



**DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT**

Høringsnotat

Forslag til midlertidige endringer i reglene om lønnsplikt og dagpenger under permittering

19. oktober 2020

Høringsfrist: 26.oktober 2020

1. Innledning

I forbindelse med koronautbruddet ble det gitt en rekke midlertidige lempinger i permitteringsregelverket som samlet skulle bidra til å redusere de økonomiske skadevirkningene av pandemien.

For en del virksomheter er situasjonen fortsatt usikker og det vil være grunnlag for fortsatte permitteringer ut over 31. oktober 2020.

Regjeringen har derfor i Prop 142 S (2019-2020) foreslått at perioden med fritak fra lønnsplikt for arbeidsgiver (fritaksperioden) økes til 49 uker. Fra samme tidspunkt inntreer igjen regelen om at maksimalperioden med fritak og dagpengeperioden under permittering må ligge innenfor en 18-månedersperiode. Videre er det foreslått at det fra 1. januar 2021 innføres en ny periode med lønnsplikt for arbeidsgivere på fem dager (arbeidsgiverperiode II). De permitterte vil til sammen kunne motta permitteringslønn og dagpenger i maksimalt 52 uker i løpet av 18 måneder. Stortinget ga sin tilslutning til forslaget i vedtak 9. oktober 2020, jf. Innst.19 S (2020-2021).

Arbeids- og sosialdepartementet sender med dette på høring forslag til endringer i reglene om lønnsplikt og dagpenger under permittering. Forslaget omfatter endringer i både forskrift 21. juni 2016 nr. 764 om lønnsplikt under permittering (permitteringslønnforskriften) og forskrift 16. september 1998 nr. 890 om dagpenger under arbeidsløshet (dagpengeforskriften).

De nye permitteringsreglene skal implementeres fra henholdsvis 1. november 2020 og 1. januar 2021, samtidig som andre særordninger i dagpengeregelverket endres eller fases ut. Saksmengden på dagpengeområdet vil derfor fortsatt være uvanlig høy. Det innebærer en risiko for lengre saksbehandlingstid og tilsvarende økt ventetid for dagpengemottakere.

Regelverksendringene må derfor innføres på en måte som legger til rette for mest mulig automatisert saksbehandling. Skjønnsmessige og manuelle vurderinger, samt krav om nye søknadsprosesser bør unngås. På bakgrunn av dette foreslår Arbeids- og sosialdepartementet at det innføres forenklete regler for beregning av perioden arbeidsgiver er fritatt for lønnsplikt og arbeidsgiverperiode II etter permitteringslønnloven § 3. Forslagene er som følger:

- Forenklet beregning av perioden arbeidsgiver er fritatt fra lønnsplikt.
Perioden arbeidsgivere fritas fra lønnsplikt beregnes vanligvis på grunnlag av uker med innsendte meldekort fra den permitterte, manuelt justert på grunnlag av supplerende opplysninger som må innhentes bl.a. fra arbeidsgivere. Det vil ikke være mulig med slike justeringer ved automatisert behandling. Dette kan bety at arbeidsgivere og Arbeids- og velferdsetaten i noen tilfeller vil ha talt uker med permittering/fritak fra lønnsplikt ulikt. I de fleste sakene vil dette ikke være til ugunst verken for permitterte eller for arbeidsgiverne.
- Arbeidsgiverperiode II inntreer når en permittering har vart i 30 uker i løpet av 18 måneder, beregnet iht. pkt. 1). Svært mange som har vært permittert siden mars i år, vil ha nådd 30 ukers permittering eller mer 1. januar 2021.

- Arbeidsgiverperiode II utgjør fem kalenderdager, unntatt lørdag og søndag, og det tas ikke hensyn til sykdom, fravær eller arbeid.
- Dagpengene stanses automatisk når arbeidsgiverperiode II inntreffer og gjenopptas automatisk etter utløpet av perioden.
- De midlertidige reglene om forenklet fastsetting av vanlig arbeidstid jf. dagpengeforskriften § 11-2 a, forlenges frem til 1. juli 2021.

2. Bakgrunn – Gjeldende rett

Selve permitteringsinstituttet og arbeidsgivers adgang til å permittere er ikke regulert i lov eller forskrift, men følger dels av avtaler som er framforhandlet mellom partene i arbeidslivet, og dels av sedvanerett.

Lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering (permitteringslønsloven) fastslår at arbeidsgivere har lønnsplikt under permittering, gir regler om beregning av lønnsplikten og regulerer også i hvilken utstrekning arbeidsgiver er fritatt fra denne lønnsplikten. Nærmere regler om lønnsplikt er gitt i forskrift om lønnsplikt under permittering, mens arbeidstakers rett til dagpenger under permittering følger av folketrygdloven § 4-7 og kapittel 6 i dagpengeforskriften.

Etter permitteringslønsloven § 3 første ledd plikter arbeidsgiveren som hovedregel å betale lønn de første ti dagene av permitteringsperioden (arbeidsgiverperiode I). Etter arbeidsgiverperiode I er arbeidsgiveren fritatt fra lønnsplikt ved hel eller delvis permittering i 26 uker i løpet av en periode på 18 måneder (fritaksperioden), jf. permitteringslønsloven § 3 tredje ledd. Etter folketrygdloven § 4-7 annet ledd, har permitterte en tilsvarende rett til dagpenger under permittering, gitt at øvrige vilkår for rett til dagpenger er oppfylt. Dagpengeperioden etter denne bestemmelsen kan forlenges ved forskrift. Etter dagpengeforskriften § 6-8 første ledd bokstav a, fremgår det at permitterte kan motta dagpenger under permittering i en periode som tilsvarende den perioden som arbeidsgiver er fritatt fra lønnsplikt etter permitteringslønsloven. Utvides perioden arbeidsgiver er fritatt fra lønnsplikt etter permitteringslønsloven § 3 tredje ledd, utvides med andre ord også dagpengeperioden. Regler om beregning av arbeidsgivers fritaksperiode følger av permitteringslønslovens forskrift § 3.

Som følge av koronautbruddet, ble arbeidsgiverperiode I redusert til to dager. I tillegg ble bl.a. krav til minsteinntekt og arbeidstidsreduksjon i dagpengeregelverket redusert og kompensasjonsgraden økt. Det ble også innført en midlertidig lønnskompensasjonsordning¹ for å sikre de permitterte inntekt som følge av reduksjonen i arbeidsgiverperiode I. Perioden for arbeidsgivers fritak fra lønnsplikt under permittering og tilsvarende dagpengerrett for permitterte ble forlenget til og med 31. oktober 2020. Regelen om at maksimalperioden med fritak fra lønnsplikt og dagpenger under permittering må ligge innenfor en 18-månedersperiode, jf. henholdsvis permitteringslønsloven § 3 tredje ledd og folketrygdloven § 4-7 annet ledd, ble også midlertidig opphevet.

Økt kontroll med smittesituasjonen har ført til en gradvis gjenåpning av samfunnet. Den økonomiske utviklingen og situasjonen på arbeidsmarkedet tilsier at det ikke lenger er et like

¹ Midlertidig forskrift 29. mai 2020 nr. 1102 om lønnskompensasjon til permitterte for å avhjelpe konsekvenser av covid-19 (lønnskompensasjonsforskriften)

stort behov for særordninger i tiden fremover. Flere av de midlertidige ordningene er derfor under utfasing. Samtidig med at arbeidsgiverperiode I er økt til ti dager fra og med 1. september, ble den midlertidige lønnskompensasjonsordningen avviklet.

Som følge av det svært høye antallet søknader om dagpenger under permittering som Arbeids- og velferdsetaten (heretter NAV) har mottatt etter nedstengingen i mars i år, har det vært helt nødvendig å forenkle saksbehandlingen. De midlertidige endringene og nye stønadsordninger har også generert mange henvendelser til NAV. Av kapasitetshensyn har det derfor ikke vært mulig å etterprøve alle opplysninger eller å innhente og kontrollere relevant dokumentasjon på samme måte som før mars 2020.

3. Forenklet beregning av fritaksperioden

3.1 utfordringer knyttet til beregning av fritaks- og dagpengeperioden

Det legges til rette for at permitterte til sammen kan motta lønn eller dagpenger under permittering i inntil 52 uker i løpet av en 18-månedersperiode. Fra 1. november 2020 økes derfor den maksimale perioden arbeidsgivere er fritatt fra lønnsplikt til 49 uker.

Dagpengeperioden som kompenserer de permitterte for manglende lønnsutbetaling, økes tilsvarende. Samtidig gjeninnføres regelen om at maksimalperioden for fritak fra lønnsplikt og dagpenger må ligge innenfor de siste 18 månedene. Gjeninnføringen innebærer at noen vil ha nådd den maksimale perioden på 49 uker 1. november, og vil få stans i dagpengeutbetalingene da. Arbeidsgivers lønnsplikt gjeninntretr som vanlig etter at fritaksperioden på 49 uker er utløpt.

