

Innhold

DEL I DEN ARBEIDSRETTLIGE PROBLEMSTILLING ARBEIDSAVTALENS ETABLERING ORGANISERING AV VIRKSOMHETEN

Kapittel 1	Bokens formål og disposisjon	3
Kapittel 2	Historikk. Arbeidsmiljølovens virkeområde. Grunnbegreper	34
Kapittel 3	Ansettelse	88
Kapittel 4	Arbeidsavtalens etablering og rettsvirkninger	113
Kapittel 5	Midlertidig tilsetning. Innleie – utleie.	140
Kapittel 6	Heving eller oppsigelse av arbeidsavtale før tiltredelse . .	164
Kapittel 7	Organisering av virksomheten	168
Kapittel 8	Arbeidstid.	237
Kapittel 9	Arbeid av barn og ungdom.	278
Kapittel 10	Informasjon og drøfting	286
Kapittel 11	Vern mot diskriminering.	291

DEL II ARBEIDSTAKERS VIKTIGSTE RETTIGHETER

Kapittel 12	Lønn og økonomiske vilkår	305
Kapittel 13	Ferie og feriepenger	338
Kapittel 14	Rett til permisjon fra arbeidet.	370

DEL III ALLMENT OM ENDRING OG OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLD

Kapittel 15	Årsaker til opphør av arbeidsforhold – hovedtrekk	393
Kapittel 16	Saklighet og mislighold som grunnlag for oppsigelse eller avskjed – Hovedtrekk.	421

Kapittel 17	Avgrensning av årsaker og forhold som eventuelt kan begrense arbeidsgivers muligheter for oppsigelse og avskjed.	451
Kapittel 18	Eventuelt krav til subjektivt mislighold eller uaktsomhet som grunnlag for oppsigelse og avskjed	483
Kapittel 19	Saklighets- og misligholdsbegrepets relativitet i forhold til den enkelte arbeidstaker ved oppsigelse og avskjed	494
Kapittel 20	En vurdering av om det foreligger oppsigelse eller avskjed. Tilbakekall av oppsigelse eller avskjed	517
Kapittel 21	Arbeidskontrakten og fritiden	544

DEL IV SAKSBEHANDLINGSREGLER FØR OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLD, OPPSIGELSESFRISTER

Kapittel 22	Saksbehandlingsregler. Formkrav, avgivelse og innhold ved oppsigelse og avskjed. Oppsigelsens umiddelbare rettsvirkninger	556
Kapittel 23	Oppsigelsesfrister i arbeidsforhold.	602
Kapittel 24	Arbeidsgivers plikt til å oppgi årsak ved oppsigelse og avskjed. Attest og referanser	611

DEL V ARBEIDSFORPLIKTELSENS OMFANG, PERMITTERING OG OPPSIGELSE PGA. ARBEIDSGIVERS ELLER VIRKSOMHETENS FORHOLD

Kapittel 25	Arbeidsforpliktelsens omfang	621
Kapittel 26	Permittering	644
Kapittel 27	Opphør av arbeidsforhold begrunnet i arbeidsgiverens eller virksomhetens forhold – innledning og definisjoner	656
Kapittel 28	Interesseavveining mellom virksomhet og arbeidstaker ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel	668
Kapittel 29	Arbeidsgivers plikt til å tilby arbeidstakeren annet arbeid ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel	680
Kapittel 30	Utvelgelsesprosessen ved oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkninger og rasjonalisering	700
Kapittel 31	Fortrinnsrett til stilling	720
Kapittel 32	Utsettelse av virksomhetens ordinære drift på oppdrag (outsourcing)	736
Kapittel 33	Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse mv.	740

DEL VI ENDRING, OPPSIGELSE OG AVSKJED PGA. ARBEIDSTAKERS FORHOLD

Kapittel 34	Suspensjon. Utestengning	801
Kapittel 35	Lojalitet og tillit	810
Kapittel 36	Arbeidstakers plikt til å følge arbeidsgivers instruksjoner og pålegg	875
Kapittel 37	Samarbeid og opptreden	888
Kapittel 38	Kvalifikasjonskrav og arbeidets utførelse	902
Kapittel 39	Konkurrerende virksomhet.	939
Kapittel 40	Brudd på arbeidsreglement og ordensregler	989
Kapittel 41	Alkohol og narkotika	999
Kapittel 42	Arbeidsgivers og arbeidstakers psykiske og fysiske opptreden.	1024
Kapittel 43	Økonomiske misligheter. Tyveri.	1051
Kapittel 44	Fravær unntatt ved sykdom	1083
Kapittel 45	Fravær på grunn av ulykke eller sykdom	1098
Kapittel 46	Oppsigelsesvern ved svangerskap, etter fødsel og adopsjon	1123
Kapittel 47	Oppsigelsesvern ved fravær pga. militærtjeneste mv.	1131
Kapittel 48	Oppsigelsesvern i arbeidsavtaler med bestemt prøvetid.	1134

DEL VII TVISTER I ARBEIDSFORHOLD. PROSESSREGLER. OPPSIGELSENS/AVSKJEDENS RETTSVIRKNINGER

Kapittel 49	Arbeidsmiljølovens prosessordning	1149
Kapittel 50	Forhandlinger	1185
Kapittel 51	Søksmålsfrister	1192
Kapittel 52	Stevning, påstand, grunnlag og anførsler. Bevisregler. Domstolens prøvelsesadgang av virksomhetens og forvaltningens skjønn	1206
Kapittel 53	Arbeidstakers rett til å fortsette/gjeninntre i stilling ved oppsigelse og avskjed. Fratreden ved ugyldig oppsigelse	1253
Kapittel 54	Erstatning og sakskostnader ved oppsigelse og avskjed	1289

DEL VIII REGISTRE

Register 1	Forkortelser	1329
Register 2	Litteraturhenvisninger	1335
Register 3	Lovregister	1341
Register 4	Domsregister	1371
Register 5	Stikkordsregister.	1431

