

Permittering og trygd

Trekk av rettsutviklingen

Av Stein Evju

Innholdsoversikt

1	Introduksjon	136
2	Permittering, kontraktsrettslig og stillingsvernrettslig sett.....	138
2.1	Kontraktsrettslige utgangspunkter.....	138
2.2	Force majeure, oppsigelse og risikofordeling	139
2.3	Stillingsvern og oppsigelsesfrister	143
2.4	Syntese	144
3	Permitteringer i norsk rett – utvikling og rettsgrunnlag	145
3.1	Introduksjon	145
3.2	Permitteringsinstituttets røtter og fristregler	146
3.3	Refsum – sprang og plattform.....	149
3.4	Oppsummering.....	153
4	Riss av utviklingen videre	153
4.1	Avtaleutviklingen.....	154
4.2	Rettspraksis	158
4.3	Avrunding	163
5	Trygd og permittering; introduksjon	165
5.1	Innledende bemerkninger.....	165
5.2	Fra private kasser til offentlig trygd.....	166
5.3	Loven av 1938. Trygderegler og permitteringer	169
5.4	Loven av 1959. Særlige regler om permitteringer.....	171
5.5	Avslutning.....	173
6	Komparasjon, divergens og konvergens	174
6.1	Noen komparative sideblikk	174
6.2	Fleksibilitet, divergens og konvergens.....	177
7	Transitoriske sluttbemerkninger.....	179
	Referanser	180
a)	Forkortelser	180
b)	Litteratur	180
c)	Offentlige publikasjoner – innstillinger, proposisjoner.....	182
d)	Rettspraksis.....	183

* Stein Evju (f. 1946) er cand.jur. (1975), fra 1. januar 2004 professor i arbeidsrett ved Institutt for privatrett, Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo.

+ Fremstillingen er skrevet som ledd i forskningsprosjektet «Mellom nærvær og fravær – bruken av permitteringer i norsk arbeidsliv». Prosjektet drives av IRIS – International Research Institute of Stavanger – og er finansiert av Norges Forskningsråd som del av Arbeidslivsforskningsprogrammet. Fremstillingen bygger på et foreløpig arbeidsnotat fra mai 2007 og inngår i en sammenheng med Vigdis Opsals arbeid om «Permitteringer, arbeidsløshets-trygd og lønnsplikt» (nedenfor s. 185 ff).

1 Introduksjon

Permittering er et særegent rettsinstitutt. Den klassiske forklaring av hva det går ut på, er at arbeidsgiveren midlertidig løses fra sin plikt til å betale lønn samtidig som arbeidstageren midlertidig blir løst fra sin plikt (og rett) til å arbeide. Arbeidsforholdet opphører imidlertid ikke. Permittering innebærer en suspensjon i arbeidsforholdet, av partenes gjensidige ydelsesplikt.¹ Med tiden har det skjedd endringer i regelverket, og denne beskrivelsen er blitt for enkel – jfr. spesielt om lønnsplikt under permittering, nedenfor. Likevel treffer den fortsatt det som er kjernen i permitteringsinstituttet. Dette er utgangspunktet her.

Det er idealtypisk for permitteringer at de besluttes og påbys *ensidig* fra arbeidsgivers side. Kontraktsrettslig sett er det spesielt at en part ensidig kan frigjøre seg fra sin betalingsforpliktelse, men samtidig fastholde kontrakten, uten at det foreligger noen form for mislighold fra den annen part. Fastholdelsen innebærer at arbeidsforholdet fortsatt består, og arbeidstageren er forpliktet til å gjenoppta arbeidet på et tidspunkt som arbeidsgiveren fastsetter, samtidig med at permitteringen påbys eller på et senere tidspunkt under permitteringsløp.

Arbeidsrettslig står permitteringer som en kontrast til stillingsvernreglene. I disse ligger (blandt annet) at arbeidsgiveren ikke kan frigjøre seg uten å bringe arbeidsforholdet til opphør ved oppsigelse, som krever «saklig grunn» og er undergitt særlige form- og fristregler. For permitteringer er *utgangspunktene* andre på alle disse punktene.²

Funksjonelt kan permittering sees som et instrument for *risikofordeling* mellom partene i arbeidsforholdet. Temaet er da hvem som skal bære den økonomiske risikoen for at det inntreffer omstendigheter som medfører at det ikke er mulig eller ønskelig, sett fra arbeidsgivers side, å holde arbeid og beskjeftigelse i gang.

Permitteringer har også en annen fordelingsfunksjon. Den kan karakteriseres som en *overveltningsfunksjon*. Hvis permitterte arbeidstagere har krav på økonomisk stønad fra det offentlige, vil en kostnad som arbeidsgiveren frigjør seg fra, veltes over på det offentlige. I

¹ Jfr. Evju 1979, 229, og videre bl.a. Mehl 1982, 2, og Lunde 1998, 2.

² Noe annet er at regler som ligger nærmere stillingsvernreglene idag, kan følge av avtaleregulering eller rettspraksis. Dette kommer jeg tilbake til utover i fremstillingen.

praksis er arbeidsløshetsstrygd – dagpenger under arbeidsløshet – det sentrale, og i nyere tid er overveltningsfunksjonen blitt et særskilt tema med *lønnspliktloven*³ som fremste uttrykk. Lønnspliktloven innebærer et nytt element i overveltningsfunksjonen, en *kostnadsfordelingsfunksjon*. Den er imidlertid resultat av en utvikling. Historisk har ikke overveltningsfunksjonen spilt en like stor rolle. Det har ikke vært noen direkte eller enkel sammenheng mellom (adgang til) permittering og rett til arbeidsløshetsstrygd. Heller ikke nå er det full korrespondanse, selv om det er sammenfall i stor grad.

I det følgende er siktemålet å tegne et riss av utviklingen på begge områder, for trygdens regler likevel ikke lengre frem enn til ca. 1970. Dermed går jeg heller ikke nærmere inn på lønnspliktloven, dens tilblivelse og de mange endringer den har gjennomgått i årenes løp.⁴ Først setter jeg permittering inn i en kontrakts- og arbeidsrettslig ramme (avsnitt 2). Derefter går jeg inn på utviklingen av permitteringsinstituttet, både på avtaleplan og i rettspraksis (avsnitt 4), og så på utviklingen av trygdereglene spesielt i forhold til permitteringer (avsnitt 5). Avslutningsvis setter jeg permitteringsinstituttet i en komparativ ramme (avsnitt 6).

Meningen er ikke å gi en mest mulig detaljert fremstilling. Siktemålet er først og fremst å gi et utgangspunkt og en bakgrunn for den bredere behandlingen av permitteringsinstituttet som fører diskusjonen frem til den aktuelle rettsituasjonen idag, i Vigdis Opsals påfølgende artikkel her (s. 185 ff). Mine avgrensninger, spesielt med hensyn til trygdereglene og lønnspliktloven, må sees på denne bakgrunn. Artiklene står for såvidt i sammenheng med hverandre. Hver for seg og sammen kan de også gi et grunnlag og et perspektiv som kan tjene som støtte for ytterligere studier av permitteringsinstituttet og bruken av det, både historisk og aktuelt.

³ Lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering, med forskrifter, nu forskrift 14. desember 2005 nr. 1486.

⁴ For utviklingen videre viser jeg til *Opsal* 2007, 234 ff.

2 Permittering, kontraktsrettslig og stillingsvernrettslig sett

2.1 Kontraktsrettslige utgangspunkter

Partenes gjensidige hovedforpliktelser i arbeidsavtaleforhold kan formuleres enkelt: Det grunnleggende utgangspunktet er at arbeidstageren skal stille sin personlige arbeidskraft til rådighet for arbeidsgiveren, og arbeidsgiveren skal da som alminnelig regel betale avtalt vederlag for *at* arbeidskraften stilles til rådighet. *Risikoen* for utnyttelse av arbeidskraften og for arbeidsresultatet ligger derved hos arbeidsgiveren.⁵ Sett mot dette utgangspunktet er permittering et paradoks – permitteringer tegner nettopp en kontrast til en slik risikofordelingsløsning.

Permittering innebærer som nevnt en *suspensjon* av partenes gjensidige ydelsesplikt. Det er likeledes idealtypisk at permitteringer kan besluttes ensidig av arbeidsgiveren. Permitteringen (permitteringsvarselet) er i utgangspunktet et ensidig *påbud* fra arbeidsgivers side.⁶ Dette utelukker ikke at permittering også kan avtales, i det enkelte tilfelle eller i form av mer permanente reguleringer av permitteringskompetansen.⁷ Det siste spiller en stor rolle i praksis, i form av tariffavtalte bestemmelser (hovedavtaleregler) om permittering (jfr. i 4.1 nedenfor). Men poenget her er at arbeidsgiveren anses å kunne ha en adgang til å permittere også selv om det ikke foreligger et slikt (konkret) avtalegrunnlag (jfr i 3 nedenfor). Det er dette som er utgangspunktet for utviklingen, historisk sett. Den «alminnelige permitteringsadgangen» går forut for avtalereguleringen.

Typisk sett er permitteringer knyttet til *midlertidig* stans eller innskrenkning av virksomheten (driften). Etter rettsnormene slik de har utviklet seg hos oss, kan begrunnelsene for slik stans eller innskrenkning i praksis være mange. Det kan være at drift blir vanskeliggjort eller umulig på grunn av værhindringer eller andre naturforhold. Det kan være tale om svikt i tilførsel av råstoff, materialer eller energi, behov for reparasjon, vedlikehold eller oppussing av produksjonsutstyr

⁵ Jfr. forsåvidt *Berg* 1930, 108-109 og 109-113, som argumenterte for visse modifikasjoner, bl.a. ved «objektiv umulighet».

⁶ Se til illustrasjon Oslo byretts dom i *Gohn* (1938), gjengitt i *Evju* 1982, 1-4.

⁷ Se eksempelvis lagmannsrettens omtale av praksis i dommen i *Refsum* (1953), 68. Dommen er gjengitt i *Evju* 1982, 63-69.

eller lokaler. Eller grunnen kan ligge i sviktende ordreinngang eller svikt i omsetningen, ved at bedriften (eller bransjen) har avsetningsproblemer og produksjon for lager ikke er et mulig eller ønsket alternativ. Grunnen kan også ligge i at det anses å være en risiko for at ordinær drift ikke kan opprettholdes, f.eks. på grunn av skoft, eller ikke vil være lønnsom, f.eks. fordi driften vil bli avbrutt og oppstykket på grunn av helligdager m.v. Det ligger nær å anta at dette siste – det ene eller begge deler – i sin tid har vært begrunnelsen for «høytidspermitteringer».⁸

Adgangen til å permittere innebærer en adgang for arbeidsgiveren til ensidig å frigjøre seg fra sin betalingsforpliktelse, men samtidig fastholde kontrakten, uten at det foreligger noen form for mislighold fra arbeidstagersiden. I dette ligger det som nevnt en risikofordelingsfunksjon. Den stilles i relieff ved å sees i forhold til reglene om *force majeure* og stillingsvern. Risikofordelingsfunksjonen kommer også klart frem i forholdet til trygderegler og lønnspliktlov, som vi skal se på senere.

2.2 *Force majeure, oppsigelse og risikofordeling*

Hvis det inntreffer *force majeure*, blir arbeidsgiveren *ikke* umiddelbart eller uten videre fritatt fra plikten til å motta arbeidskraften og betale vederlag. Han kan eventuelt gå til oppsigelse av ansatte, men en viss oppsigelsesfrist vil uansett gjelde. Dette er lovregulert, nu i arbeidsmiljøloven av 2005⁹ § 15-3 tiende ledd. Tidligere har rettsstillingen tildels vært en annen.

I den moderne arbeidsrettens tidligste fase, i siste halvdel av 1800-tallet, var reguleringene spredte og varierende for ulike kategorier arbeidstagere.¹⁰ I visse arbeidsforhold innebar *force majeure*-hindringer *ikke* at arbeidsgiveren kunne frigjøre seg ekstraordinært. Dette

⁸ Se i 3.2 nedenfor om dette begrepet.

⁹ Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) (aml. 2005).

¹⁰ Begrepet «arbeidstager» (eller «arbeider») er nyere; sist på 1800-tallet og først på 1900-tallet var det ennu ikke i bruk som fellesbetegnelse for ulike kategorier arbeidsforhold.

gjaldt bl.a. for «tjenestefolk» («tyende»).¹¹ Arbeidsgiveren måtte uansett respektere kontraktens tidsvilkår; dvs. at han måtte betale vederlag ut kontraktsperioden, til kontraktsforholdets utløpstidspunkt etter ordinære regler. Ved andre forhold enn force majeure var arbeidsgiveren likeledes bundet inntil kontraktsforholdets utløpstidspunkt. I tyende-forhold var det faredag; for andre løpende arbeidsforhold ville det si til utløpet av oppsigelsesfristen.¹² Men i noen arbeidsforhold førte force majeure til en ekstraordinær frigjørelsesadgang for arbeidsgiveren, ved at oppsigelsesfristen falt bort – de måtte slutte «uten opsigelse».¹³ Det var regelen for industriarbeidere, etter fabrikktilsynsloven av 1892,¹⁴ og for svenner og arbeidere i håndverksnæringen.¹⁵

Bestemmelsen som gjaldt for industriarbeidere etter fabrikktilsynsloven av 1892, er en klar kontrast til dagens regel i arbeidsmiljøloven av 2005, § 15-3 tiende ledd. Fabrikktilsynslovens § 31 fjerde ledd lød:

«Afbrydes Arbeidet ved Ulykkeshændelser, Naturomstændigheder eller andre upaaregnelige Begivenheder, herunder ikke indbefattet Konkurs, bortfalder Opsigelsesfristen.»

Håndverkslovens § 33 fjerde ledd var tilsvarende. Etter den tidligere lovgivning var stillingen en annen; se f.eks. *Aubert* 1900, 87 ff. Noe lignende gjaldt for sjømenn. Etter sjøfartsloven av 20. juli 1893, § 91, gjaldt samme regel i realiteten som etter fabrikktilsynsloven. Dette ble endret ved sjømannsloven av 16. februar 1923, hvis § 41 sikret mannskap en viss hyre etter forlis; jfr *Berg* 1930, 112. Bergverksloven av 1842¹⁶ hadde en mer spesiell bestemmelse; den gav arbeiderne rett til *halv* lønn inntil utløpet av oppsigelsestid («indtil de lovligen kunne afskediges»), jfr. § 59 annet punktum. Loven av 1842 ble først opphevet ved den nye bergverkslov av 30. juni 1972 nr. 70. Men det ble tidlig antatt at bestemmelsen i § 59 var blitt «avløst» av regelen i fabrikktilsynsloven, som også omfattet bergverksdrift. Jfr. *Aubert* 1900, 63-64 m. noten, og *Berg* 1930, 111 m. note 23.

¹¹ Se *Aubert* 1900, 63-64, jfr. *Aubert* 1905, 75-76, og *Berg* 1930, 111-112.

¹² Ved «dagleie», som var utbredt i frie kontraktsforhold, gjorde problemet seg derimot ikke gjeldende. Arbeidsforholdet opphørte da ved dagens slutt. En ny dag kunne gi mulighet for en ny ansettelse, ikke mer.

¹³ Og uten rett til lønn for mer enn den tid de hadde arbeidet; jfr. *Berg* 1930, 111.

¹⁴ Lov 27. juni 1892 om Tilsyn med Arbeide i Fabriker m.v., § 31 fjerde ledd.

¹⁵ Jfr. lov 25. juli 1913 nr. 11 om haandverksnæring, § 33 fjerde ledd.

¹⁶ Lov 14. juli 1842 ang. Bergværksdriften.

Fabrikktilsynslovens § 31 fjerde ledd ble stående gjennom senere lovrevisjoner (1909, 1915). Med arbeidervernloven av 1936 ble force majeure-regelens anvendelsesområde i realiteten betydelig utvidet; jfr. i teksten nedenfor.

