrygdloven kapittel 4.