Fullstendig innholdsfortegnelse

DEL I DEN ARBEIDSRETTLIGE PROBLEMSTILLING ARBEIDSAVTALENS ETABLERING ORGANISERING AV VIRKSOMHETEN

KAPITTEL 1 BOKENS FORMÅL OG DISPOSISJON

1.1	Bokens formål	3
1.2	Arbeidsrettens grunnlag, betydning og virkeområde	6
1.3	«Private» og offentlige arbeidsforhold	8
1.4	Nærmere om arbeidsrettslige prinsipper	9
1.5	Normer og samfunnsutviklingen	11
1.6	Arbeidsforholdets forutsigbarhet – «spilleregler»	13
1.7	Arbeidslivets dynamikk. Bedriftssammensetning	14
1.8	Den individuelle arbeidsretts hovedproblemstillinger	15
1.9	Den individuelle arbeidsretts idégrunnlag, særpreg og begrunnelse . . .	17
1.10	Den individuelle arbeidsretts sammenheng med det øvrige rettssystemet	18
	1.10.1 Innledning	18
	1.10.2 Forhold til strafferetten	21
1.11	Rettskildesituasjonen	22
	1.11.1 Innledning	22
	1.11.2 Arbeidsmiljølovens formål – funksjon og rettslige status . . .	22
	1.11.3 Rettspraksis	22
	1.11.4 Andre nasjonale rettskilder	23
	1.11.5 EU-rett	23
	1.11.6 Utenlandsk rett	27
1.12	Tjenestedirektivet	30
1.13	Domstolens rolle i stillingsvernsaker	31
1.14	Endringsforslag arbeidsmiljøloven. Ot.prp. nr. 54 (2008–2009)	32

KAPITTEL 2 HISTORIKK. ARBEIDSMILJØLOVENS VIRKEOMRÅDE. GRUNNBEGREPER

2.1	Innledning	34
2.2	Merkantilisme og liberalisme	34
2.3	Arbeidervern og liberalisme – det individuelle dilemma og den kollektive arbeidsretts begrunnelse	35
2.4	Hovedtrekk om det norske arbeidervern frem til den nåværende arbeidsmiljøloven	37
2.5	Allment om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62	43
2.5.1	Innledning	43
2.5.2	Forskrifter	44
2.5.3	Lovens geografiske virkeområde	44
2.5.4	Aml. § 1–1. Lovens formål – hovedtrekk	44
2.5.5	Aml. § 1–2. Arbeidsmiljølovens generelle virkeområde	45
2.6	Aml. § 1–3. Petroleumsvirksomhet til havs.	47
2.6.1	Innledning	47
2.6.2	Aml. § 1–3 (3). Helt eller delvis unntak for petroleumsvirksomhet	47
2.7.	Aml. § 1–4. Virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker mv.	48
2.7.1	Aml. § 1–4 (1) Hjemmel for forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker mv.	48
2.7.2	Aml. § 1–4 (2). Virksomhet i landbruket som ikke bruker annen hjelp enn avløserhjelp.	48
2.7.3	Aml. § 1–4 (3). Lovens anvendelse på byggherre eller dennes representant.	48
2.7.4	Aml. § 1–4 (4). Hjemmel for å fastsette særregler for virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstakere	49
2.8	Aml. § 1–5. Arbeid i arbeidstakers og arbeidsgivers hjem	49
2.8.1	Aml. § 1–5(1). Arbeid i arbeidstakers hjem	49
2.8.2	Aml. § 1–5 (2). Arbeid i arbeidsgivers hjem.	49
2.9	Aml. § 1–6. Personer som ikke er arbeidstakere	50
2.10	Aml. § 1–7 (1) og (2). Utsendt arbeidstaker	51
2.10.1	Virkeområde	51
2.10.2	Arbeids- og ansettelsesvilkår for utsendt arbeidstaker	52
2.10.3	Aml. § 1–7 (3). Utsending av arbeidstaker fra Norge til et annet land innenfor EØS-området	53
2.11	Ansatte ved ambassader mv.	53
2.12	Aml. § 15–16 (2). Stillingsvernreglene for daglig leder kan unntas	54

2.13	Aml. § 1–9. Arbeidsmiljølovens ufravikelighet.	54
2.14	Aml. § 18–1. Tilsynet med loven.	55
2.15	Aml. kapittel 19. Arbeidsmiljølovens straffebestemmelser.	55
2.16	Aml. § 1–8 (2). Arbeidsgiver.	56
	2.16.1 Hovedregel	56
	2.16.2 Konsernforhold	56
	2.16.3 Delt arbeidsgiveransvar.	59
	2.16.4 Særlig om internasjonale selskaper.	61
2.17	Aml. § 1–8 (2). Virksomhet.	61
	2.17.1 Innledning	61
	2.17.2 Virksomhetsbegrepet ved oppsigelser når firmaet har virksomhet i ulike regioner.	62
2.18	Aml. §§ 14–12 – 14–14. Innleie av arbeidskraft.	63
2.19	Aml. § 1–8 (1). Arbeidstaker.	63
	2.19.1 Innledning	63
	2.19.2 Deltidsansatt arbeidstaker	66
	2.19.3 Aml. §§ 14–12 – 14–14. Innleid arbeidstaker.	66
	2.19.4 Arbeidstaker som eier eller deleier. Styremedlem	67
	2.19.5 Franchisetaker.	69
	2.19.6 Kontraktører	69
	2.19.7 Avgrensning mot selvstendige oppdragsmottakere	70
	2.19.8 Management by hire	75
	2.19.9 Bestyrerpar	76
	2.19.10 Bona fide-kontrakter	76
	2.19.11 EU-arbeidstakerbegrep	77
2.20	Arbeidsgivers styringsrett, plikt og ansvar	77
	2.20.1 Definisjon og hjemmel	77
	2.20.2 Ytre rammer for styringsretten	79
	2.20.3 Nærmere om styringsretten som begrep.	79
	2.20.4 Styringsrettens etiske grense.	82
	2.20.5 Arbeidsgivers fortolkningsfortrinn	83
2.21	Aml. kapittel 15. Oppsigelse og avskjed.	84
2.22	Aml. § 15–2 (1). Masseoppsigelse	85
2.23	Endringsoppsigelse	85
2.24	Fristilling	86