En slik blandet situasjon som er beskrevet ovenfor, rådet fortsatt grunnen da spørsmålet om en lovregulering ble tatt opp under arbeidet med arbeidervernloven av 1936.¹⁷ Denne loven var en vesentlig nydannelse på flere måter. Ett grunnleggende viktig element var at anvendelsesområdet ble meget betydelig utvidet. Fabrikktilsynslovgivningen var begrenset til i det vesentlige å omfatte fabrikk- og annen industriell virksomhet.¹⁸ Arbeidervernloven fikk et helt annet og videre anvendelsesområde. Enkelt sagt omfattet den enhver landbasert virksomhet med unntak av landbruk og offentlig forvaltning.¹⁹ Helt nye, og store, arbeidstagergrupper ble derved omfattet av vernelovgivningen. Det innebar at lovens force majeure-regel også fikk anvendelse for en langt større krets av arbeidsforhold enn tidligere. I den forbindelse ble det fremmet forslag om en annen force majeure-regulering enn den man hadde i fabrikktilsynslovgivningen. Dette førte imidlertid ikke frem.

Force majeure-reguleringen ble tatt opp i Venstre-regjeringens proposisjon fra 1935. Der ble det fremholdt at den eldre lovbestemmelsen kunne føre til at «arbeideren kunne risikere å miste sitt lønnskrav selv ved ubetydelige avbrytelser av driften». Det, mente man, kunne neppe anses riktig (*de lege lata*) for industriarbeidere og enn mindre for de nye arbeidstagerkategorier som skulle omfattes av en ny lov. Proposisjonen foreslo å ta ut bestemmelsen om bortfall av oppsigelsesfrist og overlate problemet til avgjørelse av domstolene i konkrete tilfeller.²⁰ Bestemmelsen ble omstridt i stortingskomitéen. Bl.a. var det delte oppfatninger om hva gjeldende rett var for ulike kategorier arbeidstagere. Et mindretall gikk inn for å beholde en ut-

¹⁷ Lov 19. juni 1936 om arbeidervern.

¹⁸ Se senest lov 18. september 1915 om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter med den nærmest taksonomiske omfangsbestemmelsen i § 1.

¹⁹ Med «landbruk» sikter jeg da til unntaksbestemmelsen i § 1 nr. 1 litra c for «gartneri samt fedrift og jordbruk med tilhørende skog og de hertil knyttede bedrifter ...». Etter § 1 var også sjøfart, fangst og fiske og luftfart unntatt.

²⁰ Jfr. Ot.prp. nr. 31 (1935), 49-50 og 70 med utkastets § 34 nr. 4.

trykkelig bortfallsregel. Det ble også utfallet. Samtidig ble det sagt noe uttrykkelig i loven om hvilke forhold som *ikke* kunne gi grunnlag for bortfall;²¹ jfr. lovens § 33 nr. 4:

«Nødvendigjør ulykker, naturomstendigheter eller andre uforutsette hendelser at driften helt eller delvis må innstilles, faller oppsigelsesfristen bort overfor arbeidere ved det arbeid som er innstilt. Oppsigelsesfristen faller ikke bort ved arbeidsgiverens død eller konkurs og heller ikke ved arbeidsstans, som uten arbeidernes skyld er foranlediget ved at arbeidsrom, maskiner, redskap eller arbeidsmaterialer som arbeidsgiveren skal stille til rådighet, ikke kan brukes.»

Situasjonen ble dermed ikke endret på lovgivningsplanet før med arbeidervernloven av 1956.²² Force majeure-reguleringen ble tatt opp igjen i revisjonsarbeidet som ledet frem til den nye loven, av Arbeidervernkomitéen. Komitéen gikk inn for en egen bestemmelse om «arbeidshindringer». Det var imidlertid delte oppfatninger om utformingen, ut fra ulike syn på hvordan lovens regel ble brukt eller misbrukt. Flertallet ville bygge på 1936-lovens løsning; mindretallet gikk inn for en «lønnssikring» i 14 dager i tilfelle oppsigelse ved force majeure.²³ Resultatet ble en mellomløsning. Etter lovens § 42 falt oppsigelsesfrist ikke lenger bort ved tilfeller av force majeure. Loven fikk en bestemmelse om *nedsatt* oppsigelsesfrist til syv dager «fra hendingen» ved «uforutsette hendinger» m.v., men til 14 dager ved brann som ble ansett som en mer forsikringsbar risiko.²⁴ Dette ble så endret med arbeidsmiljøloven av 1977,²⁵ slik at 14 dagers oppsigelsesfrist ble den felles hovedregel for både brann og annen force majeure.²⁶ Denne regelen er ført videre i den nye

²¹ Jfr. Innst. O. VI (1936), 24, Ot.forh. 1936, 349-351; se også *Rømcke* 1936, 105-107 (note 26 ff).

²² Lov 7. desember 1956 om arbeidervern.

²³ Jfr. *Arbeidervernkomitéen 1953*, 36-38, 60.

²⁴ Jfr. her Ot.prp. nr. 8 (1956), 48-49, og *Rømcke og Friberg* 1957, 139-141 – jfr. s. 141 om forholdet til håndverkslovens av 1913, som fortsatt gjaldt.

²⁵ Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

²⁶ Jfr. den knappe bemerkningen i Ot.prp. nr. 41 (1975-76), 72, hvor det ble lagt til grunn at forsikringsbehov som dermed oppstod, ville kunne bli dekket gjennom norske forsikringsselskaper.

arbeidsmiljøloven. Dens § 15-3 tiende ledd svarer helt til den gamle lovens § 59.

I § 15-3 tiende ledd heter det:

«Dersom ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser gjør det nødvendig helt eller delvis å innstille driften, og arbeidstaker derfor sies opp, kan oppsigelsesfristen overfor arbeidstakere ved det arbeid som må innstilles, settes ned til 14 dager regnet fra hendelsen. Er gjeldende oppsigelsesfrist kortere enn 14 dager, gjelder denne. Oppsigelsesfristen kan ikke settes ned etter dette ledd ved arbeidsgivers død eller konkurs, og heller ikke ved arbeidsstans som skyldes at arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som arbeidsgiver skal stille til rådighet, ikke kan brukes, med mindre arbeidstakeren selv er skyld i arbeidsstansen.»

2.3 Stillingsvern og oppsigelsesfrister

En annen sentral nyskapning i arbeidervernloven av 1936 var innføringen av et materielt vern mot usaklig oppsigelse.²⁷ Et element knyttet til dette var en differensiert regulering av oppsigelsesfrister. Fristen var 14 dager (deklaratorisk) for arbeidere med time-, dag- eller ukelønn og for arbeidstagere med måneds- eller årslønn. Det svarte til det som var mest alminnelig i praksis fra tidligere.²⁸ Derimot var det nytt var at oppsigelsesfristen skulle være en måned for time-/dag-/ukelønnede arbeidstagere med en viss alder og opptjeningstid.²⁹ Det andre hovedelementet var innføringen av et begrenset vern mot oppsigelse «uten ... saklig grunn». Det brøt grunnleggende med den frie oppsigelsesadgangen som rådet grunnen tidligere.³⁰

Stillingsvernet er senere blitt bygget ut både i bredden og dybden. Reglene er blitt betydelig endret og vernet for arbeidstagerne med det vesentlig forsterket, først og fremst gjennom arbeidsmiljøloven av 1977 og videreføringen i loven av 2005. Det generelle og spesielle

²⁷ Ikke fordi et krav om «saklig grunn» var ukjent fra eldre lovgivning, men fordi det fikk en vesentlig mer generell, og reell, anvendelse.

²⁸ Jfr. Ot.prp. nr. 31 (1935), 47. Fjorten dagers frist var som nevnt foran den alminnelige, deklaratoriske regel fra fabrikktilsynsloven av 1892, og samme regel fantes i håndverksloven av 1913, § 33 annet ledd.

²⁹ Minst 25 år og fem års sammenhengende ansettelse, jfr. § 33 nr. 1 og 2.

³⁰ Jfr. Ot.prp. nr. 31 (1935), 48. Den klassiske «pre-legislative» dom om fri oppsigelsesadgang er Rt. 1935.467 *Amlie*; jfr. i 2.4 nedenfor.

saklighetsvernet er blitt styrket, også med regler om rett til å fortsette i stillingen under behandlingen av en oppsigelsestvist. Loven av 1977 bragte dessuten inn en nydannelse som var et klart brudd med den tidligere rettstilstand – en begrensning av adgangen til midlertidig ansettelse (§ 58 nr. 7, senere § 58 A i 1977-loven; nu § 14-9 i aml. 2005). Reglene om dette har vært gjenstand for visse endringer, og har vært omstridt, men de står uansett i skarp motsetning til den helt frie adgang til å ansette midlertidig som gjaldt tidligere.

Reglene om oppsigelsesfrister er også blitt endret. Arbeidervernloven av 1956 førte bestemmelsene i loven fra 1936 videre, med bare en liten endring.³¹ Skillet mellom lønnsformer forsvant med arbeidsmiljøloven av 1977, som fastsatte én måneds oppsigelsesfrist som alminnelig, deklarasjonsmessig, utgangspunkt. Dermed ble det fastsatt lengre oppsigelsesfrister for arbeidstagere med en viss ansettelsestid og kombinert ansettelsestid og alder (§ 58 nr. 1-3, jfr. nr. 4 og 5). Etter en mindre endring av § 58 nr. 1 i 1995³² er bestemmelsene ført videre i arbeidsmiljøloven av 2005, § 15-3 (1)-(6).

2.4 *Syntese*

Før 1936 hadde arbeidsgiveren fri adgang til oppsigelse. Han kunne bringe arbeidsforhold til opphør «etter eget skjønn og godtykke» uten at det var nødvendig å ha eller å gi noen «forsvarlig» grunn i det hele tatt.³³ Oppsigelsesfristen måtte imidlertid overholdes; arbeidsgiverens forpliktelse ville ikke opphøre før oppsigelsesfristen løp ut.³⁴ Fristens lengde kunne i stor grad avtales. For «arbeidere» i industri og håndverk var 14 dagers frist regelen i mangel av annen avtale. Kortere frister forekom imidlertid hyppig. For andre kategorier var lengre

³¹ Bestemmelsene om alder og opptjeningstid som vilkår for oppsigelsesvern ble endret, og tersklene ble også senere senket, sist til 20 år og to år, før begge vilkår ble opphevet ved endringslov 7. mars 1975 nr. 4.

³² Ved endringslov 6. januar 1995 nr. 2 ble adgangen til individuell forhåndsavtale om kortere oppsigelsesfrist fjernet og erstattet med en avtaleadgang med «tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale». Formuleringen innebar begrensninger også overfor organisasjonsmessige tariffavtaler; jfr. til illustrasjon ARD 1996.10.

³³ Rt. 1935.467 *Amlie*, 471.

³⁴ Med unntak for avskjed.

frister alminnelige, gjerne en måned eller mer. Fristen kunne falle bort ved force majeure – arbeidshindringer som gjør oppfyllelse «umulig» uten at dette kan legges noen av partene til last. Men igjen var det en forskjell mellom «arbeidere» og andre kategorier arbeidstagerer med hensyn til hvem som måtte bære risikoen ved force majeure. Her var det en sammenheng med *lønnsformen* i arbeidsavtaleforholdet, jfr. nedenfor.

Et lovvern mot usaklig oppsigelse kom i 1936. Bestemmelsene om oppsigelsesfrister skilte mellom lønnsformer helt frem til 1977. Det var også først i 1977 at den frie adgangen til å ansette midlertidig ble begrenset. Reglene om virkningen av force majeure for oppsigelsesfristene ble først harmonisert i 1956. På alle disse temafeltene har det vært en utvikling over tid mot et sterkere vern for arbeidstagerne – og dermed strengere begrensninger i arbeidsgiverens frihet til å frigjøre seg.

Permitteringsinstituttet står – som nevnt – i en kontrast til dette. Det representerer en *utvikling i motsatt retning*. Det springende punkt, og utgangspunktet videre, er da ikke den avtalte permitteringskompetansen, men den ensidige permitteringsadgangen.

3 Permitteringer i norsk rett – utvikling og rettsgrunnlag

3.1 Introduksjon

Det har undertiden vært antatt at permitteringsinstituttet utviklet seg som et alternativ til oppsigelsesvernet etter at dette ble lovfestet i 1936.³⁵ Tidvis hevdes det også at permittering må anses som et mindre onde for arbeidstagerne enn oppsigelse, fordi arbeidsforholdet fortsatt består selv om arbeidsplikt og lønnskrav suspenderes.

Det siste er i beste fall en dubiøs vurdering. Lønnspliktloven bygger på et ganske annet syn.³⁶ Det første er uholdbart. Ordninger som

³⁵ Tesen skriver seg antagelig fra lagmannsrettens premisser i *Refsum* (*l.c.* s. 66). Jfr. ad dette Mehl 1982, 37-38. Se ellers nærmere om dommen i 4.3 nedenfor.

³⁶ I proposisjonen heter det bl.a.: «Uten arbeid og lønn er ... selve ansettelsen lite verdt. ... dagens permitteringspraksis kan ses som en uthuling av oppsigelsesvernet og ... permittering kan brukes for å *omgå oppsigelsesreglene*»; Ot.prp. nr. 11 (1987-88), 17. Dette korresponderte med departementets syns-

svarer til det som senere er blitt betegnet permitteringer, var kjent og vel etablert i praksis langt tidligere enn 1936, ihvertfall fra tidlig på 1920-tallet. Det illustreres blandt annet av rettspraksis.³⁷ Derimot kan det kanskje sies at permittering senere hen utviklet seg som en form for alternativ til oppsigelse, men det ligger forholdsvis lenge etter 1936 i tid. Det er ikke noen enkel sammenheng her. Utviklingen har flere fasetter, og grunnlaget for den generaliseringen til en «alminnelig permitteringskompetanse» som har funnet sted senere, har knapt vært tilstede fra først av. Det er et velkjent synspunkt fra litteraturen (jfr. f.eks. Mehl 1982). Siktemålet her er dels å rekapitulere, dels å supplere.

3.2 *Permitteringsinstituttets røtter og fristregler*

Den første kjente rettsavgjørelsen på området er Oslo byretts dom 2. juni 1938 (*Gohn*). Bedriften var blitt bundet av konfeksjonsoverenskomsten LO – N.A.F. fra august 1936. Saken gjaldt «høytidspermittering» fra rett før jul til over nyttår, i dette tilfellet fra 23. desember 1937 tom. 18. januar 1938. Bedriften anførte at den hadde praktisert slik driftsstans ved jul/nyttår siden 1923, og at stansen og dens lengde alltid hadde vært «ensidig ... bestemt av bedriften». Den fremholdt også at dette var en alminnelig praksis i konfeksjonsbransjen, som dessuten var akseptert av såvel arbeiderne som deres organisasjoner. Byretten bygget på dette. Den kom til at det forelå en *praksis* ved bedriften som måtte anses bindende, og som tariffavtalen ikke endret.³⁸

Bruk av «høytidspermitteringer» var utbredt meget lenge i konfeksjonsbransjen. Der ble slik midlertidig driftsstans omkring jul/nyttår og påske mye brukt ihvertfall til sist på 1950-tallet. Men tilsvarende praksis fantes også i bedrifter og distrikter i en rekke andre bransjer, som hermetikkindustrien, trelastvirksomhet og byggebran-

punkt i høringsnotatet, KAD høringsnotat 1987, 26. Synspunktet om at ansettelsen er lite verdt uten arbeid og lønn har i en annen sammenheng fått et klart uttrykk i Høyesteretts dom i Rt. 2005.826.]

³⁷ Jfr. også det episodiske eksempelet hos *Johansen* 1977, 52. Om rettspraksis, se nedenfor i 3.2 flg.