Opplysninger om grunnlaget for permitteringen, permitteringsgrad, antall uker med permittering og uker med fritak fra lønnsplikt har betydning for beregningen av dagpengene til den enkelte permitterte. Beregningen av antall uker som inngår i perioden arbeidsgivere er fritatt fra lønnsplikt innenfor 18-månedersperioden bygger i praksis på innsendte meldekort fra de permitterte. På meldekortene plikter dagpengemottakerne å gi opplysninger om bl.a. timer i arbeid, sykdom og annet fravær, og disse opplysningene vil dermed bli hensyntatt ved beregningen. Innhenting av opplysninger om permitteringsgrad, arbeid, fravær og sykdom mv. som kan ha betydning for fritaksperioden for den enkelte arbeidsgiver, og som *ikke* er oppgitt på meldekortene, må skje manuelt. Arbeidsgiverne har heller ikke plikt til å rapportere om fritaksperioden etter permitteringslønnsloven, og per i dag rapporteres det ikke tilstrekkelige opplysninger om permitteringer via a-ordningen. NAV har dermed ikke mulighet til å innhente alle nødvendige opplysninger elektronisk. Det vil si at opplysninger av betydning for en korrekt beregning av fritaksperioden må innhentes manuelt, noe som vanligvis krever dialog mellom NAV og den enkelte arbeidsgiver.

De midlertidige utvidelsene av fritaks- og dagpengeperioden frem til 31. oktober 2020 førte til at de sakene som nærmet seg ordinær sluttdato, ble forlenget automatisk. Som følge av dette må sakene korrigeres før perioden med fritak fra lønnsplikt utvides fra 1. november 2020. På grunn av det høye antallet permitteringer vil det være svært ressurs- og tidkrevende å behandle sakene manuelt etter praksis fra før 20. mars 2020.

Fra 1. januar 2021 innføres en ny periode med lønnsplikt på fem dager for arbeidsgiver (arbeidsgiverperiode II). Arbeidsgiverperiode II inntretr når arbeidstakeren har vært helt eller

delvis permittert i 30 uker i løpet av de siste 18 månedene. Utfordringene med korrekt beregning av fritaksperioden vil dermed også få betydning for beregningen av tidspunktet for arbeidsgiverperiode II. Svært mange av dem som ble permittert i mars 2020, og som fortsatt er permitterte, når 30 uker eller mer med permittering 1. januar 2021.

3.2 Departementets vurdering og forslag til forenklinger

De varslede endringene i permitteringsregelverket må implementeres på en måte som sikrer rask saksbehandlingstid i NAV, slik at de som har krav på dagpenger, ikke risikerer å stå uten inntektssikring i lang tid. For å unngå dette må det tilrettelegges for en høy grad av automatisert saksbehandling.

En automatisert saksbehandling forutsetter at beregningen av antall uker i fritaksperioden kan bygge på opplysninger NAV allerede har tilgjengelig elektronisk. Dette er i utgangspunktet bare opplysninger som permitterte dagpengemottakere gir via meldekortene hver 14. dag, og som gir grunnlag for utbetaling av dagpenger. Automatisering forutsetter med andre ord at det er de ukene den permitterte har sendt meldekort, som vil inngå i perioden arbeidsgivere er fritatt fra lønnsplikt. I en slik beregning vil hvert innsendt meldekort bety at arbeidsgivers fritaksperiode telles ned med to uker, men med fradrag for dager med tjenestefri eller annet fravær, som oppgis på meldekortene. Det vil ikke være åpent for justeringer av andre grunner.

Forskjellen mellom forenklet beregning og den beregningen som ellers følger av permitteringslønnforskriften § 3, er at det ikke vil være rom for manuelle justeringer på grunnlag av opplysninger fra andre kilder enn meldekortene til NAV. Det kan føre til at arbeidsgivere vil kunne ha talt antall uker som inngår i fritaksperioden på en annen måte enn NAV. I praksis vil det som oftest være samsvar mellom NAV og arbeidsgivers beregning av fritaksperioden, men det vil også være noen saker hvor det ikke er tilfellet. For eksempel kan arbeidstakere ha vært permittert i perioder uten at det er sendt meldekort til NAV. Videre er det slik at arbeid skal føre til avkorting eller bortfall av dagpengene for den permitterte, uansett om arbeidet er utført for permitterende arbeidsgiver eller for andre. Arbeid for permitterende arbeidsgiver vil derimot ikke alltid ha betydning for beregningen av perioden denne arbeidsgiveren er fritatt fra lønnsplikt. På meldekortene vil det ikke framgå om oppgitt arbeid har vært for permitterende eller andre arbeidsgivere. Det kan i noen tilfeller føre til ulik beregning. I den automatiserte beregningen av fritaksperioden er det heller ikke mulig å ta hensyn til at en dagpengemottaker kan ha flere permitterende arbeidsgivere.