KAPITTEL 3 ANSETTELSE

3.1	Innledning	88
3.2	Ansettelsesrettens begrensninger	89

3.2.1	Arbeidstakere med fortrinnsrett	89
3.2.2	Aml. § 4–1 (5) Begrensning i adgangen til å ansette visse grupper arbeidstakere som i særlig grad kan være utsatt for ulykker eller helsefare.	90
3.2.3	Aml. § 11-1. Forbud mot arbeid av barn og ungdom	90
3.2.4	Kompetansekrav	90
3.2.5	Søker har konkurranseklausul	91
3.2.6	Rekruttering fra konkurrent	91
3.2.7	Forbud mot å ansette personer som er domfelt.	91
3.2.8	Strl. § 29. Arbeidstaker som er idømt rettighetstap	91
3.2.9	Offentligrettslige tillatelser.	91
3.3	Arbeidsgivers formidling av ledig stilling	92
3.3.1	Innledning	92
3.3.2	Likestillingsloven. Direkte og indirekte diskriminering	92
3.3.3	Aml. kapittel 13. Vern mot diskriminering	93
3.3.4	Aml. § 14–1. Informasjon om ledige stillinger i virksomheten	94
3.3.5	Annonsering	94
3.4	Intervju.	95
3.5	Aml. § 13–4. Innhenting av opplysninger ved ansettelse	96
3.5.1	Innledning	96
3.5.2	Aml. § 13–4 (1). Forbud mot innhenting av visse opplysninger.	96
3.5.3	Opplysninger man kan be om	97
3.6	Fortielse av sykdom.	103
3.7	Gravid søker.	104
3.7.1	Opplysning om graviditet – nåværende og fremtidig	104
3.7.2	Ansettelse av gravid søker	106
3.8	Politiattest	106
3.9	Opplysninger om straffbare forhold, siktelse mv.	107
3.10	Psykologi- og andre tester	109
3.11	Kredittopplysninger.	110
3.12	Referanser	110
3.13	Arbeidsgivers generelle undersøkelsesplikt.	110
3.14	Særlig om arbeidstakers eventuelle plikt til å være organisert	111
3.15	Arbeidsgivers opplysningsplikt og forventninger	111

KAPITTEL 4 ARBEIDSAVTALENS ETABLERING OG RETTSVIRKNINGER

4.1	Arbeidsavtalens parter og betydningen av dette som kontraktsforutsetning.	113
-----	---	-----

4.2	Habilitet og kompetanse	114
4.3	Arbeidsavtalens etablering. Avtalelovens begrensninger.	
	Art av arbeidsforhold og forutsetninger	114
4.3.1	Innledning	114
4.3.2	Aml. § 14–5 (1). Krav om skriftlig arbeidsavtale. Formkrav .	116
4.3.3	Aml. § 14–5 (2). Seneste tidspunkt for når avtale skal foreligge	116
4.3.4	Avtale foreligger ikke	116
4.3.5	Aml. § 14–6. Minimumskrav til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen	116
4.3.6	Aml. § 14–8. Endringer i arbeidsforholdet	120
4.4	Den individuelle arbeidsavtalen og tariffavtalen	121
4.5	Ansettelsesvilkår	122
4.5.1	Innledning	122
4.5.2	Aml. § 14–9 (1). Ansettelsesforholdets karakter og varighet .	123
4.5.3	Økonomiske vilkår	123
4.5.4	Pensjon	124
4.5.5	Aksjeopsjoner	124
4.5.6	Bonus	125
4.5.7	Konkurransklausuler	125
4.5.8	Bindingstid	125
4.5.9	Krav om bosted	127
4.5.10	Arbeidsavtalens henvisning til personalhåndbok, arbeidsreglement, ordensregler og etiske regler. Vilkår og betydning. Stillingsinstruks. Offentligrettslige bestemmelser mv. Eventuell integrasjon.	128
4.5.11	Aml. § 15–6. Særlig om prøvetid.	131
4.6	Aml. § 15–16 (1). Voldgiftsklausul. Vilkår og dens rettslige omfang .	135
4.7	Aml. § 1–8 (1). Tidspunktet for arbeidsforholdets ikrafttreden. Lovregler	136
4.8	Aml. § 13–7. Innsyn i søkerliste. Arbeidsgivers opplysningsplikt	137
4.9	Aml. § 13–8. Antatt diskriminering. Bevisbyrde.	138
4.10	Informasjon om ansettelse til de øvrige arbeidstakere. Fadderordninger.	138
4.11	Orientering til den nye arbeidstakeren.	138
4.12	Manglende tiltredelse av sykmeldt arbeidstaker	139
4.13	Særlig om utenlandsk arbeidskraft	139

KAPITTEL 5 MIDLERTIDIG TILSETTING. INNLEIE – UTLEIE

5.1	Aml. § 14–9. Midlertidig tilsetting. Innledning.	140
-----	--	-----

5.2	Partenes forutsetninger	141
5.3	Formkrav og eventuell betydning av unnlattelse av skriftlighet.	141
5.4	Nærmere om vilkårene for midlertidig tilsetning.	142
5.4.1	Aml. § 14–9 (1) bokstav a	142
5.4.2	«Arbeidets karakter».	143
5.4.3	Aml. § 14–9 (1) bokstav b. Vikariat	144
5.5	Aml. § 14–9 (1) bokstav c. Praksisarbeid	148
5.6	Aml. § 14–9 (1) bokstav d. Deltaker i arbeidsmarkedstiltak.	150
5.7	Aml. § 14–9 (1) bokstav e. Idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innenfor den organiserte idretten	150
5.8	Aml. § 14–9 (3). Kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett	150
5.9	Varigheten av den midlertidige tilsetningen	151
5.9.1	Innledning	151
5.9.2	Aml. § 14–9 (5). Opphør midlertidig tilsetning	151
5.9.3	Aml. § 14–9 (4). Når varsel om opphør er påkrevet.	152
5.9.4	Aml. § 14–9 (5). Midlertidig tilsetning med varighet over fire år	152
5.10	Arbeid etter behov. Tilkallingsvakter.	154
5.11	Vurderingstidspunktet for om det foreligger lovlig tilsetning	155
5.12	Oppsigelse av avtalen før avtalt opphør	156
5.13	Aml. § 14–10. Åremålstilsetning for virksomhetens øverste leder Stillingsvern.	156
5.14	Aml. § 14–10 (2). Ansettelse på åremål når det er nødvendig som følge av overenskomst med fremmed stat eller internasjonal organisasjon	156
5.15	Aml. § 14–11. Virkninger av ulovlig midlertidig tilsetning	157
5.15.1	Aml. § 14–11 (1). Partenes påstand ved ulovlig midlertidig tilsetning	157
5.15.2	Aml. § 14–11 (2). Erstatning	157
5.16	Aml. § 15–11 (3). Rett til å fortsette i stillingen ved tvist.	157
5.17	Aml. §§ 14–12 og 14–13. Innleie av arbeidskraft	157
5.17.1	Innledning	157
5.17.2	Aml. § 14–12. Innleie av arbeidstakere fra virksomhet som har til formål å drive utleie	158
5.18	Aml. § 14–13. Innleie av arbeidstakere fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie	161
5.18.1	Aml. § 14–13 (1). Hovedregel	161
5.18.2	Aml. § 14–13 (2). Ved innleie av mer enn 10 % av de ansatte hos innleier	161
5.18.3	Aml. § 14–13 (3). Forbud mot innleie av visse arbeidstakergrupper eller på visse områder	161
5.19	Aml. § 14–14. Virkningene av ulovlig innleie av arbeidstaker	162
5.20	Forskrift om bemanningsforetak	162