³⁸ Se *Gohn l.c.* s. 3-4, jfr. *Mehl* 1982, 55.

sjen.³⁹ Det er mer usikkert hvor langt tilbake i tid praksis kan spores her. I hermetikkindustrien har den nok røtter tilbake til før 1920.⁴⁰ Også ellers har praksis utvilsomt hatt et visst omfang og en viss varighet. Det at «permitteringer» ble benyttet i praksis, var nettopp bakgrunnen for at temaet ble tatt opp og fikk en første regulering i hovedavtalen LO – N.A.F. for arbeidere i 1947.⁴¹

Den nye bestemmelsen i hovedavtalens § 12 nr. 1 gjaldt *rettsvirkningen* av permittering. Arbeidere som ble midlertidig sendt hjem «uten å få vanlig varsel for oppsiing», skulle «fortsatt [anses] knyttet til bedriften». I en merknad understreket tariffpartene at bestemmelsen ikke i seg selv «skaper noen hjemmel for permittering av arbeidere uten oppsiings-varsel».

Hverken ut fra den nye hovedavtalebestemmelsen eller forøvrig var det da grunnlag for å operere med en alminnelig permitteringsadgang. Det man hadde å bygge på så langt, var kompetanse i henhold til praksis – ved bedriften, eventuelt i bransjen – eller gjennom former for avtaleregulering. Og det man hadde av praksis, var begrenset. Det samme gjaldt avtaleregulering.⁴²

Videre var den klare hovedregelen som lå til grunn for hovedavtalebestemmelsen at der det kunne gås til permittering, måtte det gis varsel med samme frist som oppsigelsesfristen. Forutsetningen var at en adgang til å permittere med kortere varsel enn oppsigelsesfrist måtte ha *særskilt rettsgrunnlag*, kort sagt avtale eller praksis.⁴³

Formuleringen i § 12 nr. 1 illustrerer at permitteringer *kunne* skje med *kortere frist* enn oppsigelsesfrist. Det gjaldt i forhold både til 14-dagersfristen og til den lengre månedsfristen etter arbeidervernlovens § 33. Det siste var tilfellet i *Gohn*, der varselet ble gitt 15 dager før

³⁹ Jfr. Innstilling 1957, 8.

⁴⁰ Se vedtak m.v. fra Arbeidstilsynet fra 1912-14 og videre, gjengitt hos *Evju* 1982, 110-111-

⁴¹ Jfr. LO 1947 (hovedavtalekommentarer), 28, og dertil *Mehl* 1982, 43-44.

⁴² Det er forsåvidt symptomatisk at *Otnæss* 1947, 69, fremholdt at som «hovedregel gjelder at en [permittering] må *avtales uttrykkelig*». Jfr. videre *Mehl* 1982, 43-44, 46-47, 64, og dessuten lagmannsrettens bemerkninger om forklaringer i *Refsum, l.c.* 68.

⁴³ I Merknadens annet punktum het det: «Forutsetningen for å anvende kortere varsel må være at dette er hjemmel i lov, tariff, arbeidsavtale eller kotyme.»

den midlertidige driftsstansen skulle starte. Både i konfeksjonsindustrien og andre deler av industrien var 14 dagers varselfrist visstnok ganske vanlig, ihvertfall noe senere.⁴⁴ Men praksis varierte mellom bransjer og kunne være så kort som fire dager eller bare «aftensvarsel» (fra den ene dag til den andre, som i hermetikkindustrien).⁴⁵ I *Refsum*-saken var varselfristen bare 10 dager.

I praksis utviklet det seg etterhvert en oppfatning om at lovens regler om oppsigelsesfrister *ikke* gjaldt. Etter *Gohn*-dommen la N.A.F. i prinsippet til grunn at varselfristen for permittering var 14 dager selv om arbeiderne hadde en lengre oppsigelsesfrist etter loven.⁴⁶ Arbeidstilsynet la til grunn at lovens regler ikke fikk anvendelse når arbeidsforholdene ikke skulle bringes til opphør, men derimot «ikke i egentlig forstand avbrytes» og arbeiderne har krav på å bli gjeninn tatt.⁴⁷ Tilsynet og Sosialdepartementet mente imidlertid at det ikke var noen generell praksis om 14 dagers varselfrist, og at lovens oppsigelsesfrister måtte følges dersom det ikke forelå særskilt rettsgrunnlag for å bruke en annen (kortere) frist.⁴⁸ Slikt særskilt rettsgrunnlag kunne være avtale (herunder samtykke i det enkelte tilfelle), arbeidsreglement eller praksis.⁴⁹

Sammenfatningsvis kunne man *ikke* si at det var etablert noen alminnelig permitteringsadgang eller en alminnelig fristregel uavhengig av oppsigelsesfristene. Som det alt har fremgått ovenfor, ble fristspørsmålet ikke regulert i arbeiderhovedavtalen LO – N.A.F. i 1947. Det samme gjaldt kompetansespørsmålet. En adgang til å permittere måtte forutsetningsvis ha hjemmel i særskilt rettsgrunnlag.

⁴⁴ Jfr. forsåvidt opplysningene i RG 1953.121 Orkdal (1952), 123, og i *Refsum*, l.c. s. 65

⁴⁵ Jfr. RG 1953.121 Orkdal (fire dager), henholdsvis LO 1947, 28, og uttalelser m.v. i *Evju* 1982, 110, 130, 136.

⁴⁶ Se i *Refsum*, l.c. s. 65, og *Mehl* 1982, 67-68, som gjengir fra N.A.F.s B-cirkulære nr. 71/1938 om fristspørsmålene.

⁴⁷ Jfr. uttalelser i *Evju* 1982, 115, 126.

⁴⁸ *Ibid.*, 126, 130.

⁴⁹ *Ibid.*, 125, jfr. annet punktum i merknaden til § 12 nr. 1 i hovedavtalen av 1947.

3.3 Refsum – sprang og plattform

På begge punkter betød Eidsivating lagmannsretts dom 4. mai 1953 i *Refsum*-saken en markert utvikling.⁵⁰

Saken gjaldt permittering av 49 arbeidere ved Refsum Gummivarefabrikk på grunn av vareopptelling og eftersyn av maskiner. Det ble først gitt varsel primo desember 1949 om driftsstans i fem dager omkring nyttår. Etter innsigelse fra den tillitsvalgte ble stansen begrenset til to dager, 30. og 31. desember, og denne stansen ble kunngjort ved oppslag 20. desember. Det endelige varselet ble altså gitt med ti dagers frist.

Lagmannsretten tok som utgangspunkt at en bedrift ikke ville kunne permittere med en slik begrunnelse *uten* varsel. Derimot måtte den ha adgang til å permittere *etter* utløpet av en varselfrist som «faller sammen med den vanlige oppsigelsesfrist». Da ville jo arbeiderne i prinsippet kunne si opp sine arbeidsforhold med virkning fra driftsstansens begynnelse. Dette slo riktignok ikke til for arbeidere med utvidet oppsigelsesfrist etter arbeidervernlovens § 33 nr. 2. Men lagmannsretten mente at det at loven i 1936 innførte lengre oppsigelsesfrister for noen («i visse tilfeller»), ikke kunne «medføre endring i selve retten til å foreta permittering» (*sic*). Problemet med varselfrist måtte det «om nødvendig» være en lovgiveroppgave å løse. Lagmannsretten la med det til grunn at varselfristen ved permittering som alminnelig regel var 14 dager (65-67).

I *Refsum*-saken ble det *ikke* bygget på at det forelå noen bindende praksis ved bedriften eller i bransjen. Det gjaldt såvel fristspørsmålet som kompetansespørsmålet.

Når det gjaldt selve *adgangen* til å permittere, fremholdt lagmannsretten at permitteringsinstituttet måtte «anses å ha utviklet seg som et alternativ til reglene om oppsigelse» og forsåvidt kunne varsles med samme frist og uten hensyn til begrunnelse. En begrensning lå i at permittering ikke «kan foretas i sjikanehensikt». I tillegg, uttalte retten, var det rimelig å hevde at etter at det var innført et saklig-

⁵⁰ Dommen og endel tilhørende materiale er gjengitt hos *Evju* 1982, 58-70. Lagmannsretten var sammensatt av lagdommerne Tessem og Endresen og professor Sjur Brækhus som konstituert lagdommer. En grunnleggende analyse av dommen er gjennomført av *Mehl* 1982, 30-86.

hetskrav for oppsigelser med arbeidervernlovens § 33 (nr. 3), kunne heller ikke permittering foretas «uten saklig grunn». Men ut over dette mente lagmannsretten at det ikke fantes «noen hjemmel» for å begrense permitteringsadgangen, i form av materielle krav til grunnen for å permittere eller på annen måte (66).

På dette siste punktet er det sentrale ved dommen at den legger til grunn en «alminnelig» permitteringsadgang. Den stiller *ikke* krav om et *særskilt rettsgrunnlag* i form av lov, tariffavtale, avtale eller samtykke på bedriften, eller praksis (ved bedriften eller i bransjen). Lagmannsrettens synspunkt synes å være at når arbeidsgiveren har adgang til å gi oppsigelse, må han ha (eller har han) også adgang til å permittere, nærmest som en slutning fra det mer til det mindre.

Denne delen av resonnementet er ihvertfall problematisk. Retten uttalte at: «At det er adgang til å permittere uten lønn er uttrykkelig forutsatt» i sysselsettingslovens⁵¹ § 30 og hovedavtalen av 1947 § 12, men «[d]e nærmere vilkår for bedriftens adgang til å permittere uten lønn er imidlertid ikke regulert i noen lovbestemmelse eller tariffavtale» (65). Formuleringen i sysselsettingslovens § 30, om meldeplikt for arbeidsgiver som ville «si opp eller permittere uten lønn ...», kan ikke tas til inntekt for mer enn at «lovlig» permittering er noe som faktisk forekommer. Loven gir ikke grunnlag for å slutte *at* arbeidsgivere i alminnelighet har adgang til å permittere. Lovforarbeidene gir heller ikke noen holdepunkter i en slik retning; de er helt tause om temaet i det hele tatt.⁵² Dernest er det ikke lett å se hvordan hovedavtalens § 12 kan sees som en «uttrykkelig» forutsetning om permitteringsadgang. Riktignok heter det i merknadens annet punktum at det er *kortere* varsel enn oppsigelsesfrist som krever særskilt grunnlag. I første punktum heter det at partene var enige om at den nye bestemmelsen i § 12 nr. 1 «ikke i seg selv skaper noen hjemmel for permittering av arbeidere uten oppsiings-varsel» (jfr. i 3.2 foran). Men man kan vanskelig slutte direkte fra dette til at det generelt er adgang til å

⁵¹ Lov 27. juni 1947 nr. 9 om tiltak til å fremme sysselsetting. Bestemmelsene i § 30 om meldeplikt ved driftsinnskrenkninger m.v. er senere endret flere ganger og flyttet, til lovens § 14, og finnes nå igjen i lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) § 8.

⁵² Se forsåvidt Ot.prp. nr. 149 (1945-46), 56.

permittere med varsel lik oppsigelsesfrist. Det sies slett ikke uttrykkelig. I beste fall kan man motsetningsvis slutte seg til en implisitt forutsetning.

Lagmannsrettens resonnement i forhold til varselfristen er enn mer problematisk. Kondensert er rettens argumentasjon: Når arbeidsgiveren kan gå til oppsigelse, kan han også gå til permittering. Når oppsigelsesadgangen er blitt begrenset av et lovsatt saklighetskrav, må et lignende krav om «saklig grunn» kunne stilles også for permitteringer – selv om dette ikke er lovregulert. Men permittering kan *ikke* skje uten varsel. Uten særskilt grunnlag for noe annet må varselfristen være lik «den vanlige oppsigelsesfrist», slik den var for arbeidere *før* arbeidervernloven av 1936 og fortsatt var etter lovens § 33 nr. 1. At loven innførte en lengre oppsigelsesfrist for noen arbeidere, kunne ikke ha betydning for adgangen til å permittere også dem med den kortere fristen.

Her er altså forholdet at mens det nye saklighetskravet *ble* tatt i betraktning, ble lovens nye fristregulering *ikke* tillagt noen betydning. Begrunnelsen er dels at det måtte være en lovgiveroppgave å avbøte mulige ulemper ved ulike frister. Videre mente retten at det var tale om å plassere «den lønnsmessige risiko». Lagmannsretten ville da ikke legge noen vekt på bestemmelsen i lovens § 33 nr. 4, fordi den regulerer lønnsrisikoen *i* oppsigelsestiden. I permitteringstilfellene, sa retten, var det derimot tale om den lønnsmessige risiko *etter* utløpet av en frist som «i prinsippet faller sammen med oppsigelsesfristen», «bortsett fra de tilfelle som omhandles i paragrafens post 2» (67).

Begrunnelsen bekrefter at retten valgte å se bort fra lovens preseptoriske regulering av oppsigelsesfristen, selv om den ville tillegge lovens materielle krav til begrunnelse betydning også for permitteringsadgangen.

Resonnementet er ikke internt konsistent. Kontraktsrettslig sett gir det heller ikke god sammenheng. En uttalelse fra Arbeidstilsynet fra 1940, som lagmannsretten *ikke* berørte, gir en illustrerende kontrast.

Direktoratet (da Sjefinspektoratet) uttalte at når det gjelder varselfrister for arbeidsinnskrenkninger, «må hovedregelen være den at ingen av partene i et arbeidsforhold ensidig kan foreta inngripende endringer i arbeidsvilkårene, med mindre det gamle arbeidsforhold først er bragt til opphør på lovlig vis. Skal

arbeidsgiveren derfor i kontraktstiden kunne foreta arbeidsinnskrenkninger med hel eller delvis bortfall av lønnsplikten overfor arbeiderne, må en slik forholdsregel», bortsett fra ved force majeure, bygge enten på uttrykkelig avtalebestemmelse, på fast praksis («kutyme») i bedriften eller bransjen, eller på arbeidernes samtykke i det enkelte tilfelle. (Mfa 1937-1940, 306-307.)

Refsum-saken gjaldt bare *arbeidere* i snever forstand. Lagmannsretten forbigikk bestemmelsen i arbeidervernlovens § 33 nr. 1 bokstav b om arbeidstagere med "måneds- eller årslønn". Disse hadde etter loven en minste oppsigelsesfrist på en måned til utløp av kalendermåned. Retten kom derimot inn på *lønnsformen*. Som ledd i sin begrunnelse for at det var materielt grunnlag for permittering, viste retten til og gjengav et utsnitt av en uttalelse fra Sosialdepartementet fra 1942.⁵³ Den del av uttalelsen som lagmannsretten viste til, gjaldt «timelønnte arbeidere».

Departementets uttalelse ble gitt som svar på spørsmål fra en stedlig arbeidsnemnd om hvorvidt en bedrift kunne stenge påskeaften og trekke (ikke utbetale) lønn for den arbeidstid som derved gikk tapt, når det ikke var noen tidligere praksis for å gjøre noe slikt.

Når det gjaldt arbeidere eller *funksjonærer* med uke-, måneds- eller årslønn, fremholdt departementet at det *ikke* kunne trekkes i lønn – medmindre arbeidsavtale eller tidligere praksis gav grunnlag for det.

Forsåvidt gjaldt *timelønnede arbeidere*, uttalte departementet derimot at spørsmålet var «tvilsomt», men «[i] alminnelighet vil arbeiderne i dette tilfelle trulig ikke kunne kreve lønn for dager det ikke er arbeidet på uten at betaling er sikret ved individuell avtale eller tariffavtale», ihvertfall hvis driftsinnskrenkingen ble gjennomført «etter varsel til arbeiderne». Jfr. Mfa 1941-1945, 197.