Dette er eksempler på forhold som vanligvis ville føre til behov for manuelle justeringer av fritaksperioden.

Konsekvensene av å forenkle beregningsmetoden og automatisere saksbehandlingen vil dermed være at det kan oppstå manglende samsvar mellom NAV og arbeidsgivers beregning av fritaksperioden. Dette kan føre til at enkelte arbeidsgivere fritas fra lønnsplikt litt lenger enn dersom beregningen hadde vært justert manuelt, samtidig som enkelte permitterte får dagpenger litt lenger enn de ville hatt krav på med manuell saksbehandling. Den forenklete beregningsmetoden vil i utgangspunktet ikke være til ugunst for verken arbeidsgivere eller permitterte.

Likevel vil én gruppe kunne komme uheldig ut, nemlig de som har vært permittert hos flere arbeidsgivere i løpet av de siste 18 månedene. På grunn av tekniske begrensninger i Navs

saksbehandlingssystemer kan det kun registreres én fritaksperiode per permittert. I beregningen av fritaksperioden vil maskinen slå sammen permitteringene hos flere arbeidsgivere, slik at disse permitterte vil kunne få en kortere periode med dagpenger under permittering enn de skulle. Disse sakene må korrigeres manuelt for at beregningen skal bli riktig. Utfordringen er at sakene er vanskelige å identifisere. Det antas imidlertid at antallet tilfeller er begrenset. Den enkelte dagpengemottaker vil via "Dine utbetalinger" på NAV.no kunne følge med på antall gjenstående uker med rett til dagpenger, og vil ha mulighet for å få korrigert dagpengevedtaket dersom antallet gjenstående uker ikke er riktig. Klageretten etter ordinære regler vil være i behold.

For å sikre likebehandling av saker som behandles automatisk og saker som er behandlet manuelt, må forenklet beregning gjelde i alle saker fra og med 20. mars 2020. Det betyr at dersom det er gjort manuelle justeringer til ugunst for arbeidsgiver eller den permitterte i perioden, blir disse omgjort, slik at de samme reglene gjelder begge tilfeller. Endringer til gunst vil ikke bli omgjort.

Departementet mener at forslaget om å legge antallet uker med innsendte meldekort til grunn for beregningen, er det beste alternativet for å sikre en effektiv saksbehandling med minst mulig negative konsekvenser for den permitterte.

3.3 Særlig om behovet for informasjon om tidspunktet for når arbeidsgiverperiode II inntre

Som nevnt ovenfor må fritaksperioden beregnes på bakgrunn av antall uker med innsendte meldekort, noe som kan medføre at arbeidsgivere og NAV beregner arbeidsgivers fritaksperiode ulikt. Dette kan igjen føre til ulik beregning av tidspunktet for når arbeidsgiverperiode II inntre.

Dagpengemottakerne vil få varsel om beregnet tidspunkt for arbeidsgiverperiode II. Det er en utfordring å forklare hvorfor periodene ikke er sammenfallende, jf. ovenfor, og det kan også være krevende for den enkelte å finne ut om det er gitt riktig lønn og riktig utbetaling av dagpenger. For å lette på noen av utfordringene og begrense antall brukerhenvendelser og uro bør Arbeids- og velferdsetaten kunne varsle den enkelte arbeidsgiver om tidspunktet for arbeidsgiverperiode II for den enkelte permitterte. Opplysningene om antall dagpengeuker for den enkelte permitterte vil ha direkte betydning for at arbeidsgiverne skal kunne overholde sin lovpålagte lønnsplikt i arbeidsgiverperiode II. Dermed må opplysningene kunne utleveres uten hinder av eventuell taushetsplikt, jf. forvaltningsloven § 13 a nr. 1.

Arbeids- og velferdsetaten har per i dag ikke systemteknisk støtte for å varsle den enkelte arbeidsgiver om beregningen av fritaksperioden i forkant av nådd maksimalperiode eller tidspunktet for arbeidsgiverperiode II. I noen grad vil den permitterte dermed selv måtte informere arbeidsgiveren om hvordan NAV har beregnet perioden. Dette vil gjøre ordningen sårbar for at brukere ikke får utbetalt den lønnen de har krav på til rett tid. Dersom arbeidsgiver henvender seg direkte til NAV, vil imidlertid NAV kunne opplyse om hvordan de har beregnet perioden for den enkelte permitterte.