KAPITTEL 6 HEVING ELLER OPPSIGELSE AV ARBEIDSAVTALE FØR TILTREDELSE

6.1	Innledning	164
6.2	Rettslig regulering	165
6.3	Avtale i strid med lovhjemmel.	165
6.4	Opphør pga. uriktige opplysninger	165
6.4.1	Arbeidstakers feilaktige opplysninger	165
6.4.2	Arbeidsgivers feilaktige opplysninger	166
6.5	Reklamasjonsplikt	166
6.6	Manglende tiltredelse	166
6.7	Eventuell naturaloppfyllelse ved heving eller tilbakekall	167

KAPITTEL 7 ORGANISERING AV VIRKSOMHETEN

7.1	Innledning	168
7.2	Arbeidsgivers rett og plikt til å organisere virksomheten	168
7.2.1	Det rettslige og prinsipielle utgangspunktet. Innledning	168
7.2.2	Beordring mellom konsernselskaper.	173
7.2.3	Aml. § 1–5 (1). Særlig om arbeid i arbeidstakers hjem	174
7.2.4	Aml. § 4–2 (2) bokstav b. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt for fratrudd arbeidstaker som krever stilling etter fortrinnsretten	175
7.3	Ordensregler. Regler for opptreden. Antrekk	175
7.4	Aml. §§ 14–16 – 14–20. Arbeidsreglement.	175
7.5	Ekstern opplysning om virksomhetens organisering	176
7.6	Arbeidssted	177
7.6.1	Arbeidskontraktens bestemmelser	177
7.6.1.1	Innledning	177
7.6.1.2	Arbeidsplassens eventuelle stedlige begrensning. Flytting innenfor Norge	177
7.6.1.3	Særlig om arbeidssted med hjemmel i tariffavtaler	181
7.6.1.4	Flytting i internasjonale ansettelsesforhold. Tilbakekalling	182
7.6.1.5	Endring av arbeidssted i forbindelse med virksomhetsoverdragelse	183
7.7	Aml. § 2–3. Arbeidstakers medvirkningsplikt. Aml. § 2–4 Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten	184
7.8	Det fysiske miljøet.	184
7.8.1	Aml. § 4–4. Kravet til det fysiske arbeidsmiljøet	184
7.8.2	Aml. § 4–5. Særlig om kjemisk og biologisk helsefare	185

7.8.3	Aml. § 4–6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne	185
7.9	Aml. § 3–4. Vurdering av tiltak for fysisk aktivitet.	186
7.10	Aml. kapittel 3: Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet	186
7.10.1	Aml. § 2–1. Arbeidsgivers plikter. Innledning	186
7.10.2	Aml. § 3–1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid	187
7.11	Krav til arbeidsmiljøet	189
7.11.1	Aml. § 4–1. Generelle krav til arbeidsmiljøet. Innledning	189
7.11.1.1	Aml. § 4–1 (2). Arbeidets organisering	190
7.11.1.2	Aml. § 4–1 (3). Innretting av virksomheten for begge kjønn	192
7.11.1.3	Aml. § 4–1 (4). Innretting av virksomhet for arbeidstakere med funksjonshemning	192
7.11.1.4	Aml. § 4–1 (6). Identitetskort	193
7.12	Aml. § 4–2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling.	193
7.12.1	Innledning	193
7.12.2	Aml. § 4–2 (2). Utforming av arbeidssituasjonen.	194
7.13	Skader og sykdommer	196
7.13.1	Aml. § 5–1. Registrering av skader og sykdommer	196
7.13.2	Aml. § 5–2. Arbeidsgivers varslings- og meldeplikt.	197
7.13.3	Aml. § 3–3. Bedriftshelsetjeneste.	198
7.13.4	Aml. § 5–3. Leges meldeplikt.	199
7.14	Aml. § 4–3. Krav til det psykososiale miljøet.	199
7.14.1	Innledning	199
7.14.2	Aml. § 4–3 (3). Trakassering og utilbørlig opptreden	199
7.14.3	Arbeidsgivers ansvar. Arbeidsgivers plikter på det psykososiale området – «Den gode arbeidsgiver – Dominus bonus».	207
7.15	Aml. § 3–6. Plikt til å legge forholdene til rette for varslings.	217
7.16	Aml. kapittel 6. Verneombud.	218
7.16.1	Hovedtrekk	218
7.16.2	Aml. § 6–3. Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid.	219
7.16.3	Verneombudets opptreden.	221
7.17	Aml. kapittel 7. Arbeidsmiljøutvalg	221
7.18	Kontrolltiltak i virksomheten.	223
7.18.1	Innledning	223
7.18.2	Aml. § 9–2. Drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak	224
7.18.3	Mengden og graden av kontrolltiltak	224
7.18.4	Aml. § 9–1 (2). Kontrolltiltak og personopplysningsloven	224
7.18.5	Kasuistikk	225
7.19	Arbeidstakers eventuelle private sfære på arbeidsplassen	229
7.19.1	Innledning	229

7.19.2	Telefonbruk. Avlytting	230
7.19.3	Arbeidsgivers rett til innsyn i e-post, tekstmeldinger mv.	231
7.20	Interne prosedyrer ved mislighold.	236