Eftersom saken gjaldt timelønnede, er det forsåvidt forklarlig at retten ikke gikk inn på rettsstillingen for uke-, måneds- eller årslønnede arbeidere eller funksjonærer. Det er likevel grunn til å bemerke at den ikke gjorde det. Det burde som utgangspunkt tale for at dommen bare kunne tillegges begrenset rekkevidde. Den kom imidlertid til å spille en større rolle enn som så; jfr. nedenfor.

Lagmannsrettens dom i *Refsum* ble anket til Høyesterett. De «egentlige» aktørene i saken var LO og N.A.F. I begjæringen om anketillatelse anførte LOs advokat at lagmannsretten hadde løst saken på «et rent prinsipielt grunnlag», slik partene hadde ønsket, og at

⁵³ Lagmannsretten poengterte at uttalelsen var gitt av «ikke-nazistiske embetsmenn» (68).

saken var «av avgjørende prinsipiell betydning for norsk arbeidsliv». Kjæremålsutvalget gav tillatelse til anke uten hensyn til ankegjensstandens verdi, men før saken kom opp til behandling for Høyesterett, ble den forlikt mellom partene og hevet i april 1956.⁵⁴

3.4 Oppsummering

I mellomtiden var dommen blitt et utgangspunkt for videre utvikling på tariffavtaleplanet. Senere ble den det samme for rettsspraksis. Dette er tema for avsnitt 4 nedenfor.

Sammenfatningen så langt er at *Refsum*-dommen gav uttrykk for en *generalisering* av permitteringsadgangen. Der rettstilstanden tidligere må sies å ha forutsatt et «særskilt rettsgrunnlag», forkastet lagmannsretten en slik norm. I stedet for et slikt positivt vilkår stilte retten opp en negativ begrensning for kompetansen, med kravet om «saklig grunn». Det andre hovedelementet i generaliseringen var den tilsynelatende dekreteringen av en 14 dagers varselfrist uavhengig av lengre oppsigelsesfrister i henhold til lov. Hvor langt generaliseringen var ment å skulle rekke med hensyn til den *personelle* rekkevidden – hvilke kategorier arbeidstagerne en slik generalisert oppsigelsesadgang skulle gjelde overfor – er mindre klart. Saken gjaldt timelønnede arbeidere, og lagmannsretten holdt seg i det vesentlige til slike. Dommen illustrerer også indirekte betydningen av *lønnsformen* som et element i grunnlaget for en permitteringsadgang. Og den er klar med hensyn til *risikofordelingsfunksjonen*. Lagmannsretten plasserte utvetydig lønnsrisikoen på arbeidstagerne etter utløpt varselfrist.

4 Riss av utviklingen videre

Efter *Refsum* har utviklingen videre to hovedlinjer. Den ene er utviklingen i tariffavtalereguleringen. Den andre er utviklingen i rettspraksis der det *ikke* foreligger tariffavtale eller positiv avtaleregulering om permitteringsadgang.

⁵⁴ Se *Evju* 1982, 69-70, og *Mehl* 1982, 85-86.

4.1 *Avtaleutviklingen*

Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og N.A.F. ble revidert i 1950 uten at det ble gjort endringer i § 12. Men ved hovedavtalerevisjonen i 1954 ble rettsstillingen grunnleggende endret. Da ble avtalen bygget ut med bestemmelser om når permitteringer kan foretas, om varsler og frister, m.v. I avtalens § 14 nr. 1 het det at permitteringer «kan foretas»:

- «a) Når partene har truffet avtale om det i samsvar med § 6, punkt 3 [dvs. i vedkommende bedrift].
- b) Når det er inntruffet slike uforutsette hendinger som er nevnt i Arbeidervernloven § 33, punkt 4, første setning.
- c) Når konflikt som omfatter endel av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
- d) Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften.
- e) Når tariffavtale eller sedvane ved bedriften gir adgang til det.»

Den alminnelige varselfristen var 14 dager (§ 14 nr. 3). Det gjaldt unntak både fra fristbestemmelsen og fra vilkårsreglene for «de typiske sesongindustrier», som f.eks. hermetikkindustrien (Merknad 1 til § 14).

«Fempunktskatalogen» i § 14 ble stående inntil bestemmelsene (da i § 8-1) ble endret ved hovedavtalerevisjonen pr. 1994. Den ble da avløst av en enkel bestemmelse som svarer til pkt. d i «katalogen», om at permittering kan foretas «når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften». Samtidig ble det tatt inn en ny bestemmelse om at permittering ikke kan finne sted utover seks måneder medmindre partene (i bedriften) er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn. Den alminnelige varselfristen er 14 dager, som tidligere.⁵⁵

Gjennom årene har det vært gjort flere mindre endringer i bestemmelsene i hovedavtalens § 14, nå kap. VIII. Dette er det imidlertid ikke grunn til å gå inn på her. Derimot er det grunn til å tegne et riss av avtaleutviklingen om permitteringer på *andre* områder. Det er flere hovedavtaler enn «arbeiderhovedavtalen», både i forholdet LO – N.A.F. (nå NHO) og, ikke minst, i andre tariffavtaleforhold. Det er variasjoner i avtaleutviklingen, både generelt og spesielt når det gjelder permitteringer.

⁵⁵ Se nærmere *Opsal* 2007, 199-200.

Hovedavtalen LO – N.A.F. for arbeidere 1935 hadde særbestemmelser for ulike områder og var slik sett flere hovedavtaler, ikke bare én. Dette ble formalisert ved revisjonene i 1947, da sjømannshovedavtalen og hovedavtalen for byggfag skilte lag med den alminnelige arbeiderhovedavtalen. Begge disse hovedavtalene var lenge selvstendige og tildels forskjellige fra den alminnelige arbeiderhovedavtalen. I tillegg hadde LO og N.A.F. en egen hovedavtale for merkantile funksjonærer, opprinnelig fra 1937.

Ved hovedavtalerevisjonen i 1947 ble det *ikke* gjort endringer i hovedavtalen for sjømenn i innenriks skipsfart mellom N.A.F. og LO/Norsk Sjømannsforbund. Heller ikke senere ble det tatt inn bestemmelser om permittering i denne hovedavtalen. Spørsmålet var oppe ved revisjonen i 1974, men resulterte ikke i noen regulering.⁵⁶ På dette området hadde man derved ikke noen avtaleregulering om permittering før den alminnelige arbeiderhovedavtalen avløste den spesielle hovedavtalen pr. 1. april 1991. Fra samme tidspunkt er tilsvarende hovedavtaler inngått mellom NHO og hhv. Det norske maskinistforbund og Norsk Styrmandsforening.⁵⁷

På funksjonærområdet ble det heller ikke gjort endringer i 1947. Hovedavtalen mellom N.A.F. og LO/NHKF (nå HK) for merkantile funksjonærer ble også revidert det året, men det ble ikke tatt inn bestemmelser tilsvarende § 12 nr. 1 og merknaden til denne i arbeiderhovedavtalen. Men ved revisjonen i 1954 fikk denne funksjonæravtalen de samme bestemmelsene om permittering i en ny § 14 tilsvarende den i arbeiderhovedavtalen.

På andre funksjonærområder var situasjonen en annen. I LO – N.A.F.-området ble den første hovedavtalen for *tekniske* funksjonærer opprettet i 1960. Den fikk bestemmelser om permitteringer tilsvarende arbeiderhovedavtalens. Tidligere hadde man ikke hatt slike bestemmelser på dette området. For *arbeidsledere* ble det første gang inngått

⁵⁶ Se til dette ARD 1980.249, og *Opsal* 2007, 230-231.

⁵⁷ Jfr. Rederienes Landsforening, Arbeidsgiversirkulære nr. A 14/1991, 22. mars 1991. Hovedavtalen av 1974 stod uendret inntil dette. – Det norske maskinistforbund var da og er fortsatt tilsluttet YS. Norsk Styrmandsforening har senere sluttet seg sammen med skipsførernes organisasjon til Norsk Sjøoffisersforbund. Deres hovedavtale med NHO har likeledes tilsvarende permitteringsbestemmelser som i arbeiderhovedavtalen.

hovedavtale mellom N.A.F. og LO/NFATF (nå ALT) i 1978. Også der ble det tatt inn tilsvarende permitteringsbestemmelser. I avtaleforholdet mellom N.A.F. og Norges Arbeidslederforbund (Lederne) skriver den første «hovedavtalen» seg fra 1949. Den ble revidert en rekke ganger, men fikk ikke noen bestemmelser om permittering før i 1980. Da ble det tatt inn en enkel merknad med henvisning til «vanlige regler i arbeidslivet»,⁵⁸ som først langt senere er avløst av et kap. VIII tilsvarende LO-avtalenes i en ny, utvidet hovedavtale (fra 1. november 1997).

Den første hovedavtalen mellom N.A.F. og NITO er fra 1951. Der ble bestemmelser om permitteringer svarende til arbeiderhovedavtalens § 14 tatt inn som et Bilag 3 i Landsoverenskomsten, ihvertfall pr. 1974.⁵⁹ Kap. VIII i den nå gjeldende hovedavtalen NHO – NITO bygger videre på dette (og skiller seg derved litt fra kap. VIII i LO – NHO-hovedavtalene).⁶⁰ For *sivilingeniørene* stiller det seg annerledes. Hovedavtalen N.A.F. – NIF (nå Tekna) skriver seg fra 1952. Den har aldri hatt bestemmelser om permittering, og den gjeldende hovedavtalen NHO – Tekna har det fortsatt ikke. Det samme gjelder hovedavtalen mellom NHO og Naturforvalterforbundet (NAFO).⁶¹

I NAVO-området⁶² har hovedavtalene (fem i alt) permitteringsregler i kap. V, i alt vesentlig tilsvarende som i LO – NHO-avtalene. I NAVO-området omfattes imidlertid også akademikergruppene.

⁵⁸ Pr. protokolltilførsel til § 13, der det het: «Partene er innforstått med at dersom en bedrift anser seg tvunget til å foreta permittering av en eller flere funksjonærer, skal de vanlige regler i arbeidslivet gjelde.» Protokolltilførselen kom som resultat av en enighet mellom organisasjonen i 1979 om å drøfte permitteringsspørsmålet ved avtalerevisjonen i 1980.

⁵⁹ Muligens tidligere, men dette har ikke latt seg klarlegge.

⁶⁰ I NITO-hovedavtalen har § 8-1 fortsatt en «katalog» som inneholder de fire første punktene i den gamle «fempunktskatalogen» i arbeiderhovedavtalen.

⁶¹ Hovedavtalen NHO – NAFO ble inngått første gang i 1988. Da og senere har forutsetningen vært at NAFO-avtalen skal følge hovedavtalen NHO – NIF (Tekna). Jfr. NHO Tariff Nytt nr. 9/95, 17. februar 1995.

⁶² Arbeidsgiverforeningen NAVO har i 2007 skiftet navn til Arbeidsgiverforeningen Spekter. For gjenkjennelighetens skyld bruker jeg her det gamle navnet.

I NHO – YS-området hadde tariffavtalene for arbeiderkategorier gjennomgående tilsvarende permitteringsbestemmelser som på LO-området. Funksjonæravtalene (vesentlig merkantile funksjonærer) hadde det derimot ikke. Etter etableringen av YS ble det i 1977 og 1978 opprettet en hovedavtale N.A.F. – YS med helt tilsvarende bestemmelser, inkludert om permitteringer, som i arbeiderhovedavtalen LO – NHO. YS-hovedavtalen er imidlertid «*vertikal*», den omfatter både arbeidere og funksjonærer.⁶³ Fra 1983 har hovedavtalen inngått som en del av tariffavtalereguleringen for begge grupper i NHO – YS-området.

I HSH-området har hovedavtalene såvel med LO-siden som med YS og andre permitteringsbestemmelser som med noen mindre ulikheter svarer til LO – NHO-avtalenes,⁶⁴ og utviklingen av bestemmelsene har i store trekk fulgt den i LO – NHO-området. Fra forskjellige tidspunkter senere finnes tilsvarende bestemmelser også i en rekke andre hovedavtaler i privat sektor. Den klareste ulikheten gir hovedavtalen Finansnæringens Arbeidsgiverforening – Finansforbundet, som i § 21 *ikke* har noen alminnelig saklighetsklausul.⁶⁵ Dertil finnes det bestemmelser om permittering i kommunal sektor, men her skiller spesielt vilkårsreguleringen seg enda sterkere fra den i privat sektor. I KS' hovedavtaler Del B § 9, for kommuner og fylkeskommuner, heter det i § 9-1:

«Permittering kan foretas i følgende tilfeller:

1. Når konflikt som omfatter en del av virksomhetens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
2. Når det er inntruffet slike uforutsette hendelser som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 59 nr. 1.»

⁶³ Hovedavtalen omfattet opprinnelig ikke NRAF og NOFU, men fra 1983 ble dette endret.

⁶⁴ Jfr. Opsal 2007, 225-229.

⁶⁵ De tre første punktene i § 21 svarer til dem i arbeiderhovedavtalens gamle «fempunktskatalog» - dvs. avtale, uforutsette hendelser, og konflikt. Det fjerde og siste punktet, d, lyder lakonisk: «Når Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet av andre grunner gir samtykke.»

Det første punktet skriver seg fra da bestemmelsene ble tatt inn i 1978.⁶⁶ Det andre ble føyet til ved revisjonen av hovedavtalen i 1980. I Del C § 9-1 for selvstendige virksomheter er det i tillegg et nr. 3. Det skriver seg fra hovedavtalen for virksomheter med selvstendig medlemskap i KS (1996), og det heter der:

- «3. I virksomheter organisert som selvstendige enheter og som driver fullt ut etter forretningsmessige prinsipper og hvor dagpengerettigheter tilstås, kan arbeidsgiver etter lokal enighet mellom partene permittere dersom arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.»

Sammenfatningsvis ser vi to hovedtrekk i utviklingen. For det første har utviklingen av avtalereguleringen vært ulik i tid for ulike kategorier arbeidstagere. For *arbeidere* ble permitteringsregler gjennomgående tatt inn i tariffavtalereguleringen fra 1954 av. På *funksjonær*-områdene er bildet mer sammensatt. Mens det tidlig kom permitteringsregler for merkantile funksjonærer (butikk, kontor, m.v.) i LO – NHO- og LO – HSH-områdene, ble slike bestemmelser først avtalefestet langt senere for de fleste andre funksjonærkategorier, i hovedsak fra ut på 1970-tallet og fremover. For noen funksjonærgrupper (særlig akademikere) har store avtaleområder fortsatt ikke permitteringsregler.

For det annet er de bestemmelsene som finnes i privat sektor, i store trekk samsvarende, innholdsmessig sett. Det er endel forskjeller i detaljer, men i sak er vilkårsreglene i alt vesentlig de samme, og den alminnelige varselfristen er 14 dager. Den klareste forskjellen i vilkårsregulering finner vi mellom privat og offentlig sektor (med finansnæringen nærmest den siste). I kommunal sektor er de avtalefestede bestemmelsene om når permitteringer kan foretas, vesentlig snevrere enn det gjennomgående i privat sektor. Hovedavtalene i staten har ikke permitteringsregler.

4.2 Rettspraksis

Rettspraksis før *Refsum* var sparsom, og den har vært det også etter *Refsum*-dommen i 1953. Den første nyere avgjørelsen er Trondheim

⁶⁶ I hovedavtalen for Oslo kommune/AS Oslo Sporveier ble det tatt inn bestemmelser om permittering fra 1978. Der var likeledes bare det første av vilkårene, om «konflikt», med.

byretts dom 19. september 1955 (*Nobø*). Saken gjaldt permittering av arbeidere i forbindelse med vareopptelling og innklemte helligdager. Retten bygget på at det gjaldt et krav til saklighet, med delvis referanse til arbeiderhovedavtalens § 14 som var kommet til i ettertid, og la til grunn at saklighetskravet var oppfylt.