4. Forenklet beregning av arbeidsgiverperiode II

4.1 Beregning av arbeidsgiverperiode II på fem dager

Da det i perioden 1. juli 2016 - 31. desember 2018 gjaldt en arbeidsgiverperiode II, ble femdagersperioden beregnet på samme måte som arbeidsgiverperiode I etter reglene i permitteringslønnsloven § 3. I arbeidsgiverperiode I inngår i utgangspunktet kun dager hvor arbeidstakeren faktisk skulle vært på jobb dersom permitteringen ikke hadde funnet sted. Arbeidsgivers lønnsplikt i arbeidsgiverperiode I løper dermed ikke for dager med avtalt ferie, sykdom, avspasering og annet fravær.

Beregning av arbeidsgiverperiode I forutsetter imidlertid at NAV innhenter opplysninger om arbeidstid, fravær osv., noe som ikke er elektronisk tilgjengelig i a-ordningen. Antallet permitteringer som har nådd 30-ukersgrensen 1. januar 2021, antas å være langt høyere enn tilsvarende antall permitterte da det sist gjaldt en arbeidsgiverperiode II. For å unngå lang ventetid, slik at de permitterte får et langvarig opphold i dagpengeutbetalingene som følge av lang saksbehandlingstid, bør arbeidsgiverperiode II beregnes på en forenklet måte som tilrettelegger for automatisert saksbehandling. Dette innebærer at perioden ikke kan beregnes slik som arbeidsgiverperiode I.

Departementet foreslår at de fem dagene med lønnsplikt istedenfor telles som løpende virkedager, der det ikke tas hensyn til sykdom eller fravær av andre årsaker. Det kan heller ikke tas hensyn til hel eller delvis permittering. En slik forenklet beregning kan medføre at arbeidsgivere beregner lønnspliktperioden (arbeidsgiverperiode II) på en annen måte og kommer frem til et annet tidsrom enn NAV. Ulike beregninger kan resultere i at den permitterte enkelte dager verken får lønn eller dagpenger, mens han eller hun andre dager får både lønn og dagpenger. Det er ikke mulig å unngå, både fordi spørsmålet om utbetaling av lønn er et privatrettslig forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og fordi det uansett vil være ulike utbetalingstidspunkt for lønn og dagpenger. Departementet foreslår derfor også at det gjøres unntak fra folketrygdloven § 4-3 om at man ikke kan motta dagpenger dersom man har krav på lønn, for disse tilfellene.

Det er en risiko for at arbeidsgivere ikke overholder lønnsplikten i arbeidsgiverperiode II, slik at den permitterte står uten inntektssikring i fem dager. Dette er først og fremst et forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og kan i stor grad minimeres gjennom god informasjon til partene i arbeidslivet om løsningen. En annen risiko er at arbeidsgivere selv ikke har oversikt over når arbeidsgiverperiode II inntreffer for den enkelte (jf. ovenfor om ulik telling av ulike perioder). Dermed kan de fem dagene uten dagpenger komme på et annet tidspunkt enn de fem dagene arbeidsgiver skal betale lønn. Det vil uansett alltid være krevende å koordinere stans av dagpenger og utbetaling av permitteringslønn, siden arbeidsgivere som regel utbetaler lønn per måned, og ikke per dag eller hver 14. dag.

4.2 Beregning av permitteringslønn i arbeidsgiverperiode II

Etter permitteringslønnsloven § 4 første ledd, er grunnlaget for beregningen av permitteringslønn det samme som for sykepenger, jf. folketrygdloven §§ 8-28 til 8-30. Det innebærer at grunnlaget vil være inntekt opptjent i forkant av arbeidsgiverperiode I. I permitteringslønnsloven § 4 annet og tredje ledd gis det nærmere bestemmelser om hvordan permitteringslønnen beregnes ved hel og delvis permittering. Det gjelder ingen særlige regler om at beregningsgrunnlaget endres ved gjeninntreden av arbeidsgiveres lønnsplikt etter

utløpet av fritaksperioden etter § 3 tredje ledd. Det legges derfor til grunn at permitteringslønnen i arbeidsgiverperiode II beregnes på samme måte som i arbeidsgiverperiode I.

Bestemmelsene om beregning av permitteringslønn kan fravikes ved tariffavtale, jf. permitteringslønsloven § 4 fjerde ledd.