KAPITTEL 8 ARBEIDSTID

8.1	Innledning	237
8.2	Arbeidstidsbestemmelsenes formål	237
8.3	Arbeidstid. Fra 1892 til 2007.	238
8.4	Maksimal arbeidstid etter 2007-loven	238
8.5	Arbeidstidsdirektivet	238
8.6	Arbeidstidsbestemmelsenes karakter.	238
8.7	Virkeområde	239
8.7.1	Dobbeltstillinger	239
8.7.2	Unntak fra reglene om arbeidstid	239
8.8	Aml. § 10–12 (5). Bundenhet for uorganiserte arbeidstakere	245
8.9	Definisjoner. Omfang.	246
8.9.1	Aml. § 10–1 (1). Arbeidstid	246
8.9.2	Aml. § 10–1 (2). Arbeidsfri	246
8.9.3	Reisetid	247
8.9.4	Deltakelse i kurs, konferanser eller lignende	247
8.10	Aml. § 10–2. Arbeidstidsordninger	247
8.10.1	Aml. § 10–2 (1). Det overordnede hensynet.	247
8.10.2	Aml. § 10–2 (2). Nattarbeid	247
8.10.3	Aml. § 10–2 (3). Fleksibel arbeidstid	247
8.11	Aml. § 10–2 (4). Redusert arbeidstid	249
8.12	Aml. § 10–3. Arbeidsplan	250
8.13	Aml. § 10–4. Den alminnelige arbeidstid	250
8.13.1	Innledning	250
8.13.2	Utvidelse av den alminnelige arbeidstiden	250
8.13.3	Aml. § 10–4 (2). Arbeid som helt eller delvis er av passiv karakter på arbeidsstedet eller anvist sted	251
8.13.4	Aml. § 10–4 (3). Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.	251
8.13.5	Aml. § 10–4 (4). Skiftarbeid. Turnusarbeid mv.	252
8.13.6	Aml. § 10–4 (4). Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av syv dager	255
8.13.7	Aml. § 10–4 (5). Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 36 timer i løpet av syv dager.	256

8.13.8	Aml. § 10–5. Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden	257
8.13.9	Aml. § 10–5 (2). Utvidet arbeidstid etter avtale med de tillitsvalgte	258
8.13.10	Aml. § 10–5 (3). Utvidet arbeidstid etter samtykke fra Arbeidstilsynet	258
8.13.11	Aml. § 10–5 (1–3). Overtid som en del av gjennomsnittsberegningen	258
8.13.12	Beregning av arbeidstid i deltidsstillinger med ulik daglig arbeidstid	258
8.14	Innarbeidelse av fritid i medhold av lov nr. 25/1969 om trudomssamfunn og ymist anna, § 27 a	259
8.15	Aml. § 10–6. Overtid	259
8.15.1	Aml. § 10–6 (2). Arbeidsmiljølovens overtidsbegrep	259
8.15.2	Aml. § 10–6 (1). Vilkår for å benytte overtid	260
8.15.3	Aml. § 10–6 (4). Lengden av overtidsarbeid	261
8.16	Aml. § 10–7. Oversikt over arbeidstiden	264
8.17	Aml. § 10–8. Daglig og ukentlig arbeidsfri	265
8.17.1	Aml. § 10–8 (1). Hovedregel	265
8.17.2	Aml. § 10–8 (2). Krav om sammenhengende arbeidsfri i løpet av syv dager	265
8.17.3	Aml. § 10–8 (3). Avtale med tillitsvalgte	266
8.17.4	Aml. § 10–8 (3) fjerde punktum. Beredskapsvakt	266
8.17.5	Aml. § 10–8 (3) fjerde punktum. Alvorlige driftsforstyrrelser	266
8.17.6	Aml. § 10–8 (4). Aml. § 10–10 (5). Arbeidsfri på søn- og helgedager	267
8.18	Aml. § 10–9. Pauser	267
8.18.1	Aml. § 10–9 (1). Hovedregel	267
8.18.2	Aml. § 10–9 (2). Pause ved overtid	268
8.19	Aml. § 10–10. Søn- og helgedagsarbeid	268
8.19.1	Aml. § 10–10 (1). Definisjon	268
8.19.2	Aml. § 10–10 (2). Vilkår for søn- og helgedagsarbeid	269
8.20	Aml. § 10–11. Nattarbeid	271
8.20.1	Aml. § 10–11 (1). Definisjon	271
8.20.2	Aml. § 10–11 (2). Vilkår. Nattarbeidet skal være nødvendig	272
8.20.3	Aml. § 10–11 (3). Drøftelsesplikt med de tillitsvalgte	272
8.20.4	Aml. § 10–11 (4). Avtale med de tillitsvalgte ved «et særlig og tidsavgrenset behov»	273
8.20.5	Aml. § 10–11 (7). Krav om helsekontroll for nattarbeidere	273
8.20.6	Aml. § 10–11 (5). Den alminnelige arbeidstid ved nattarbeid	273
8.21	Forandring i arbeidstiden	274
8.22	Endring av vaktlister	276

8.23	Aml. § 10–13. Tvisteløsning	276
8.24	Likestilling mellom arbeidstakere i konsern	276

KAPITTEL 9 ARBEID AV BARN OG UNGDOM

9.1	Innledning og bakgrunn.	278
9.2	Lovens formål	278
9.3	Et kort tilbakeblikk	279
9.4	Barn. Ungdom. Definisjoner	279
9.5	Virkeområde – «virksomhet»	280
9.6	Forskriftens § 7. Samtykke fra foreldre/foresatte	280
9.7	Aml. § 11–4. Helsekontroll	280
9.8	Aml. § 11–1 (3). Generelle begrensninger i type arbeid ut fra risikovurderinger og helsefare.	280
9.9	Nærmere om forbudet mot barnearbeid.	281
9.9.1	Aml. § 11–1. Forbud mot barnearbeid	281
9.9.2	Aml. § 11–1 (1) a): «kulturelt eller lignende arbeid»	281
9.9.3	Aml. § 11–1 (1) bokstav b. Barn som har fylt 13 år	282
9.9.4	Forskriftens § 10. Unntak fra forbudet ved yrkesrettet opplæring	282
9.10	Arbeidstid	283
9.10.1	Aml. § 11–2. Arbeidstid	283
9.10.2	Nattarbeid	283
9.10.3	Aml. § 11–5. Pauser og fritid	285
9.11	Aml. § 11–1 (3). Listeføring av barn og ungdom	285