Deretter gikk det tyve år til den neste kjente dom på området. I Bergen byretts dom 24. oktober 1975 (*Fjordfly*)⁶⁷ gjaldt det permittering av en pilot i et mindre flyselskap. Partene var ikke organisert. Det gjaldt da heller ikke noen tariffavtale eller hovedavtale med regler om permittering. Byretten inntok et meget generelt standpunkt til spørsmålet om rettsgrunnlag. Den «antar» at «det i norske arbeidsforhold foreligger en alminnelig regel om adgang for en arbeidsgiver å gå til permittering av sine folk på nærmere bestemte vilkår». Dette var først og fremst et krav om saklig grunn. Retten mente at «[d]ette prinsipp er slått fast ved Eidsivating lagmannsretts dom» i *Refsum* og senere formulert i LO – N.A.F.-hovedavtalen fra 1954. Vesentlig ut fra dette fant byretten også at 14 dagers varselfrist måtte gjelde. Bedriften ble derved frifunnet for flyverens krav om lønn i permitteringstiden.

Resultatet ble det samme i *Borregaard*-saken (RG 1978.442, Eidsivating lagmannsretts dom 13. februar 1978).⁶⁸ Tvisten gjaldt rettmessigheten av permittering av fem (seks) sivilingeniører. Partene var bundet av tariffavtalereguleringen mellom N.A.F. og NIF. Dette avtaleverket hadde *ikke* noen bestemmelser om permitteringsadgang (jfr. i 4.1 ovenfor). Lagmannsretten mente at dette ikke gav grunnlag for slutninger hverken i den ene eller den annen retning. Videre mente retten at en adgang til å permittere var godtatt i den «rettspraksis man har på området», og at dette måtte anses som «gjeldende rett». Retten antok «at det i sedvane er hjemlet en bedrift rett til å permittere sine arbeidstakere». Det var ubestridt at det ikke tidligere hadde funnet sted permittering av sivilingeniører i Norge. Det fant lagmannsretten imidlertid ikke grunn til å legge vekt på. Retten bemerket bl.a. at «forskjellen mellom arbeidere og funksjonærer mer og mer utviskes i vårt

⁶⁷ Dommen ble anket til Gulating lagmannsrett, men anken ble trukket tilbake og saken hevet forut for ankeforhandling. Jfr. *Evju* 1982, 83-93, 93.

⁶⁸ Lagmannsrettsdommen og byrettens dom i sin helhet er gjengitt i *Evju* 1982, 94-108.

samfunn. Det samme gjør forskjellen mellom høyere og lavere funksjonærer». Reelle hensyn talte mot å holde sivilingeniører utenfor de kategorier av arbeidstagere som kan permitteres, mente lagmannsretten.

I RG 1986.98 *Sælid* (Eidsivating lagmannsretts dom 7. juni 1985) gjaldt saken arbeidere i en uorganisert, ikke tariffbundet bedrift. Lagmannsretten tok utgangspunkt i *Refsum*-dommen og uttalte at det «syn på selve hjemmelsspørsmålet [som retten bygget på i *Refsum*] er lagt til grunn 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*, slik som lagmannsretten antok i Borregaardsaken 1978» (s. 102; uth. her). Men det måtte kreves saklig grunn, og det kom retten til at ikke forelå i dette tilfellet.

I ARD 1982.249 var partene på begge sider bundet av hovedavtalen for sjømenn mellom LO og N.A.F. Det var på det rene at arbeidsgiveren ikke hadde noen tariffhjemlet adgang til å permittere. Arbeidsretten fant at fraværet av bestemmelser i hovedavtalen måtte forstås slik at tariffavtalen *utelukket* permitteringer. Retten la avgjørende vekt på det som hadde passert ved hovedavtalerevisjonen i 1974, da arbeidsgiversiden fremmet et krav om permitteringsbestemmelser. Retten mente at dersom arbeidsgiverne var av den oppfatning at man hadde en permitteringsadgang etter «alminnelige» regler, burde det vært gjort klart. Når det ikke ble gjort, måtte det sees som uttrykk for en oppfatning om at man ikke hadde noen permitteringsadgang (jfr. s. 261-262).

I RG 1987.651 *Gamvik* (Vardø herredsretts dom 4. november 1987) knyttet tvisten seg til avtaleverket i kommunesektoren, med permitteringsbestemmelser som i KS-hovedavtalene (pkt. 1 og 2; jfr. i 4.1 foran). Etter et ras vinteren 1982 var det klart at det måtte gjennomføres skredforebyggende tiltak for å sikre et aldershjem. Høsten 1983 var lite gjort, og kommunen forutså at de nødvendige tiltak heller ikke ville bli gjort ferdige i løpet av vinteren. Kommunen varslet derfor permitteringer av personalet. Herredsretten fant at det ikke var tale om «uforutsette hendelser» av den art tariffavtalen gjaldt. Annen hjemmel for permittering gav tariffavtalen ikke, og permitte-

ringene ble ansett tariffstridige. Arbeidstagerne fikk derved medhold i sine krav om lønn i permitteringstiden.

Det finnes ytterligere endel rettsavgjørelser fra de alminnelige domstoler hvor ulike sider av spørsmålene om permitteringsadgang og dens grenser er tema. Se f.eks. Rt. 1984.400 og Rt. 2004.417, RG 1989.354 Oslo, RG 1990.770 Oslo, RG. 1991.1194 Eidsivating, RG 2001.1098 Hålogaland, Sandefjord byretts dom 10. november 1983 (100/1983 A), Oslo byretts dom 21. desember 1990 (1194/90-39), Asker og Bærum herredsretts dom 16. desember 1991 (A 1789/91), Stavanger byretts dom 7. januar 1992 (322/90 A IV), Bergen byretts dom 19. april 1995 (94-02090 A/01), Eidsivating lagmannsretts kjennelse 16. juli 1997 (LE-1997-289), Gulating lagmannsretts dom 25. august 2003 (LG-2002-1710), Oslo tingretts dom 8. desember 2006 (TOSLO-2006-93065). Det er imidlertid ikke noen grunn til å gå inn på denne rettspraksisen her. Det samme gjelder Arbeidsrettens rettspraksis, hvor det foreligger en rekke dommer om forskjellige sider av tariffavtalefestede bestemmelser om permittering. De sentrale generelle trekkene i utviklingen er tilstrekkelig illustrert med de avgjørelsene som er omtalt ovenfor.

Dommen i ARD 1982.249 og *Gamvik*-dommen byr på en kontrast. De illustrerer at et «alminnelig permitteringsinstitutt» ikke råder grunnen uten videre. Dersom en tariffavtaleregulering gjelder og denne ikke har bestemmelser om permitteringsadgang, eller bare hjemler permittering i spesielt angitte tilfeller, kan det innebære at adgangen til å permittere er avskåret eller tilsvarende begrenset. Dette er likevel ikke noen tvingende nødvendig slutning; det illustrerer *Borregaard*-dommen til fulle.

Ingen av disse avgjørelsene, eller andre, har gått spesielt inn på *arbeidsavtalene* til de berørte arbeidstagerne. Denne dimensjonen mangler både før og særlig etter *Refsum*-dommen i 1953. Den rettspraksis som forelå før *Refsum*, bygget på at adgang til å permittere måtte ha grunnlag i *praksis* ved bedriften (eventuelt i bransjen), eventuelt på arbeidsavtalen eller avtale (samtykke) *ad hoc*. *Refsum*-dommens antagelse av en «alminnelig» permitteringsadgang er i denne sammenheng en nyskapende generalisering, og med det et sprang i rettspraksisutviklingen. Det har altså senere rettspraksis fulgt opp.

Senere rettspraksis har dessuten føyet til et nytt og ikke mindre vidtgående sprang. Som nevnt (i 3.3 ovenfor) angikk *Refsum* bare permittering av *arbeidere*. Lagmannsretten gikk ikke inn på andre arbeidstagerkategorier og unnlot å ta opp lønnsformens betydning for

permitteringsadgangen. Det kunne det vært grunn til å gjøre både i *Fjordfly* og i *Borregaard*. I begge sakene var det tale om arbeidstagerkategorier som det ikke fantes noen praksis eller «sedvane» for å permittere. På den tiden var det heller ikke noen utbredt eller etablert tariffavtaleregulering om permitteringsadgang for slike eller tilsvarende grupper, selv om noen funksjonærhovedavtaler etterhvert hadde fått permitteringsregler. Skillet mellom lønnsformer har hatt betydning fra langt tilbake, ikke minst i forhold til risiko for bortfall av arbeid eller arbeidskraft.⁶⁹ Sedvanligvis fikk timelønnede ikke betalt for bortfalte timer. Uke-, måneds- og årslønnede ble derimot *ikke* trukket for kortvarige eller midlertidige bortfall. Dette var fortsatt en aktuell forskjell på den tid de to sakene var oppe. En illustrasjon er reglene om korte velferdspermisjoner, som ble tatt inn i arbeideroverenskomstene i 1972. En annen og ikke mindre poengtert illustrasjon er lønn under sykefravær, hvor ulikheten var en del av bakgrunnen for den nye sykelønnsordningen som trådte i kraft 1. juli 1978.⁷⁰ Lagmannsrettens bemerkning i *Borregaard* om at «forskjellen mellom arbeidere og funksjonærer mer og mer utviskes i vårt samfunn» var ikke ubetinget gal, men stod likevel på sandgrunn. Den hadde sterkere rettspolitisk klang enn den hadde fundament *de lege lata*.

Senere har tariffavtaleutviklingen gått videre. Permitteringsregler for funksjonærer er blitt mer alminnelige. Men fortsatt er det mange som ikke er omfattet av tariffavtaler som har bestemmelser om permitteringsadgang. Spørsmålet om hvilke forutsetninger arbeidsavtalene må anses å bygge på, blir da av betydning. Selv om den ikke står alene, har lønnsformen tradisjonelt sett vært en viktig indikator i en slik sammenheng, på hvordan risikoen skal fordeles mellom arbeidsavtalens parter i ulike situasjoner der arbeid ikke utføres. Det er ikke gitt at det er treffende å ekstrapolere fra det regulerte til det uregulerte i slike spørsmål. Det gjelder også i forhold til praksis i det aktuelle segmentet, hva enten det skal anses å være arbeidstagerkategori, be-

⁶⁹ Jfr. i 2.2 foran.

⁷⁰ Fra et annet felt enn lønn kan det pekes på tariffavtaleregulering av arbeidstid. Der ble den vesentlige harmoniseringen gjennomført (fra 1987) med arbeidstidsforkortelsen ved tariffrevisjonene i 1986.

drift eller bransje. Her kan det være store variasjoner, slik det var såvel før som etter *Refsum* og illustrert av bl.a. *Borregaard*.

4.3 Avrundning

Fremstillingen ovenfor viser at hvorvidt og i hvilken utstrekning en arbeidsgiver har adgang til å permittere, kan stille seg ulikt. Situasjonene kan være forskjellige med hensyn til rettsgrunnlaget for en mulig permitteringskompetanse. Oversiktsmessig kan dette sammenfattes som følger.

1. Bedriften og de potensielt berørte arbeidstagerne kan være omfattet av en tariffavtale. Det er tilfellet for vel halvdel av alle ansatte i privat sektor, men med store variasjoner mellom bransjer.⁷¹ Her vil det være tre hovedtyper av situasjoner.
 - a: Tariffavtalen har «standardiserte» bestemmelser om permitteringer tilsvarende dem i arbeider- og funksjonærhovedavtalene mellom LO og NHO, som har tjent som mønster i mange andre avtaleforhold.
 - b: Tariffavtalen har andre, annerledes utformede, bestemmelser om permitteringsadgang m.v. Det kan bety andre og eventuelt mer begrensede løsninger, slik *Gamvik* forsåvidt illustrerer.
 - c: Tariffavtalen har ikke bestemmelser om (adgang til) permittering (som f.eks. i ARD 1982.249 og *Borregaard*).
2. Hvis det ikke foreligger generelle (tariff)avtalebestemmelser om permitteringsadgang, kan permitteringer avtales individuelt, med de enkelte arbeidstagerne i det enkelte tilfellet (herunder pr. samtykke; forutsatt at tariffavtale ikke er til hinder for slike individuelle avtaler).
3. Har man ikke avtalehjemmel (og ingen tariffavtale er til hinder), blir spørsmålet om kompetanse kan støttes på en «alminnelig» permitteringsadgang (et «alminnelig permitteringsinstitutt»).

⁷¹ Se *Stokke, Evju, Frøland* 2003. Med «omfattet» forstås da ikke bare tariffbundne, men også arbeidstagerne som tariffavtalebestemmelsene har anvendelse for på arbeidsavtalerettslig grunnlag.

Det er fullt ut akseptert at permittering kan reguleres gjennom tariffavtaler. Tariffavtalte bestemmelser er, her som ellers, gjenstand for fortolkning ved uenighet. Ulike tariffavtaleregler (1 a og b ovenfor) kan lede til ulike resultater. Fravær av bestemmelser om permittering kan, men må ikke nødvendigvis, utelukke permittering på annet grunnlag (1 c). Hvis det ikke foreligger avtalehjemmel (3 ovenfor), er spørsmålet om adgang til å permittere et sammensatt spørsmål. Rettspraksis har gått langt i retning av å stille opp en generell permitteringskompetanse. Kompetansen er knyttet til et saklighetskrav, hvis tydeligste fasett er en avgrensning mot omgåelse av stillingsvernet. Rettspraksis har likeledes gått langt i retning av å stille opp en 14 dagers varsselfrist som alminnelig deklarasjonsregel, uten sideblikk til hvilke oppsigelsesfrister som gjelder. På begge punkter er grunnlaget imidlertid spinkelt, og vi har ennå ikke noen rettspraksis av egentlig avgjørende betydning. Prognosen for en annen konklusjon er nok ikke den som står sterkest, praktisk vurdert. Problemstillingene kan ikke desto mindre fortjene ettertanke.

Litt satt på spissen har rettspraksis beveget seg i kvantesprang. Fotfestet har ikke vært det beste. Utviklingen av lovgivningen om stillingsvern (oppsigelsesvern) har ikke blitt tillagt særlig betydning ut over dette at man har stilt opp et saklighetskrav for permittering. Derimot er tariffavtaleutviklingen blitt tillagt adskillig vekt ut over avtalereguleringenes eget anvendelsesområde. Dette er et slående trekk som illustrerer at fraværet av lovregler for permitteringer må sees som en vesentlig faktor. Det kan – får man tro – ikke være tenkelig at domstolene ville generalisere avtaleregler på en lignende måte dersom arbeidstagere var gitt materielle rettigheter pr. lov, men med adgang til derogasjon pr. tariffavtale. For ikke tariffbundne ville fravik – f.eks. fra en fristregel – da være utelukket, eventuelt kreve individuell avtale hvis loven åpnet for en slik derogasjonsadgang. Rettspraksis' generaliseringer viser også at man har fjernet seg fra å arbeidsavtalens form og innhold, spesielt den betydningen lønnsformen kunne tenkes å ha – og ha hatt med hensyn til bruken av permitteringer o.l. i praksis. Rettspraksis har derimot utviklet en skarp risikofordeling uten hensyn til arbeidsavtaleformer eller risikofordelingsregler i oppsigelsessammenheng.