4.3 Gjenopptak av dagpengeperioden etter arbeidsgiverperiode II

Da det i perioden fra 1. juli 2016 til 31. desember 2018 var en arbeidsgiverperiode II, måtte den permitterte selv søke om gjenopptak av dagpengeperioden etter arbeidsgiverperiode II. Det høye antallet permitterte som når 30 uker eller mer 1. januar 2021, innebærer at antallet søknader om gjenopptak av dagpengeperioden etter at de fem dagene med lønnsplikt i arbeidsgiverperiode II er avviklet, også vil bli uvanlig høyt.

Dagens forvaltningspraksis innebærer som nevnt stor grad av skjønnsmessige vurderinger som er tidkrevende og forutsetter manuell saksbehandling. Dersom NAV må behandle søknader om gjenopptak manuelt, vil ventetiden øke og mange permitterte vil kunne gå i lengre perioder uten dagpenger. Siden arbeidsgiverperiode II er kort, er det også en risiko for at de permitterte ikke søker om gjenopptak raskt nok. NAV kan ikke utbetale dagpenger forut for søknaden, og de som ikke søker i tide, kan dermed risikere å miste dager eller uker med dagpenger.

Departementet foreslår derfor at det fattes automatiserte vedtak om stans av dagpenger for alle permitterte som har mottatt dagpenger i 30 uker i løpet av 18 måneder, og at utbetalingene gjenopptas automatisk etter at arbeidsgiverperiode II på fem dager er avviklet i henhold til den forenklete beregningen.

Forslaget sikrer at utbetalingene av dagpenger gjenopptas raskt etter arbeidsgiverperiode II, uten særskilt søknad fra den permitterte.

5. Forlengelse av midlertidig særregel om fastsetting av vanlig arbeidstid – Dagpengeforskriften § 11-2 a

For å ha rett til dagpenger under arbeidsløshet eller permittering, er det et vilkår at arbeidstiden er redusert med minst 50 prosent i forhold til den arbeidstiden medlemmet hadde før ledigheten eller permitteringen – vanlig arbeidstid – jf. folketrygdloven § 4-3. Vanligvis dokumenteres den tidligere arbeidstiden gjennom vedlegg til dagpengesøknaden, i form av kopi av arbeidsavtale, timelister o.l. Det er fordi opplysninger om arbeidstid som rapporteres fra arbeidsgivere gjennom a-ordningen, ofte er mangelfulle. Innhenting av dokumentasjon og beregning av vanlig arbeidstid er ressurskrevende, og er ofte årsak til forsinkelser i dagpengesaksbehandlingen. I forbindelse med den uvanlig store økningen i antallet søknader om dagpenger som Arbeids- og velferdsetaten mottok som følge av koronautbruddet og nedstengningen i mars 2020, var det nødvendig å forenkle saksbehandlingen i noen grad. Det ble da gitt en midlertidig bestemmelse om beregning av vanlig arbeidstid på grunnlag av de opplysningene søker selv oppgir. Alternativt kan vanlig arbeidstid bygge på opplysninger hentet fra a-ordningen. Forenklet fastsetting av vanlig arbeidstid innebærer at det ikke er nødvendig å innhente dokumentasjon for arbeidstiden, og det bidrar til raskere saksbehandling.

Fordi det er ventet at både antallet permitterte og antallet dagpengesøknader til behandling fremdeles vil være høyt ved årsskiftet, vil det fortsatt være behov for å forenkle saksbehandlingen så langt det er mulig og forsvarlig. Ved å legge søkers egne opplysninger til grunn, anses risikoen for vedtak i søkers disfavør for å være liten. Samtidig har Arbeids- og velferdsetaten mulighet til å etterprøve vedtakene ved kontroller i ettertid.

På bakgrunn av dette foreslås det å forlenge den midlertidige bestemmelsen frem til 1. juli 2021.

6. Økonomiske og administrative konsekvenser

Det legges til grunn at beregningen av antall uker i fritaksperioden og den forenklede beregningen av arbeidsgiverperiode II ikke vil ha betydning for dagpengeutbetalingene, ut over de konsekvensene som er lagt til grunn i Prop 142 S (2019-2020).

Forenklingene i beregningen av fritaksperioden og av arbeidsgiverperiode II innebærer betydelige administrative besparelser ved økt automatiseringsgrad. Forslagene forutsetter tilrettelegging i Navs saksbehandlingssystemer.