KAPITTEL 10 INFORMASJON OG DRØFTING

10.1	Innledning	286
10.2	Aml. § 8–1. Plikt til informasjon og drøfting. Pliktens omfang	286
10.3	Aml. § 8–2. Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting	287
10.3.1	Innledning. Omfang	287
10.3.2	§ 8–2 (1). Plikt til informasjon og drøfting.	287
10.3.3	Aml. § 8–2 (2). Tidspunktet for informasjon	287
10.3.4	Aml. § 8–2 (3). Det nærmere innholdet i informasjonsplikten og drøftinger	288
10.3.5	Aml. § 8–2 (4). Fravikelse ved tariffavtale	288
10.4	Aml. § 8–3. Fortrolige opplysninger	289
10.4.1	Aml. § 8–3 (1). Pålegg for tillitsvalgte om taushetsplikt	289
10.4.2	Aml. § 8–3 (2). Unntak fra informasjons- og drøftingsplikten	289

10.4.3	Aml. § 8–3 (3). Tvist kan bringes inn for Bedriftsdemokratinemnda	289
--------	--	-----

KAPITTEL 11 VERN MOT DISKRIMINERING

11.1	Innledning	291
11.2	Bakgrunn for reglene om diskriminering	292
11.3	Aml. § 13–2. Lovens virkeområde	292
11.4	Aml. § 13–1. Nærmere om forbud mot diskriminering.....	292
11.4.1	Innledning	292
11.4.2	Aml. § 13–1 (1). Nærmere om forbudet mot diskriminering .	292
11.4.3	Diskriminering pga. graviditet	293
11.5	Unntak fra forbudet mot diskriminering	293
11.5.1	Aml. § 13–3. Unntak fra forbudet mot diskriminering.	293
11.5.2	Aml. § 13–6. Positiv særbehandling.....	294
11.6	Nærmere om diskrimineringsgrunnlagene	294
11.6.1	Politisk syn	294
11.6.2	Medlemskap i arbeidstakerorganisasjon	294
11.6.3	Seksuell orientering. Transkjønnete	294
11.6.4	Funksjonshemming	295
11.6.5	Alder	296
11.7	Andre bestemmelser i kapittel 13 som er omtalt tidligere i boken	298
11.8	Aml. § 13–8. Bevisbyrde	299
11.9	Aml. § 13–9. Virkninger av brudd på diskrimineringsforbudet.	300
11.9.1	Aml. § 13–9 (1). Oppreisning	300
11.9.2	Aml. § 13–9 (2). Erstatning for økonomisk tap	300
11.10	Aml. § 13–9 (3). Bestemmelser i tariffavtaler mv. i strid med diskrimineringsforbudet	301
11.11	Aml. § 13–10. Organisasjoners adgang til å opptre som fullmektig ...	301

DEL II ARBEIDSTAKERS VIKTIGSTE RETTIGHETER

KAPITTEL 12 LØNN OG ØKONOMISKE VILKÅR

12.1	Innledning	305
12.1.1	Hovedtrekk	305
12.1.2	Det offentliges regulering av lønnsforhold	305
12.2	Lønn	306

12.2.1	En nasjonal definisjon	306
12.2.2	EØS-avtalens definisjon	307
12.3	Opplysning om økonomiske vilkår i arbeidsavtalen	307
12.4	Feriepenger som en del av lønnen	307
12.5	Aml. § 4–1 (2). Lønssystemer	308
12.6	Aml. § 13–2 (1) bokstav c og aml. § 13–2 (4). Lønnsvilkår for uorganisert arbeidskraft. Opplysningsplikt	308
12.7	Diverse godtgjørelser	309
12.7.1	Aml. § 10–2, jf. § 10–9. Lønn for spisepauser/hvilepauser . .	309
12.7.2	Aml. § 10–6 (11) og (12). Overtidsgodtgjørelse og avspasering	309
12.7.3	Lønn for arbeid på 1. mai og 17. mai og bevegelige helligdager	309
12.7.4	Bonus	310
12.8	Lønn når verneombud stanser farlig arbeid	313
12.9	Lønn ved ordrenekt	313
12.10	Lønn ved fravær unntatt ved sykdom	313
12.11	Ftrl. § 8–20 annet ledd. Sykdom som skyldes graviditet. Refusjon . . .	314
12.12	Ftrl. § 8–18 og § 8–20. Lønn under sykdom	314
12.13	Ftrl. § 8–12. Antall sykepengedager	315
12.14	Deknl. § 9–3. Lønn ved arbeidsgivers konkurs	316
12.15	Lønn ved arbeidstakers dødsfall	316
12.16	Likestl. § 5. Lik lønn for arbeid av lik verdi	317
12.16.1	Innledning	317
12.16.2	«De fire faktorer»	319
12.16.3	Arbeidet er av lik eller høyere verdi	320
12.16.4	Bevisbyrde	321
12.17	Betalingsform	321
12.18	Aml. § 14–15. Utbetaling av lønn og feriepenger	321
12.19	Aml. § 14–15 (5). Avregningsoppgave	322
12.20	Trekk i lønn og feriepenger	322
12.20.1	Innledning – Hjemmel	322
12.20.2	Definisjon av lønn i forhold til trekkadgang	322
12.20.3	Aml. § 14–15 (2) bokstav a. Lovhjemlet fradrag	322
12.20.4	Aml. § 14–15 (2) bokstav b. Reglementerte innskudd i pensjons- eller sykekasser	322
12.20.5	Aml. § 14–15 (2) bokstav c. Skriftlig forhåndsavtale om trekk 323	
12.20.6	Aml. § 14–15 (2) bokstav d. Trekk for fagforeningskontingent mv.	324
12.20.7	Aml. § 14–15 (2) bokstav e. Erstatning for skade eller tap som arbeidstakeren forsettlig eller uaktsomt har påført virksomheten i forbindelse med arbeidet	325
12.20.8	Aml. § 14–15 (2) bokstav e. Arbeidstaker fratrer rettsstridig .	326

12.20.9	Aml. § 14–15 (2) bokstav f. Lønnstrekk ved fravær pga. arbeidsnedleggelse eller arbeidstegning	326
12.20.10	Aml. § 14–15 (3). Begrensning i trekkadgangen	326
12.20.11	Aml. § 14–15 (4). Drøftelsesplikt før trekk foretas	328
12.20.12	For mye utbetalt lønn	328
12.20.13	Arbeidsgivers uberettigede trekk i lønn	328
12.20.14	Motregning i lønnskrav	329
12.21	Justering av lønn	330
12.22	Lønn ved tilbakekomst fra permisjon	330
12.23	Endrede lønns- og økonomiske vilkår	330
12.23.1	Innledning	330
12.23.2	Særavtaler, vakttillegg mv.	333
12.23.3	Bortfall av bil- og reisegodtgjørelse. Telefongodtgjørelse . . .	333
12.23.4	Særlig om pensjon	333
12.24	Arbeidsgivers misligholdelse av lønnsutbetaling	336
12.25	Arbeidstakers tilbakeholdsrett i arbeidsgivers redskap mv. som sikkerhet for lønn.	336
12.26	Foreldelse av lønnskrav mv.	336
12.27	Prosessregler ved krav om lønn.	337