Rettspraksis er for såvidt både gammel og gebrekkelig. Et spørsmål for seg er da om «praksis i arbeidslivet» kan ha noen betydning for hvordan rettsstillingen idag skal bedømmes å være – om praksis kan ha betydning som «rettskildefaktor», om man vil. Det vil imidlertid være et både vanskelig og skjørt grunnlag å bygge på. Selvsagt blir permitteringer brukt i adskillig utstrekning. Kvantiteten er imidlertid uinteressant i seg selv. De tallene som innrapporteres til NAV, sier intet om hvilket rettslig grunnlag permitteringen bygger på. Hvis 100 eller 90 % av tilfellene bygger på tariffavtaleregler, er denne delen av praksis uinteressant for spørsmålet om *ensidig* adgang til permittering uten avtalegrunnlag. For det som måtte være av praksis utenfor tariffavtalebaserete tilfeller, vet vi heller ikke om det dreier seg avtalte eller ensidig pålagte ordninger. Det finnes utvilsomt spredt og anekdotisk kunnskap om hva som gjøres og er gjort i praksis. Men enn så lenge savnes det systematisk, empirisk kunnskap om hva slags praksis virkelighetens arbeidsliv frembyr. Uten slik kunnskap har vi ikke egentlig noen «praksis» å trekke rettslige veksler på – i den utstrekning praksis for enkelte arbeidsavtaleforhold skal anses å ha betydning for andre arbeidsavtaleforhold. Sporadisk kunnskap er ikke et godt grunnlag for rettslige beslutninger eller generaliseringer.

5 Trygd og permittering; introduksjon

5.1 Innledende bemerkninger

Som nevnt innledningsvis (i 1) er det en sammenheng mellom permittering og reglene om dagpenger under arbeidsløshet. Det er imidlertid en sammenheng som først gjør seg gjeldende i en senere fase, om vi ser på utviklingen med bruken av permitteringer som utgangspunkt. Det er dessuten en sammenheng med flere fasetter. I utgangspunktet har a-trygdreglene ikke rettet seg mot permitteringsreglene og heller ikke innrettet seg etter dem. Interaksjonen mellom regelsettene ble sterkere etterhvert, men det har aldri vært fullt sammenfall i den forstand at enhver rettmessig permittering kvalifiserer for arbeidsløshetstrygd. På den annen side ble sammenhengen sterk nok og bruken av permitteringer så omfattende at det er blitt gjennomført begrensende tiltak, med lønnspliktloven av 1988. Den overveltningsfunk-

sjonen som ligger i sammenhengen, ledet med andre ord til en kostnadsfordelingsregulering fra det offentliges side.

I det følgende er siktemålet å tegne et kort riss av a-trygdreglene og utviklingen av dem med relasjon til permitteringer, frem mot inkorporasjonen i folketrygdloven i 1970. Først gir jeg et kort riss av den generelle utviklingen og de alminnelige vilkår for rett til a-trygd, frem til den første loven om offentlig trygd i 1938 (5.2). Her er poenget å peke på en kontinuitet i de grunnreglene som etterhvert også fikk anvendelse for permitteringer. Dernest behandler jeg oversiktsmessig utviklingen under 1938-loven og den efterfølgende loven av 1959 (5.3 og 5.4). Den videre utviklingen etter dette, med flere detaljer i reguleringen og ikke minst med lønnspliktloven, ligger utenfor rammen her; dette behandles inngående av Vigdis Opsal.⁷²

5.2 Fra private kasser til offentlig trygd

Opprinnelig var ordningene for understøttelse ved arbeidsløshet rent private. Både thranitterbevegelsen og arbeidersamfunnene gjorde forsøk på etablere organiserte arbeidsløshetskasser. Men det ledet ikke til særlige resultater. Det var *fagforeningenes* arbeidsløshetskasser som dannet grunnlaget for den videre utviklingen. Den første *dagpengekassen* ble opprettet av Den typografiske forening i Kristiania i 1880. Den la en grunnstruktur som det senere er bygget på. Retten til dagpenger var betinget av at tre vilkår var oppfylt:⁷³

- Den arbeidsløse måtte ha vært medlem av fagforeningen i tre måneder og derigjennom ha betalt premie til ordningen (premien ble betalt gjennom medlemskontingenten) – dvs vilkår om *medlemskap, opptjening* («markedstilknytning», *i tid, senere også evt. gjennom inntekt*) og «forsikring»;
- han måtte ha bevis fra arbeidsgiver eller faktor (arbeidsleder) på at han var uforskyldt arbeidsløs – *arbeidsløs uten egen skyld*; og
- han skulle besøke alle byens trykkerier hver 14. dag for å undersøke om det var ledig arbeid å få – *søke og ta annet (passende) arbeid*.

⁷² Se nærmere Opsal 2007 (nedenfor her), 234 ff.

⁷³ Jfr. Arbeidsledighetskomiteen 1905, 57-58.

Dette er tre typer grunnvilkår som har vært bygget inn i alle senere ordninger om økonomiske ydelser under arbeidsløshet.

Både arbeidsløshetskassene og trygden har hatt som formål å gi kompensasjon ved den midlertidige, og helst kortvarige ledighet – regulert gjennom kravene til medlemskap og markedstilknytning og regler om begrensninger i utbetalingenes varighet.

Arbeidsløshetskassene var fra først av rent private forsikringskasser, av og for vedkommende fagforenings medlemmer. Det ble imidlertid tidlig et krav fra arbeiderhold – fagforeningene og de arbeidsløse – at ledighetskassene måtte få offentlig støtte. Men spørsmålet var omstridt, både innad i fagbevegelsen og blandt andre aktører. I 1904 ble det nedsatt en komité for å utrede spørsmålet.⁷⁴ Den leverte sin innstilling i 1905, og komitéens forslag ble i alt vesentlig lagt til grunn for loven av 12. juni 1906 nr. 3 om stats- og kommunebidrag til norske arbeidsledighetskasser.

Det var et sentralt formål med loven av 1906 å gi «hjelp til selvhjelp», i tråd med et viktig sosialpolitisk prinsipp i tiden. Det var ikke meningen at det offentlige skulle overta ansvar eller omsorg for enhver uforskyldt arbeidsløs. Meningen var derimot å påvirke arbeiderne gjennom oppmuntring og hjelp, ved å støtte dem som i gjerning viste evne og vilje til å dra omsorg for seg selv.⁷⁵ Derfor var det en viktig oppgave å legge til rette for at flest mulig av de som ønsket å forsikre seg, fikk mulighet til å gjøre det. Etter loven kunne støtte derfor gis til alle private arbeidsløshetskasser, ikke bare til fagforeningskasser. Men man innså at det ville være vanskelig å få lagt til rette for organisering utenfor fagforeningene. Lovgiverne gikk derfor inn for at det skulle være adgang til å forsikre seg gjennom fagforeningenes kasser uten samtidig å måtte være medlem av fagforeningen; jfr. lovens § 6. Denne bestemmelsen var meget omstridt og vakte sterk motvilje i fagbevegelsen. Det ble antatt at den var den fremste grunnen til at loven av 1906 ikke ble benyttet av noen av fagforeningskassene. Den økonomiske støtten fra det offentlige var for liten til å skape aksept for en slik form for inngrep i foreningsfriheten.⁷⁶

⁷⁴ I.e., Arbeidsledighetskomiteen 1905.

⁷⁵ Jfr. Ot.prp. nr. 10 (1905-1906), 3, 7.

⁷⁶ Jfr. *Halvorsen* 1972, 68-76, *Ulsaker* 1939, 9-10.

Efter loven kunne en arbeidsløshetskasse få en fjerdedel av utbetalte støttebeløp refundert fra departementet etter søknad og på bestemte vilkår. Ved en endring i 1908 ble brøken forhøyet til en tredjedel (lov 25. juni 1908). Med det løste konflikten med fagforeningene seg, og en rekke kasser søkte og fikk godkjenning og dermed rett til statsbidrag, både i 1908 og senere.⁷⁷

Vilkårene for den enkeltes rett til støtte hadde samme grunnstruktur som i typografenes første kasse, men var strengere (1906-lovens § 2):

- Arbeideren måtte ha vært betalende medlem av kassen (fagforeningsmedlemmer var automatisk med i ordningen) i minst et halvt år før arbeidsløsheten inntrådte;
- arbeidsløsheten måtte være uforskyldt;
- den arbeidsløse måtte være arbeidsfør og villig til å ta arbeid som ”kassens styre finder passende”; og
- før kassen kunne tildele støtte måtte den arbeidsløse ha oppsøkt kommunens arbeidskontor, dersom et slikt fantes.

Videre var ydelsene begrenset, i tid og i omfang (lovens § 2 nr. 2-4). Også her finner vi en grunnstruktur i regelutformningen som går igjen i senere regelverk:

- Støtte skulle ikke kunne utbetales før etter minst tre *ventedager*;
- utbetalingene skulle være midlertidige; *støtnadsperioden* kunne være maksimum 90 dager i løpet av 12 måneder; og
- utbetalingen (*dagpengesatsen*) kunne ikke overstige en halv daglønn, beregnet ut fra gjennomsnittlig daglønn i vedkommende arbeidsgren.

I de følgende årene skjedde det flere oppmykninger og utvidelser av ordningen med offentlig refusjon. Alt under første verdenskrig ble det åpnet for offentlig refusjon inntil 75 %, dagpengesatsen ble øket til 75 % av daglønnen for familieforsørgere, og 90-dagersregelen skulle kunne settes ut av kraft.

Spørsmålet om en offentlig og obligatorisk arbeidsløshetsforsikring hadde vært et politisk diskusjonstema alt før loven av 1906, og det ble tatt opp igjen etter verdenskrigens slutt. I november 1919 ble det satt ned en komité for å utrede spørsmålet. Komitéen avgav inn-

⁷⁷ Jfr. *Ulsaker* 1939, 9-10.

stilling i 1923 (Arbeidsløshetskomitéen 1923). Konjunkturer og politiske omskiftninger førte imidlertid til at det tok sin tid før saken kom videre. Den ble behandlet i Stortinget flere ganger i årene 1926-1932, hvilket endte med at en ny komité fikk i oppdrag å utrede saken.⁷⁸ Den la frem innstilling i 1937 (Sosiallovkomitéen av 1935). Den lå så til grunn for det videre lovarbeidet som resulterte i lov om trygd mot arbeidsløshet av 24. juni 1938 (nr. 8).⁷⁹

5.3 Loven av 1938. Trygderegler og permitteringer

Den obligatoriske, offentlige a-trygden som ble etablert med loven av 1938, fikk et betydelig større omfang enn arbeidsløshetskassene hadde hatt. Antall omfattede personer ble mer enn femdoblet, til ca. 475 000, da loven trådte i kraft i 1939.⁸⁰ Men det var samtidig store grupper som stod utenfor, gjennom unntaksregler for jord- og skogbruk, sjøfart, fangst og fiske, m.m.,⁸¹ og ved at de som var arbeidsløse, ble utestengt. Ett av kravene for rett til stønad var at man hadde vært i trygdepliktig arbeid i minst 45 uker i løpet av de siste fire årene (§ 5 annet ledd). Grunnkravene for rett til dagpenger var ellers lett gjenkjennelig (§ 5 første ledd):

- Den trygdede måtte være arbeidsfør;
- arbeidsløs uten egen skyld;
- ha meldt seg som arbeidssøker, og
- ha vært arbeidsløs og ha meldt seg som arbeidssøker i minst seks av de siste ni dager (søndager unntatt).

Stønadssatsene var, forsiktig sagt, beskjedne. Inkludert forsørgertillegg var dagpenger maksimert til 80 % av den dagsfortjeneste man var trygdet på grunnlag av (§ 4 tredje ledd). Reelt lå satsene langt under daglønn. Dagpenger ble ikke utbetalt før etter seks ventedager, og stønadperioden var maksimert til 15 uker i løpet av 12 måneder, med

⁷⁸ Jfr. Ot.prp. nr. 30 (1937), 1-2.

⁷⁹ Loven ble satt ut av kraft kort tid etter krigsutbruddet i 1940, men trådte i kraft igjen etter okkupasjonens opphør i 1945. Under krigen gjaldt en «forordning» som i materiell henseende i store trekk bygget på lovens system. Jfr. Innstilling 1957, 4-5.

⁸⁰ Jfr. Innstilling 1957, 4.

⁸¹ Se Innstilling 1957, 5-6 ad dette og senere endringer.

krav om minst 15 ukers trygdepliktig arbeid for derefter igjen å ha rett til stønad (§ 6).

Både personkretsen, stønadsperioden og dekningsgraden (dagpengesatsene) ble tildels betydelig utvidet i årene fra 1945 og frem mot 1959.⁸²

Loven av 1938 hadde ingen bestemmelser om permitteringer. Permitteringer ble heller ikke berørt i lovens forarbeider. Derimot hadde lovens en særskilt bestemmelse om redusert arbeidstid. Etter § 9 kunne en trygdet gis dagpenger hvis han fikk «kortere arbeidstid og mindre arbeidsinntekt på grunn av driftsinnskrenkning».⁸³ Bestemmelsen gav ikke noe rettskrav på stønad. Den ville i utgangspunktet omfatte så mange og ulikeartede tilfeller at det ble overlatt til trygdens organer å avgjøre om stønad skulle ydes.⁸⁴ Bestemmelsen om redusert arbeidstid traff imidlertid ikke permitteringer. Det ble lagt til grunn at § 9 bare omfattet tilfeller der det skjedde en reduksjon av den *daglige* arbeidstid, men *ikke* der driften ble helt innstilt i hele bedriften eller en del av den. Dessuten gjaldt § 9 bare driftsinnskrenkninger på grunn av «arbeidsmangel». Derved omfattet bestemmelsen uansett ikke avbrudd på grunn av reparasjoner eller oppussing, værhindringer eller umulighet på grunn av naturforhold, eller de typiske «høytidspermitteringer».⁸⁵

Permitteringer ble likevel et tema for trygdemyndighetene. Spørsmål om dagpenger til permitterte kom opp i en rekke saker i årene etter krigen. Arbeidsdirektoratet la i sin praksis til grunn at lovens alminnelige regler, med vilkårsbestemmelsene i § 5, gjaldt fullt ut for permitteringer. Hvorvidt det kunne ydes dagpenger, berodde da på om søkeren kunne betraktes som arbeidsløs og hadde meldt seg som *reell* arbeidssøker. Som alminnelig regel bygget direktoratet på at en arbeidstager som ikke var løst fra sin arbeidsavtale, men hadde

⁸² Jfr. Innstilling 1957, 5-17.

⁸³ Også her gjaldt kravet om seks dagers ventetid, men da slik at den reduserte arbeidstiden tilsammen måtte svare til seks hele arbeidsdager. Jfr. § 9 annet ledd i.f., *Ulsaker* 1939, 37, og Innstilling 1957, 63.

⁸⁴ I.e., Direktoratet for arbeidsløshetsstrygd, senere (fra 1947) Arbeidsdirektoratet. Jfr. Sosiallovkomitéen av 1935, 36, og Innstilling 1957, 63.

⁸⁵ Jfr. Innstilling 1957, 56 jfr. 62-63.

plikt overfor sin arbeidsgiver til «når som helst» å gjenoppta arbeidet, *ikke* kunne anses å fylle disse kravene. Det samme gjaldt korte tidsbestemte permitteringer, herunder ikke minst «høytidspermitteringer». Det var imidlertid et utvilsomt press på ordningen, også fra de store arbeidsmarkedsorganisasjonenes side. På midten av 1950-tallet ble Arbeidsdirektoratets praksis «til dels ... vesentlig endret». Man gikk bort fra kravet om at arbeidstageren ikke måtte være bundet av sin arbeidsavtale til å gjenoppta arbeid. Hvis permittering hadde sin årsak i «mangel på råstoff eller drivstoff, ishindringer, kulde, avsetningsvansker eller liknende *forhold som bedriften ikke har innflytelse på*», kunne dagpenger innvilges. Forutsetning var at arbeidstageren var villig til å ta annet passende arbeid i permitteringsperioden. Ved permittering på grunn av andre forhold måtte saken legges frem for direktoratet. Og ved rene «høytidspermitteringer» kunne dagpenger ikke gis.⁸⁶

Vi mangler nærmere kunnskap om hvordan disse retningslinjene faktisk ble anvendt i praksis. Men den generelle sammenfatningen av dem dannet utgangspunktet for reguleringen av temaet i den nye lov av 28. mai 1959 (nr. 4) om trygd mot arbeidsløyse.⁸⁷

5.4 Loven av 1959. Særlige regler om permitteringer

Initiativet til en ny lov skrev seg fra tidlig på 1950-tallet. Bakgrunnen var tosidig. Arbeidsdirektoratet pekte på behov for endringer på en rekke punkter, særlig spørsmål om sesongarbeideres forhold til trygden og beregning av stønad ved midlertidig arbeid, under innskrenking m.v. Dernest fremholdt departementet at det burde vurderes om det var behov for endringer i lys av utviklingen i sysselsettingspolitikken (etter iverksettelsen av sysselsettingsloven i 1947). Et lovutvalg ble satt ned i september 1951. Det leverte sin innstilling i mai 1957 (Innstilling 1957); den dannet grunnlaget for det videre lovarbeidet.⁸⁸

⁸⁶ Se til dette Innstilling 1957, 56-59 (min uth. i det siste sitatet).