7. Forslag til endringer i forskrift om lønnsplikt under permittering og dagpengeforskriften

7.1 Permitteringslønnsforskriften

Forskrift 26. juni 2016 nr. 764 om lønnsplikt under permittering § 1 gir regler om forlenget fritaksperiode, fra hvilket tidspunkt fritaksperioden løper og om når arbeidsgiverperiode II inntreffer. Hovedregelen er at fritaksperioden løper fra utløpet av arbeidsgiverperiode I, og at den til sammen utgjør 49 uker i løpet av 18 måneder. Arbeidsgiverperiode II inntreffer når arbeidstakeren har vært permittert i 30 uker i løpet av de siste 18 månedene. Deretter fritas arbeidsgiver fra lønnsplikt i ytterligere 19 uker.

I forslag til § 2 fremgår det at arbeidsgiverperiode II skal utgjøre fem løpende kalenderdager, unntatt lørdag og søndag. Det fremgår uttrykkelig at det ikke tas hensyn til arbeid, sykdom tjenestefri eller annet fravær.

Gjeldende § 3 gir regler om hvordan fritaksperioden jf. § 1 vanligvis beregnes.

De midlertidige bestemmelsene om beregningen av arbeidsgivers fritaksperiode foreslås regulert i en egen bestemmelse, ny § 3 a. Bestemmelsen gir hjemmel for at Arbeids- og velferdsetaten kan beregne fritaksperioden på grunnlag av dagpengemeldekortene, uten at det gjøres manuelle justeringer som ellers er påkrevd. Det presiseres konsekvensen av å legge meldekortene til grunn, er at hvert meldekort teller ned fritaksperioden med to uker, men at tjenestefri og fravær som ikke fremgår av meldekortene, *ikke* regnes med i perioden. For permitterte som ikke mottar dagpenger under permittering, f.eks. fordi de selv velger å

ikke søke om dagpenger, eller fordi de ikke fyller de øvrige vilkårene for rett til dagpenger, vil arbeidsgiver selv måtte beregne fritaksperioden fullt ut etter bestemmelsene i § 3.

De midlertidige bestemmelsene forutsettes å gjelde til og med 30. juni 2021.

7.2 Dagpengeforskriften

I gjeldende regler er det i liten grad gitt regler om stans og gjenopptak av dagpengevedtaket i forbindelse med permittering. Det følger av folketrygdloven § 4-21 jf. § 4-5, at dagpengene stanses når vilkårene ikke lenger foreligger, og at man heller ikke har krav på dagpenger dersom man har krav på lønn, se folketrygdloven § 4-3 første ledd tredje punktum. De ordinære bestemmelsene om gjenopptak av dagpengeperioden følger av folketrygdloven § 4-16. Disse er tilpasset andre og mer langvarige opphold i dagpengeperioden.

På bakgrunn av dette, og ikke minst av informasjonshensyn, foreslår departementet at det gis en ny, særskilt bestemmelse om automatisk stans og gjenopptak av dagpengeperioden i forbindelse med arbeidsgiverperiode II, se forslag til ny § 6-8 a. Bestemmelsen speiler forslaget til § 2 i permitteringslønnforskriften når det gjelder beregningen av femdagersperioden.

Som nevnt under pkt. 4.1, vil arbeidsgiver i noen tilfeller utbetale permitteringslønn for de fem lønnspliktdagene i arbeidsgiverperiode II, til et tidspunkt som ikke eksakt faller sammen med de fem dagene NAV stanser dagpengene. Forskyvningene vil kunne føre til at dagpenger for en annen periode og permitteringslønn for fem dager utbetales samtidig. Det bør ikke føre til trekk i dagpengeutbetalingen. For å sikre at det ikke skjer, foreslås et særskilt unntak fra § 4-3 første ledd tredje ledd, i ny, midlertidig § 6-8 b.

Forslag til endringer i den gjeldende, midlertidige bestemmelsen om fastsetting av vanlig arbeidstid i § 11-2 a, foreslås forlenget, se pkt. 5. Ordlyden er noe justert, uten at det er ment å endre det materielle innholdet av bestemmelsen.

De midlertidige bestemmelsene forutsettes å gjelde til og med 30. juni 2021.

7.3 Utkast til forskrift om endringer i forskrift 26. juni 2016 nr. 764 om lønnsplikt under permittering og i forskrift 16. september 1998 nr. 890 om dagpenger under arbeidsløshet

Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet xx. oktober 2020 med hjemmel i permitteringslønnsløven § 3 femte og sjette ledd og folketrygdloven § 4-7 andre og tredje ledd.