KAPITTEL 13 FERIE OG FERIEPENGER

13.1	Innledning	338
13.2	Ferielovens rettslige karakter.	339
13.3	Feriel. § 1. Ferielovens formål.	339
13.3.1	Innledning	339
13.3.2	Forbud mot økonomisk kompensasjon for unnlattelse av å ta ferie i et løpende arbeidsforhold	340
13.3.3	Økonomisk kompensasjon for unnlattelse av å ha tatt ferie ved opphør av arbeidsforhold	340
13.4	Nye lovbestemmelser med endringer i ferieloven.	341
13.5	Feriel. § 2. Hvem loven omfatter. Lovens personalmessige og geografiske virkeområde	341
13.5.1	Innledning	341
13.5.2	Feriel. § 2 nr. 2 andre punktum. Unntak	341
13.6	Feriel. § 3. Ferielovens ufravikelighet.	341
13.7	Feriel. § 14. Plikt til å ha ferie. Arbeidsgivers erstatningsplikt.	342
13.8	Feriel. § 4. Opptjeningsår og ferieår	343
13.9	Feriel. § 5. Feriefritid. Feriens lengde	343
13.9.1	Innledning – Terminologi	343

13.9.2	Feriel. § 5 (4). Virkedager. Beregning av feriefritid	343
13.9.3	Feriel. § 5 (1). Den alminnelige feriefritids lengde	343
13.9.4	Feriel. § 5 (2). Ekstraferie for arbeidstakere som fyller 60 år innen 1. september i ferieåret	344
13.9.5	Særlig om feriefritid for deltidsansatte	345
13.9.6	Feriel. § 5 (3). Feriens lengde ved ansettelse i ferieåret	345
13.9.7	Feriel. § 5 (4). Tilleggsfritid ved søndags- og skiftarbeid, uregelmessig arbeidstid mv.	345
13.9.8	Feriel. § 5 (5). Feriefritidens lengde for arbeidstaker uten full opptjening av feriepenger.	346
13.9.9	Opparbeidelse av feriefritid ved sykdom, permisjon, permittering, arbeidskamp mv.	346
13.10	Feriel. § 6. Fastsettelse av ferie, endring og erstatning ved omlegging av ferie.	346
13.10.1	Feriel. § 6 (1). Hvem som bestemmer tiden for ferie. Innledning	346
13.10.2	§ 6 (1). Arbeidsgivers drøftelsesplikt	346
13.10.3	§ 6 (2) Underretning	347
13.10.4	§ 6 (3). Endring av fastsatt feriefritid og eventuell erstatning i forbindelse med dette	347
13.10.5	§ 6 (4). Fravikelighet.	350
13.11	Feriel. § 7. Tiden for ferie	350
13.11.1	Innledning	350
13.11.2	Feriens påbegynnelse og slutt.	350
13.11.3	Feriel. § 7 (1). Hovedferien.	350
13.11.5	Feriel. § 7 (3). Forskuddsferie og overføring av feriefritid til neste ferieår.	351
13.11.6	Feriel. § 9. Ferieavvikling under sykdom, permisjon, arbeidskamp mv.	353
13.11.7	Feriel. § 9 (1) annet ledd. Ferieavvikling ved sykdom under ferien	354
13.11.8	Ftrl. § 8–17. Sykepenger ved utsettelse av ferien	355
13.12	Feriel. § 7 (1). Feriel. § 9 (2). Ferieavvikling under foreldre- og omsorgspermisjon	356
13.13	Feriel. § 9 (3). Ferieavvikling under militærtjeneste og annen pliktjeneste	357
13.14	Feriel. § 9 (4). Ferieavvikling under arbeidskamp	357
13.15	Ferie under fravær pga. permittering, suspensjon og annet fravær	358
13.16	Feriel. § 8. Ferieavvikling under oppsigelsestid	358
13.16.1	Innledning	358
13.16.2	Ferieavvikling i oppsigelsestid ved oppsigelse fra arbeidsgiver	359
13.16.3	Ferieavvikling i oppsigelsestid ved oppsigelse fra arbeidstaker	360
13.17	Feriel. kapittel III. Feriepenger	361

13.17.1	Innledning	361
13.17.2	Ferieloven § 10. Grunnlaget for beregning av feriepenger. . .	361
13.18	Feriel. § 10 nr. 2 og 3: Beregning av feriepenger. Den alminnelige prosentsats samt forhøyet prosentsats for arbeidstakere over 60 år. . . .	364
13.19	Fravær fra arbeidet.	365
13.20	Feriel. § 10 nr. 4 bokstav a: Opptjening av feriepenger under sykdom og omsorgspermisjon unntatt ved fødsel og adopsjon.	365
13.21	Feriel. § 10 nr. 4, bokstav b og c: Foreldrepenge som grunnlag for feriepenger fra trygden	366
13.22	Feriel. § 10 nr. 4 tredje ledd: Feriepenger av dagpenger under arbeidsløshet	366
13.23	Feriel. § 10 nr. 5: Feriepenger under militær og sivil pliktjeneste	366
13.24	Feriepenger ved forlenget ferie	366
13.25	Feriel. § 11: Utbetaling av feriepenger	367
13.25.1	Feriel. § 11 nr. 1: Alminnelige regler	367
13.25.2	Feriel. § 11 nr. 2: Feriepenger ved ikke avviklet ferie	367
13.25.3	Feriel. § 11 nr. 3: Feriepenger ved opphør av arbeidsforhold.	368
13.25.4	Feriel. § 11 nr. 4: Feriepenger ved arbeidskamp.	368
13.25.5	Feriel. § 11 nr. 5: Utbetaling ved dødsfall	368
13.25.6	Feriel. § 11 nr. 7: Utbetaling av feriepenger fra folketrygden	368
13.26	Ansvar for feriepenger ved virksomhetsoverdragelse	368
13.27	Arbeidsgivers erstatningsplikt pga. manglende feriefritid eller feriepenger.	368
13.28	Feriepenger som en del av lønnen	369