⁸⁷ Frem til inkorporasjonen i folketrygdloven i 1970 fikk loven flere endringer og tillegg ved i alt seks endringslover, i 1959, 1960, 1963, 1966 (to) og 1969. Det er ikke nødvendig å gå inn på disse her.

⁸⁸ Jfr. Innstilling 1957, 3. Innstillingen var enstemmig med unntak for en dissens ad § 10. Utvalgets medlem fra N.A.F. gikk imot å åpne mulighet for trygd ved

På begge de feltene som er nevnt ovenfor, innebar den nye loven endringer. Det vil det føre for vidt å gå inn på her. Men blandt annet nytt fikk loven også uttrykkelige bestemmelser om permitteringer. I lovens § 10 første ledd het det:

«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.»

Henvisningen til § 6 refererte seg til bestemmelsene om dagpengenes størrelse. De «vanlige vilkår» var først og fremst de i lovens § 7, hvor de velkjente grunnkravene om å være arbeidsfør, arbeidsløs uten egen skyld, ha meldt seg som arbeidssøker, osv., var tatt inn. Disse svarte i alt vesentlig til 1938-lovens bestemmelser. I tillegg hadde § 11 bestemmelser om avkortet stønad ved redusert arbeidstid m.v., som svarte til 1938-lovens § 9 og regler gitt i medhold av den.⁸⁹

Den nye § 10 hadde dels en formell begrunnelse. Siktemålet var å «skape klar lovheimel» for den praksis som var blitt utviklet med hensyn til dagpenger til permitterte.⁹⁰ Men nyskapningen innebar også en *aksept* av permitteringsinstituttet. Det gjaldt ikke bare den sosialpolitiske siden, om arbeidstagernes behov for kompensasjon for inntektsbortfall. Enda mer uttalt gjaldt det ved at man anså permitteringer som et tjenlig instrument for arbeidslivet og i arbeidsmarkedspolitikken, som trygden ikke burde motvirke.

Lovutvalget uttalte bl.a.: «Ordningen med permisjoner uten lønn har ... utviklet seg i praksis og er sluttelig ved hovedavtalens regler kommet inn i mer ordnede former. Systemet dekker uten tvil et behov i vårt arbeidsliv. Det virker oftest til fordel for begge parter, ... Det kan neppe være riktig at trygdens regler skal praktiseres slik at de virker på tvers av denne utvikling.» (Innstilling 1957, 59, jfr. Ot.prp. nr. 67 (1958), 23.)

Men i forarbeidene ble det også understreket at trygdens regler måtte «avpasses slik at den ikke blir belastet med utgifter som ikke egentlig kan reknes som hjelp ved uforskyldt arbeidsløyse» (*ibid.*). Det kunne

permitteringer i forbindelse med arbeidskonflikt. Se Innstilling 1957, 61-62, jfr. Ot.prp. nr. 67 (1958), 3.

⁸⁹ Se Innstilling 1957, 101 jfr. 62-69. Nye forskrifter om utbetaling av avkortet stønad ble gitt 8. juni 1964.

⁹⁰ Jfr. Innstilling 1957, 100, Ot.prp. nr. 67 (1958), 48, og Innst. O. III (1959), 3.

nok være rimelig og riktig at det ble gitt dagpenger ved permitteringer som skyldtes mangel på ordrer, materialer, drivkraft, osv. Derimot var det grunn til å være sterkt reservert overfor sedvanemessig og beleilig driftsstans, slik man kjente til at det var utbredt praksis for omkring jule- og nyttårshelgen. Disse overveielsene lå til grunn for at loven fikk en særskilt fullmaktsbestemmelse om «høytidspermitteringer» i § 10 annet ledd:

«For rett til dagpenger under driftsinnskrenkning eller stans som settes i verk i tiden fra og med 10. desember til og med 31. desember fastsetter Arbeidsdirektoratet de nærmere regler.»

Loven trådte i kraft 1. oktober 1959. Allerede 25. november samme år utferdiget Arbeidsdirektoratet bestemmelser for årets «julesesong». Det ble ikke gitt dagpenger ved permitteringer som ble satt i verk – dvs. *startet* – i perioden fom. 10. tom. 31. desember 1959. Fra dette gjaldt det to unntak: for permitteringer som varte lenger enn tre uker, og for permitteringer som skyldtes «force majeure» som omhandlet i arbeidervernlovens (1956) § 42 nr. 1. De samme bestemmelsene ble gjort gjeldende hvert år i det følgende, til og med 1972. Da ble temaet tatt opp til vurdering av Kommunal- og arbeidsdepartementet. Man mente at spesielt i julehelgen 1972 hadde det vist seg at reglene kunne virke uheldig på flere måter, bl.a. ved at permitteringer kunne bli gjort lengre enn nødvendig, og ved at det var bedriftens permitteringsperiode, ikke den enkelte arbeidstagers permitteringstid som var avgjørende for dagpengeretten.⁹¹ Overveielsene resulterte i en forskrift 16. mars 1973 (da til folketrygdloven 1966 § 4-5 og § 4-2). Den satte bom for dagpenger for tiden fom. 20. desember tom. 1. januar og dessuten fom. palmesøndag tom. 2. påskedag. Unntak gjaldt ved force majeure og der «den trygdede er permitter i mer enn seks uker» (§ 2; uth. her).

5.5 Avslutning

Utviklingen videre hører det altså ikke hit å gå inn på. Som tidligere nevnt ble reglene om stønad ved arbeidsløshet inkorporert i folketrygdloven av 1966 i 1970, med virkning fra 1. januar 1971. Da ble

⁹¹ Se til dette foredrag til kongelig resolusjon 16. mars 1973 (statsrådssak nr. 235). Arbeids- og inkluderingsdepartementets arkiv, Oslo.

det gjort tildels omfattende tekniske endringer i regelverksutformingen. Senere har regelverket gjennomgått en rekke endringer, både teknisk og materielt. Men det er som sagt et annet tema enn det som er emnet for fremstillingen her.⁹²

6 Komparasjon, divergens og konvergens

6.1 Noen komparative sideblikk

Permitteringsinstituttet i norsk arbeidsrett, slik vi kjenner det idag, står i en viss kontrast til rettsstillingen i andre land. Felles for de landene vi kort skal se på her, er en sterkere forankring i tradisjonelle alminnelige kontraktsrettslige normer og derved en mer reservert tilnærming til «permitteringsadgang» enn tilfellet er i norsk rett. Avtaleadgangen kan være vid, som i Tyskland og enn mer i Danmark. Det er imidlertid ikke den avtalte permitteringskompetansen, men den ensidige permitteringsadgangen, som er det springende punkt her.

Situasjonen i *Sverige* er den som kan sies å ligge nærmest norsk rett. Den er likevel vesentlig forskjellig. Utgangspunktet har vært at en arbeidsgiver kan permittere uten lønn ved arbeidshindringer eller andre midlertidige avbrudd i driften når disse skyldes objektivt godtagbare forhold (har «saklig grunn», forenklet sagt). Men permitteringsadgangen er ikke generell. Hvis det ikke foreligger en klar regulering i tariffavtale, har rettspraksis trukket et skille ut fra *lønnformen*. Time- og akkordlønnede arbeidere kan permitteres, måneds- eller årslønnede arbeidstagere («funksjonærer») derimot ikke. For ukelønnede var rettsstillingen mer uklar. Her ser vi forsåvidt en klar distinksjon som er parallell til den som kan spores, men ikke ble videre utmyntet, i norsk rett.

Systemet ble endret i 1974. Den første lagen om anställnings-skydd⁹³ hadde bestemmelser om rett til lønn hvis permittering varte ut over en viss tid (to uker i sammenheng, eller til sammen mer enn 30 dager i et kalenderår). I 1985 ble rettsstillingen mer vesentlig endret. Den nye lagen om anställningsskydd (LAS, 1982⁹⁴) fikk en helt ny be-

⁹² Se om dette *Opsal* 2007, 234 ff.

⁹³ Lag (1974:12) om anställningsskydd.

⁹⁴ Lag (1982:80) om anställningsskydd.

stemmelse om at en arbeidstager som permitteres, har rett til samme lønn og andre goder som om han fortsatt hadde sine arbeidsoppgaver (LAS 21 §). Bestemmelsen bygger på at arbeidsgiverens adgang til å permittere er uendret, men at han plikter å betale vederlag fullt ut. Etter 1985 kunne arbeidsgivere få delvis refusjon av lønnskostnader ved permittering gjennom en fondsordning med statlig delfinansiering. Den statlige finansieringen og hele refusjonsordningen falt bort i 1995. Situasjonen er derved at en arbeidsgiver som permitterer, må betale full lønn fra første dag. Det innebærer at permitteringsinstituttet i stor grad har mistet sin betydning. LAS 21 § er imidlertid tariffdispositiv – den kan fravikes ved tariffavtale – og i LO^S – SN-området er det inngått tariffavtaler som gjør endel, men ganske begrensede, unntak fra plikten til å betale lønn under permittering.⁹⁵ Med reservasjon for dette siste innebærer svensk rett idag en grunnleggende annen risikofordeling og en radikalt anderledes overveltnings- og kostnadsfordelingsfunksjon enn i norsk rett.

I *dansk* rett legges et alminnelig kontraktsrettslig utgangspunkt til grunn. Ved midlertidige arbeidshindringer o.l. der arbeidsforholdet ikke sies opp, er utgangspunktet at arbeidsgiveren må betale full lønn, etter alminnelige regler om kreditormora, for den tid et avbrudd i arbeidet varer. En reservasjon gjelder for avbrudd som kan tilskrives arbeidstagerne selv som skyld og ved andres ulovlige arbeidsstans. Da vil arbeidstagerne kunne «hjemsendes» uten lønn. Dessuten er arbeidsgiveren fri for lønnsrisikoen ved uforutsette, uavvendelige hindringer (force majeure) som ikke lar seg avbøte. Lønnsformen er ikke i seg selv avgjørende for om det vil foreligge hjemsendelsesadgang eller ikke. Dansk rett har gjennomgående ikke lovgivning om oppsigelsesvern, med reservasjon for «funktionærer».⁹⁶ Det har vært delte oppfatninger om hvorvidt funksjonærer kan permitteres – hjemsendes – men etter rettspraksis er det i ethvert fall ikke helt utelukket. Ellers ligger avtaleadgangen åpen, og hjemsendelsesadgang og (fritagelse for) lønnsplikt er i adskillig utstrekning regulert i tariffavtalefor-

⁹⁵ Jfr. i det hele f.eks. *Källström och Malmberg* 2006, 204-205.

⁹⁶ Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, 1938, med senere endringer, jfr. nu Lovbekendtgørelse nr. 68 af 21. januar 2005. Se bl.a. *Nielsen* 2007.

hold, eksplisitt eller gjennom uskreven praksis.⁹⁷ Også her ser vi en ganske annen rettssituasjon enn i Norge.

Tysk rett har også et almenkontraktsrettslig utgangspunkt. Man la til grunn at lovbokens (BGBs) regler om kreditormora og umulighet ikke gav noen egnet løsning for arbeidsforhold. Rettspraksis utviklet i stedet en «*Betriebsrisikolehre*»: Ved hindringer eller driftsforstyrrelser som ikke arbeidstagerne kan anses å være skyld i, bærer arbeidsgiveren risikoen og må betale lønn under avbruddet, eventuelt i oppsigelsestid. Regelen har nå fått direkte uttrykk i BGB § 615. Den gjelder imidlertid ikke for avbrudd som skyldes driftstekniske forhold i virksomheten selv; dem hefter arbeidsgiveren uansett for.⁹⁸

Betriebsrisiko-læren gjelder derimot hindringer som skyldes utenforliggende og eventuelt uforutsette forhold (herunder force majeure). Et unntak gjelder ved arbeidskamp i virksomheten; her hviler risikoen på de gjenværende, ikke-streikende arbeidstagerne som berøres av et avbrudd i virksomheten som skyldes arbeidskampen (*Arbeitskampfrisiko*).⁹⁹

Likeledes hefter arbeidsgiveren hvis det vel er driftsteknisk mulig å fortsette arbeidet, men arbeidsgiveren ikke anser det økonomisk tjenlig eller forsvarlig (*Wirtschaftsrisiko*). Dette er en anvendelse av den alminnelige kontraktsrettslige regel om at en part bærer risikoen for egne økonomiske forhold.

Det er mulig å innføre *Kurzarbeit* som en midlertidig ordning, i form av redusert arbeidstid, stans av arbeidsoppgaver eller forbigående innstilling av driften. Men fordi utgangspunktet er at arbeidstageren har et krav på beskjefligelse, må arbeidsgiveren ha et særlig rettsgrunnlag for å kunne påby *Kurzarbeit*. Det som spiller noen rolle i praksis, er avtaler, først og fremst tariffavtaler. Tariffavtalereguleringen på dette området er omfattende og meget variert. Ved *Kurzarbeit* har de berørte arbeidstagerne i en viss utstrekning rett til *Kurz-*

⁹⁷ Jfr. til dette særlig *Hasselbalch* 2006, avsnitt XIV og XV.

⁹⁸ Jfr. f.eks. *Schaub* 2005, 999-1003, og *Preis* 2003a, 517-520.

⁹⁹ Arbeidskamp kan også ha *Fernwirkung* i forhold til arbeidstagere i andre virksomheter enn de(n) som er rammet av kamptiltak, med den virkning at disse kan «permitteres» uten rett til lønn. Jfr. f.eks. *Schaub* 2005, 1002-1003, og *Preis* 2003b, 357-360.

arbeitergeld, en offentlig ydelse efter sosiallovbokens regler. Dessuten kan tariffavtaler også gi bestemmelser om betaling eller tilskudd til den offentlige «trygde»ydelsen.¹⁰⁰

Situasjonen i tysk rett har forsåvidt likhetstrekk med den i dansk rett, hvor «hjemsendte» arbeidstagere under visse vilkår har rett til dagpenger etter arbeidsløshetsforsikringsloven.¹⁰¹ Men i utgangspunktet er tysk rett striktere – det hviler en større risiko på arbeidsgiveren, blandt annet ved at han ikke fritas ved force majeure. Begge systemene gir imidlertid rom for løsninger der arbeidsgiveren fritas for lønnsplikt og arbeidstagerne i stedet får rett til en ydelse i form av «arbeidsløshetsstrygd» e.l. Noe av det samme finnes i belgisk og fransk rett i ordningene med «timbres intempéries», som sikrer arbeidstagerne en betaling fra offentlige fond, finansiert gjennom innbetalinger fra arbeidsgiverne, ved midlertidige driftsinnstillinger pga. værforhold o.l. Men også her er dette unntaksordninger fra den grunnleggende hovedregelen – «ordre public social» – at lønnsrisikoen hviler på arbeidsgiveren, som ikke kan fri seg ensidig ved reduksjon av arbeidstid e.l. av økonomiske eller tekniske grunner («chômage technique»).