I

I forskrift 26. juni 2016 nr. 764 om lønnsplikt under permittering gjøres følgende endringer:

§ 1 skal lyde:

§ 1. Forlenget periode med fritak fra lønnsplikt og ny arbeidsgiverperiode II

Arbeidsgiver er fritatt fra lønnsplikt jf. permitteringslønnsloven § 3 tredje ledd, i til sammen 49 uker innenfor en periode på 18 måneder. Fritaksperioden løper fra utløpet av arbeidsgiverperiode I, jf. permitteringslønnsloven § 3 første ledd.

En ny lønnspliktperiode på fem dager, arbeidsgiverperiode II, inntreer når arbeidstakeren har vært permittert i 30 uker i løpet av en 18 månedersperiode. Etter arbeidsgiverperiode II fritas arbeidsgiveren fra lønnsplikt i ytterligere 19 uker.

Skyldes permitteringen brann, ulykker eller naturomstendigheter, er arbeidsgiver fritatt fra arbeidsgiverperiode II.

§ 2 skal lyde:

§ 2. Beregning av arbeidsgiverperiode II

Arbeidsgiverperiode II utgjør fem løpende kalenderdager, unntatt lørdag og søndag. Det tas ikke hensyn til arbeid, sykdom, tjenestefri eller annet fravær.

Ny § 3 a skal lyde:

§ 3 a. Midlertidig bestemmelse om beregning av perioden med fritak fra lønnsplikt i perioden fra 20. mars 2020 til 30. juni 2021

For permitteringer i perioden 20. mars 2020 til 30. juni 2021 gjør Arbeids- og velferdsetaten en forenklet beregning av fritaksperioden etter § 3. Forenklet beregning innebærer at bare den permittertes innsendte meldekort, jf. folketrygdloven § 4-8, legges til grunn for antallet uker som inngår i fritaksperioden. Hvert innsendte meldekort regnes dermed med i fritaksperioden med to uker. Dager med tjenestefri og annet fravær som ikke er oppgitt på meldekortet, skal ikke regnes med.

For permitteringer der den permitterte arbeidstakeren ikke mottar dagpenger under permittering, gjelder bestemmelsene i § 3 fullt ut.

II

I forskrift 16. september 1998 nr. 890 om dagpenger under arbeidsløshet gjøres følgende endringer:

Ny § 6-8 a skal lyde:

§ 6-8 a. Stans og gjenopptak av dagpenger i forbindelse med arbeidsgiverperiode II

Når medlemmet har mottatt dagpenger under permittering i 30 uker i løpet av 18 måneder, stanses dagpengene som følge av at permitterende arbeidsgiver får en ny periode med lønnsplikt (arbeidsgiverperiode II), jf. permitteringslønsloven § 3 femte ledd. Dagpengeperioden gjenopptas automatisk etter utløpet av arbeidsgiverperiode II, som etter forskrift 26. juni 2016 nr. 764 om lønnsplikt under permittering § 2, utgjør fem løpende kalenderdager, unntatt lørdag og søndag.

Ny § 6-8 b skal lyde:

§ 6-8 b Unntak fra folketrygdloven § 4-3 første ledd tredje punktum ved arbeidsgiverperiode II

Uten hensyn til bestemmelsen i folketrygdloven § 4-3 første ledd tredje punktum, kan medlem som mottar permitteringslønn fra arbeidsgiver i arbeidsgiverperiode II, jf. permitteringslønsloven § 3 femte ledd, samtidig motta dagpenger, dersom den samtidige utbetalingen skyldes feil periodisering av dagpengeutbetalingen.

§ 11-2 a overskriften og første ledd skal lyde:

§ 11-2 a (Særlige bestemmelser om fastsetting av vanlig arbeidstid frem til og med 30. juni 2021)

Frem til og med 30. juni 2021 settes vanlig arbeidstid til den ukentlige arbeidstiden som arbeidssøkeren selv oppgir å ha hatt forut for ledigheten eller som oppgis av arbeidsgiver. I samme periode gjelder ikke bestemmelsene i § 11-2 første til tredje ledd.

III

Endringene i forskrift 26. juni 2016 nr. 764 om lønnsplikt under permittering § 1 første ledd og § 3 a trer i kraft 1. november 2020. De øvrige endringene trer i kraft 1. januar 2021.

Endringene gjøres gjeldende for alle permitteringer og saker om dagpenger under permittering. Endringene i dagpengeforskriften § 11-2 a gjøres gjeldende for alle saker om dagpenger.

Forskriften opphører å gjelde 1. juli 2021.