

# Finansavisen KARRIERE

# Sjefen kan permitteres

**Om et selskap sliter økonomisk, kan de permittere deler av arbeidsstokken - inkludert daglig leder, ifølge en ny dom.**

ESPEN KVALHEIM  
ESPEN.KVALHEIM@FINANSAVISEN.NO

Da styrets beslutning om å permittere deler av staben skulle presenteres for de ansatte i et norsk teknologiselskap, fikk sjefen seg en ubehagelig overraskelse: Hans eget navn sto øverst på listen.

Han tok saken til retten og krevde jobben tilbake, men tapte både hos byfogden og i lagmannsretten. Nylig avslo Høyesterett å behandle anken, og dermed er et ganske interessant spørsmål avklart rettslig for første gang:

– Gitt at det foreligger saklig grunnlag for å permittere ansatte, er utgangspunktet for denne dommen at daglig leder er en ansatt som kan permitteres på lik linje med de andre, sier Håvard E. Bjørnstad, advokat og partner i Codex Advokat Oslo AS.

Han er spesialisert innen blant annet arbeidsrett, men har ikke vært involvert i denne konkrete saken.



**INTET SPESIELT VERN:** Håvard E. Bjørnstad i Codex sier det er fullt mulig å permittere daglig leder – så sant det gjøres etter boka.

FOTO: SCANPIX

## Lite selskap

I dette tilfellet var selskapets aksjekapital mindre enn 3 millioner kroner, og dermed under grensen som aksjelovens paragraf 6-2 setter for å pålegge et selskap å ha daglig leder.

– **Dommen kunne sett annerledes ut dersom lederen hadde hatt en klausul om dette i sin kontrakt, eller dersom saken hadde handlet om et større selskap, sier Bjørnstad.**

– Der oppfyller daglig leder enkelte lovpålagte funksjoner, og kommer da automatisk i mer av en særstilling, sier han.

For mindre selskaper presiserer lagmannsretten bare at det må legges saklige kriterier til grunn for hvilke ansatte som skal permitteres. Ansiennitet tillegges i praksis mindre vekt enn bedriftens behov for særlig kvalifiserte ansatte i produksjonen.

Det er sjelden at bedrifter permitterer daglig leder, så Bjørnstad understreker at dommen er prinsipielt interessant fordi den omhandler daglig leders rettsstilling i forbindelse med en permittering.

I denne konkrete saken ble 3 av 17 ansatte permittert, på saklig

grunnlag, fra et selskap som hadde gått nær 15 millioner kroner i underskudd de to siste årene, og beviselig var i en vanskelig stilling.

## Skjult oppsagt?

Lederen argumenterte for at permitteringen var en skjult oppsigelse, uten å nå frem.

Ved permitteringer unngår bedriften en del av vernet og kostnadene som følger med oppsigelser. Samtidig er det å permittere en daglig leder et tydelig signal fra styret om at sjefen ikke betraktes som uunnværlig. Da blir det ofte en konsekvens at lederen ikke vil ønske å vende tilbake til selskapet etterpå.

– Jeg kan forstå hvorfor daglig leder her har snakket om skjult oppsigelse, selv om retten ikke fant hold for påstanden, sier Bjørnstad.

Sjefen henviste til at han sto først på listen over permitterte og hadde fått kritikk for sitt arbeid – blant annet i styrets årsberetning for 2010; «Styret (...) forventer at ledelsen i selskapet retter mer fokus på nysalg og rentable implementeringer».

– **Et styre vil nok neppe vurdere det som særlig aktuelt å permittere**

**en daglig leder de har sterk tillit til, mener Bjørnstad.**

## Klausul

Lederen vant altså ikke frem med sitt syn, og måtte i tillegg betale saksomkostningene til sin tidligere arbeidsgiver.

Finansavisen har vært i kontakt både med sittende og tidligere styreformann i selskapet. De ønsker ikke å kommentere saken, utover å bekrefte at de har inngått en minnelig avtale med den tidligere lederen, som nå har søkt nye utfordringer.

De øvrige to ansatte gikk tilbake til arbeidsgiver etter permitteringsperioden, men den ene har senere forlatt selskapet, etter det Finansavisen får opplyst.

– Det er verd å merke seg at lagmannsretten presiserer at lederen ikke hadde noe i sin ansettelsesavtale om at han skulle være unntatt fra permitteringer eller ha sterkere beskyttelse enn andre arbeidstager i bedriften, sier Bjørnstad.

– Lagmannsretten indikerer at dette ville stått seg, så i helt spesielle tilfeller kan det jo være aktuelt for ledere å kreve en slik klausul inntatt i sin kontrakt, sier han.

## Permittering

- Midlertidig ordning hvor arbeidstaker er pålagt arbeidsfritak og arbeidsgiver er fritatt fra sin lønnsplikt etter en kort varslingsperiode.
- Krever saklig grunn knyttet til bedriften, ikke den ansatte. Eksempel på saklig grunn kan være: ordremangel, fulle lager, praktiske arbeidshindringer, ulykker, etc.
- Ansiennitetsprinsippet skal etter Hovedavtalen (LO og NHO) legges til grunn. Fravik kan skje på bakgrunn

av bedriftens saklige behov. Også bedrifter utenfor Hovedavtalen må gjøre utvelgelse ut i fra saklig grunn. Dommen i denne saken indikerer at en klausul om permitteringsvern vil stå seg.

■ Når angitt permitteringstid er over, plikter arbeidstaker å møte på jobb igjen – vanligvis i løpet av én til to dager etter at arbeidsgiver gir beskjed.

Kilde: Arbeidstilsynet (utdrag)

## ICA søker ryddegutt

Sjefen for ICA Norge, Antonio Soares (bildet), går av med pensjon våren 2012. Dermed starter selskapet prosessen med å finne hans etterfølger. Portugiseren Soares har sittet i sjefsstolen i Norge siden 2008, da han ble hentet fra en tilsvarende stilling i Rimi Baltic.

Heller ikke Soares har klart å få orden på den vanskelige økonomien i ICA Norge, og selskapet har fortsatt tapt både markedsandeler



og store penger på driften.

Ifølge en pressemelding fra selskapet skal Soares fortsette i stillingen inntil hans erstatter er på plass.

FA