6.2 *Fleksibilitet, divergens og konvergens*

Som innstillingen til ny arbeidsløshetsstrygdlov 1959 pekte på,¹⁰² har permitteringer både en bedriftsmessig og en arbeidsmarkedsmessig funksjon. Instituttet gir en form for fleksibilitet for foretak med hensyn til å tilpasse seg praktiske og økonomiske behov i deres løpende virksomhet. Permitteringer gjør dette mulig på en enklere og raskere måte enn ved bruk av oppsigelser. Samtidig reduseres risikoen vesentlig for å miste arbeidskraft og kompetanse. Denne «fleksibilitetsfunksjonen» er selvsagt ikke ny, selv om terminologien er noe nyere.¹⁰³ Arbeidsmarkedsfunksjonen er heller ikke ny, selv om den

¹⁰⁰ Se her f.eks. *Schaub* 2005, 410-417.

¹⁰¹ Nu Lovbekendtgørelse nr. 874 af 11. september 2005 om arbejdsløshedsforsikring m.v.

¹⁰² Jfr. v. note 90 foran.

¹⁰³ Terminologien kom særlig i mer alminnelig bruk efter Atkinsons og Meagers bidrag på 1980-tallet, jfr. *Atkinson* 1984 og *Atkinson and Meager* 1986. Teorien om «the flexible firm» har ikke satt særlige spor efter seg i norske

kan sies å være yngre fordi arbeidsmarkedspolitikken er det; den hører i større grad etterkrigstiden til. Til gjengjeld har den arbeidsmarkedsmessige siden kommet betydelig sterkere inn i bildet, først og fremst med lønnspliktloven.¹⁰⁴ Den har på sin side redusert permitteringsinstituttets fleksibilitetsfunksjon, sett fra en rent bedriftsmessig synsvinkel. Men det har også vært intensjonen.

Ser vi på permitteringsinstituttet, har det utviklet seg gradvis. Det samme har reglene om arbeidsløshetsstrygd ved permitteringer. Utviklingen har ikke vært parallell. Snarere har trygdereglene kommet etter og tilpasset seg et arbeidsrettslig instrument etterhvert som dét ble etablert og mer utbredt. Derved har trygdereglene også bidratt til å gi permitteringsinstituttet en samfunnsmessig aksept og grobunn for videre utvikling. Men aksepten har ikke vært ubetinget. Trygdereglene har i utgangspunktet vært begrenset til driftsavbrudd på grunn av forhold som ikke kan tilregnes den ene eller annen part i arbeidsforholdet som skyld, og har vært reservert mot frikostig bruk som f.eks., og spesielt, ved «høytidspermitteringer». I prinsippet har betingelsen vært at permitteringer må ha sin grunn i mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiveren ikke har ansvar for. Dårlig økonomi e.l. vil i seg selv ikke gi grunnlag for dagpenger ved en eventuell permittering. Permitteringsadgangen etter avtalefestede og andre arbeidsrettslige regler vil derimot typisk favne videre. Forsåvidt har det, som nevnt innledningsvis (i 1 foran), ikke vært noen direkte eller enkel sammenheng mellom (adgang til) permittering og rett til arbeidsløshetsstrygd, men en grad av divergens.

Heller ikke nå er det full korrespondanse, men vi kan si at det har vært en gradvis økende konvergens. Over tid har utviklingen bragt regelsettene nærmere hverandre. Loven av 1959 innebar et omslag på flere måter. Sosialpolitiske hensyn kom mer i bakgrunnen for sysselsettings- og arbeidsmarkedspolitiske formål, og «trygdefinansielle» hensyn fikk større vekt ved at det ble rette mer oppmerksomhet

virksomheters ledelsesstrategier; jfr. forsåvidt *Barth og Ringdal 2005*. Terminologien – som er langt fra skarp i kantene – har derimot vært i flittig bruk i en årrekke. For en enkel, begrenset sammenligning av permitteringsregler i et «fleksibilitets»perspektiv, se *Engelund 1992*.

¹⁰⁴ Jfr. her *Opsal 2007*, 256 og flg.

mot individuelt misbruk og arbeidstagergrupper som «belaster trygden særlig sterkt». På begge punkter kan disse trekkene sies å ha blitt både forsterket og generalisert med den senere utviklingen. Lønnspliktløven kan betraktes som en kulminasjon forsåvidt. Men dette er et tema som ligger utenfor rammen her.

7. Transitoriske sluttbemerkninger

I kortere form kan dette sammenfattes som følger. Permitteringsinstituttet har utviklet seg fra arbeidsavtale- og lønnsform og bedrifts- eller bransjepraksis. Oppfatninger, i første rekke domstolenes oppfatninger, om bedriftsmessige behov og sammenhengende lønnsrisikobetraktninger har ledet til en transformasjon av det opprinnelige til et generalisert rettsinstitutt. Arbeidstagersidens – les: LOs – aksept gjennom avtalereguleringen kan best forstås som defensivt betinget. Fenomenet var en realitet. To temaer var da viktige. Det ene var å få fenomenet regulert i mer betryggende former. Det annet var å sikre arbeidstagerens interesser også gjennom rett til kompensasjon for inntektsbortfall, dvs. rett til a-trygd. Denne sammenhengen skinner tydelig igjennom i utviklingen på 1950-tallet. Virkningen var en institusjonalisering av overveltningsfunksjonen. Den blir så i sin tur møtt med en realisering av en kostnadsfordelingsfunksjon. Denne er først og fremst betinget av det offentliges – fiskale – interesser, men har også, tilsiktet, bedriftsøkonomiske virkninger.

Kort sagt: Det er blitt lettere, men også dyrere, å permittere. Permitteringsadgangen er et «fleksibilitetsvirkemiddel». Den er ett av de elementene som er med på å gjøre det norske arbeidsmarkedet mer «fleksibelt» enn det ofte kan bli oppfattet som. I et komparativt perspektiv er adgangen til å frigjøre seg eller «hjemsende» arbeidstagere gjennomgående videre i Norge enn i andre europeiske land. Dertil er bedriftenes kostnader ved en permittering eller «hjemsendelse» lavere i Norge enn i svært mange andre land, når såvel lønnsplikt som sosialforsikringsbidrag o.l. tas i betraktning. Dette illustrerer bare det som er, eller bør være, konvensjonell visdom: Fleksibilitetsanalyser bør bygge på mer enn gold lovlesning.

Referanser*a) Forkortelser*

BGB	Bürgerliches Gesetzbuch (Tyskland)
LO	Landsorganisasjonen i Norge (tidligere Arbeidernes faglige Landsorganisasjon, AfL)
LO ^S	Landsorganisationen i Sverige
N.A.F.	Norsk Arbeidsgiverforening (etterfulgt av NHO)
NHO	Næringslivets Hovedorganisasjon
Mfa	Meddelelser fra arbeidstilsynet. Oslo
Ot.forh.	Forhandlinger i Odelstinget
SN	Svensk Näringsliv (etterfølger av Svensk Arbetsgivareförening, SAF)
Åfa	Årsmelding fra arbeidstilsynet. Kristiania/Oslo. [For eldre tittelformer se <i>Evju</i> 1982, VIII.]

b) Litteratur

- Atkinson, John 1984 «Manpower Strategies for Flexible Organisations», *Personnel Management* 1984, August, 28-31.
- Atkinson, John, and Nigel Meager 1986 *Changing Work Patterns : How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*. London: National Economic Development Office, 1986.
- Aubert, L. M. B. 1900 *Den norske Obligationsrets specielle Del*. Andet Bind. Christiania: Det Norske Aktieforlag, 1900.
- Aubert, L. M. B. 1905 *Den norske Obligationsrets specielle Del*. Andet Bind. Anden Udgave ved E. Hambro. Kristiania: H. Aschehoug & Co., 1905.
- Barth, Erling, og Kristen Ringdal 2005 «Fleksibel arbeidsorganisering 1997-2003», i: Hege Torp (red.), *Nytt arbeidsliv : Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 2005, 35-54.
- Berg, Paal 1930 *Arbeidsrett*. Oslo: Olaf Norlis Forlag, 1930.
- Engelund, Helle 1992 *Fleksibilitet på arbeidsmarkedet i Norden : Ansettelsesstabilitet i fire nordiske lande*. København: Socialforskningsinstituttet, 1992 (Rapport 92:16).

- Evju, Stein 1979 «Om kontraktsvern, arbeidstilsyn og straff», i: Stein Evju og Henning Jakhelln m.fl., *Arbeidsrettslige emner*. Oslo: Universitetsforlaget, 1979, 215-376.
- Evju, Stein 1982 *Permitteringer : Rettspraksis og forvaltningsuttalelser m.v.* Oslo-Bergen-Stavanger-Tromsø: Universitetsforlaget, 1982.
- Halvorsen, Ragnar Helge 1972 *Debatt om stats- og kommunebidrag til norske arbeidsledighetskasser 1902-1908*. Hovedoppgave i historie - Universitetet i Bergen, 1972 I.
- Hasselbalch, Ole 2006 *Ansættelsesretten*. 3. udg. København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2002. Elektronisk versjon, oppdatert pr. august 2006.
- Johansen, Per Ole 1977 *Menstadkonflikten 1931*. Oslo: Tiden Norsk Forlag, 1977.
- Källström, Kent, och Jonas Malmberg 2006 *Anställningsförhållandet : Inledning til den individuella arbetsrätten*. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2006.
- Lunde, Tom E. 1998 *Permittering : Om adgangen til å permittere i arbeidsforhold*. Tromsø: Det juridiske fakultet, 1998. (Skriftserie. 38)
- LO 1947 *Hovedavtale av 1947. Med kommentarer*. Oslo: Arbeidernes faglige Landsorganisasjon, 1947.
- Mehl, Tor 1982 *Permitteringer : En analyse og vurdering av rettspraksis fra de alminnelige domstoler*. Oslo-Bergen-Stavanger-Tromsø: Universitetsforlaget, 1982.
- Nielsen, Henrik Karl 2007 *Funktionærloven*. 4. udg. København: Forlaget Thomson, 2007.
- Opsal, Vigdis 2007 «Permitteringer, arbeidsløshetsstrygd og lønnsplikt», *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 2 (2007), 185-302.
- Otnæss, Bue 1947 *Rett og plikt i arbeidsforhold : som kommer inn under Arbeidervernloven*. Oslo: Vern og Velferd, 1947.
- Preis, Ulrich 2003a *Arbeitsrecht : Praxis-Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht*. 2. Aufl. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2003.

- Preis, Ulrich 2003b *Arbeitsrecht : Praxis-Lehrbuch zum Kollektiv-arbeitsrecht*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt, 2003.
- Rømcke, Ferdinand 1936 *Lov om arbeidervern av 19 juni 1936. Med anmerkninger og kommentarer*. Oslo: Olaf Norlis Forlag, 1936.
- Rømcke, Ferdinand, og Odd Friberg 1957 *Arbeidervernlover : Lov om arbeidervern av 7. des. 1956. Med kommentarer*. Oslo: Olaf Norlis Forlag. 1957.
- Schaub, Günther, Ulrich Koch, Rüdiger Linck 2005 *Arbeitsrechts-Handbuch*. München: C. H. Beck, 2005.
- Stokke, Torgeir Aarvaag; Stein Evju, Hans Otto Frøland 2003 *Det kollektive arbeidslivet*. Oslo: Universitetsforlaget 2003.
- Ulsaker, Berger 1939 *Lov om trygd mot arbeidsløshet av 24. juni 1938 og utdrag av lov om syketrygd av 6. juni 1930 med endringslover. Med kommentar*. Oslo: Sem & Stenersen A/S, 1939.

c) *Offentlige publikasjoner – innstillinger, propposisjoner*

- Arbeidervernkomitéen 1953 Innstilling II om revisjon av visse deler av arbeidervernloven. Avgitt 30. november 1953 av Arbeidervernkomitéen. Oslo 1954 (Kommunal- og arbeidsdepartementet).
- Arbeidsledighetskomiteen 1905 Udkast til lov om stats- og kommunebidrag til norske arbeidsledighetskasser med motiver. Innstilling fra den af Det kongelige departement for handel, sjøfart og industri under 11 juni 1904 nedsatte komite. Avgitt 2. september 1905. Kristiania 1905 (Departementet for handel, sjøfart og industri).
- Arbeidsløshetskomitéen 1923 Utkast til arbeidsløshetslov med motiver. Innstilling I fra den av Departementet for Sociale Saker under 6. november 1919 nedsatte komite til revisjon av lovgivningen om arbeidsledighetsforsikring og arbeidsformidling m.v. Kristiania 1923 (Departementet for Sociale Saker).
- Innstilling 1957 Innstilling om revidert lov om trygd mot arbeidsløyse. Avgitt 4. mai 1957. Oslo 1957 (Kommunal- og arbeidsdepartementet).

- Innst. O. VI (1936) Innstilling fra Socialkomiteen angående lov om arbeidervern.
- Innst. O. III (1959) Innstilling fra kommunalkomiteén om lov om trygd mot arbeidsløyse.
- KAD høringsnotat 1987 Høringsnotat om – lønnsplikt for arbeidsgiver i forbindelse med permitteringer; – endringer i reglene om arbeidsledighetstrygd ved permitteringer og i forbindelse med innskrenket arbeidstid; – permitterte arbeidstakeres rett til å si opp arbeidsforholdet. [Oslo] Kommunal- og arbeidsdepartementet, mai 1987.
- Ot.prp. nr. 10 (1905-1906) Angaaende lov om stats- og kommunebidrag til norske arbeidsledighetskasser.
- Ot.prp. nr. 31 (1935) Om å utferdige en lov om tilsyn med arbeid.
- Ot.prp. nr. 30 (1937) Om å utferdige en lov om trygd med arbeidsløshet.
- Ot.prp. nr. 149 (1945-46) Om lov om tiltak til å fremme sysselsetting.
- Ot.prp. nr. 8 (1956) Om lov om arbeidervern.
- Ot.prp. nr. 67 (1958) Om lov om trygd mot arbeidsløyse.
- Ot.prp. nr. 41 (1975-76) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø
- Ot.prp. nr. 11 (1987-88) Om A) Lov om lønnsplikt under permittering
B) Lov om endring i lov 17juni 1966 nr 12 om folketrygd
- Sosiallovkomiteén av 1935 Innstilling IV. Lov om trygd mot arbeidsløshet. Oslo 1937 (Socialdepartementet).

d) Rettspraksis

ARD 1980.249

ARD 1996.10

RG 1953.121 Orkdal

RG 1978.442 Eidsivating (*Borregaard*)

RG 1986.98 Eidsivating (*Sælid*)

RG 1987.651 Vardø (*Gamvik*)

RG 1989.354 Oslo

RG 1990.770 Oslo

RG. 1991.1194 Eidsivating

RG 2001.1098 Hålogaland

Rt. 1935.467 *Amlie*

Rt. 1984.400

Rt. 2004.417

Fjordfly Trondheim byretts dom 19. september 1975; *Evju* 1982, 83-93.

Gohn Oslo byretts dom 2. juni 1938; *Evju* 1982, 1-4.

Nobø Trondheim byretts dom 19. september 1955; *Evju* 1982, 76-82.

Refsum Eidsivating lagmannsretts dom 4. mai 1953; *Evju* 1982, 63-69 (58-70).

Sandefjord byretts dom 10. november 1983 (100/1983 A)

Oslo byretts dom 21. desember 1990 (1194/90-39)

Asker og Bærum herredsretts dom 16. desember 1991 (A 1789/91)

Stavanger byretts dom 7. januar 1992 (322/90 A IV)

Bergen byretts dom 19. april 1995 (94-02090 A/01)

Eidsivating lagmannsretts kjennelse 16. juli 1997 (LE-1997-289)

Gulating lagmannsretts dom 25. august 2003 (LG-2002-1710)

Oslo tingretts dom 8. desember 2006 (TOSLO-2006-93065)