KAPITTEL 14 RETT TIL PERMISJON FRA ARBEIDET

14.1	Innledning	370
14.2	Demografi – en kort beskrivelse	370
14.3	Permisjon i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon.	371
14.3.1	Permisjonsrettigheter i forbindelse med svangerskap og fødsel. Arbeidsmiljøloven og folketrygdloven – hovedtrekk	371
14.3.2	Aml. § 12–1. Svangerskapskontroll	372
14.3.3	Aml. § 12–2. Svangerskapspermisjon for mor	373
14.3.4	Aml. § 12–3 (1). Omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel	373
14.3.5	Aml. § 12–3 (2). Omsorgspermisjon for adoptivforeldre og fosterforeldre.	373
14.3.6	Aml. § 12–4. Fødselspermisjon	374
14.3.7	Aml. § 12–5 (1). Foreldrepermisjon når det ytes foreldrepenge	374

14.3.8	Aml. § 12–5 (2). Foreldres rett til tillegg i permisjon i forhold til tiden for rett til foreldrepenger	375
14.3.9	Aml. § 12–5 (3). Rett til hel permisjon når foreldrene ikke bor sammen	375
14.3.10	Aml. § 12–5 (4). Permisjon for adoptivforeldre, fosterforeldre mv.	376
14.3.11	Aml. § 12–6. Delvis permisjon.	376
	14.3.11.1 Innledning – definisjoner	376
	14.3.11.2 Aml. § 12–6 (1). Type permisjon som kan konverteres til delvis permisjon	377
	14.3.11.3 Aml. § 12–6 (2). Arbeidstakere som har rett til delvis permisjon	377
	14.3.11.4 Aml. 12–6 (3). Varigheten av permisjonen	378
14.3.12	Arbeidsuførhet pga. sykdom i permisjonsperioden	378
14.3.13	Aml. § 12–7. Varslingsregler ved bruk av retten til permisjon	378
14.3.14	Hel permisjon etter ny fødsel	379
14.3.15	Aml. § 12–8. Ammefri	379
14.3.16	Eventuelle stillingsmessige endringer ved tilbakekomst etter heltidspermisjon og etter tidskontoutløp.	379
14.4	Aml. § 12–9. Barns og barnepassers sykdom	380
	14.4.1. Innledning	380
	14.4.2 Aml. § 12–9 (1). Arbeidstakers rett til permisjon ved barns og barnepassers sykdom	380
	14.4.3 Aml. § 12–9 (2) og (3). Barnets alder som vilkår for permisjon	381
	14.4.4 Aml. § 12–9 (2), (3) og (5). Varigheten av permisjonen.	381
	14.4.5 Aml. § 12–9 (4). Ytterligere om varigheten av permisjonen .	382
	14.4.6 Aml. § 12–5 siste setning. Overføring av permisjon til andre når arbeidstaker er alene om omsorgen	383
	14.4.7 Ftrl. § 9–8. Omsorgspenger fra arbeidsgiver	383
14.5	Aml. § 12–10. Pleie av pårørende i livets slutfase	383
14.6	Aml. § 12–11. Utdanningspermisjon.	384
	14.6.1 Aml. § 12–11 (1). Innledning	384
	14.6.2 Utdanningsformålet og dets organisering.	385
	14.6.3 Aml. § 12–11 (2). Nærmere om vilkåret for rett til utdanningspermisjon.	386
	14.6.4 Aml. § 12–11 (3). Antall permisjoner.	386
	14.6.5 Aml. § 12–11 (4). Fremgangsmåte ved søknad om utdanningspermisjon.	387
	14.6.6 Aml. § 12–11 (5). Varsel om uttak av permisjonen	387
	14.6.7 Aml. § 12–11 (6). Hjemmel for forskrift	387
	14.6.8 Aml. § 12–11 (5). Tvisteløsning.	387

14.6.9	Særlig om arbeidstakers stillingsvern under utdanningspermisjon Prosessregler	388
14.7	Aml. § 12–12. Permisjon pga. militærtjeneste	388
14.8	Aml. § 12–13. Rett til fri på grunn av utføring av offentlige verv	389
14.9	Velferdspermisjon	390
14.10	Særlig om fri til å søke annen stilling	390

DEL III ALLMENT OM ENDRING OG OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLD

KAPITTEL 15 ÅRSAKER TIL OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLD – HOVEDTREKK

15.1	Innledning	393
15.2	Lovhjemmel for oppsigelse/avskjed av arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven	394
15.3	Arbeidsmiljølovens regelsett i forhold til annen lovgivning	395
15.4	Kompetansen til å foreta oppsigelser og avskjed.	395
15.5	Arbeidsgivers opptreden. Opphør ved konkludent atferd. Oppsigelse/ avskjed uten form, men med handling. Endringsoppsigelser	397
15.6	Ytterligere om arbeidstakers rett til å heve ansettelsesavtalen pga. arbeidsgivers forhold	398
15.7	Arbeidstakers opptreden	398
15.8	Betingede oppsigelser	399
15.9	Årsaker til oppsigelse eller avskjed – hovedtrekk	401
15.10	Arbeidstakers rett til å heve arbeidsavtalen	403
15.11	Opphør pga. ugyldig viljeserklæring / uriktige opplysninger	403
15.12	Bristende forutsetninger	403
	15.12.1 Innledning	403
	15.12.2 Egne forhold. Force majeure.	403
	15.12.3 Motpartens forhold	404
15.13	Arbeidstakers rett til å avbryte arbeidsforholdet pga. egne forhold . . .	406
15.14	Avtale kommer i strid med lovhjemmel	406
15.15	Straffeloven § 29. Arbeidstakers tap av stilling pga. å være kjent skyldig i en straffbar handling.	407
15.16	Opphør av arbeidsforhold pga. konkurs	407
15.17	Opphør pga. uførepensjon	408
15.18	Opphør pga. alder samt pga. pensjonsalder.	409
	15.18.1 Aml. § 15–7 (4). Innledning	409

15.18.2	Aml. § 15–13 a. Formkrav og oppsigelsesfrist ved oppnådd pensjonsalder	409
15.18.3	Arbeidstakers plikt til å fratre ved pensjonsalder	411
15.18.4	Oppsigelse etter 67 år når det ikke er avtalt pensjonsalder – krav til saklighet.	414
15.18.5	Midlertidig tilsetning etter fylte 67 år	414
15.19	Opphør ved død	415
15.20	Avtale om opphør – Fratredelsesavtaler	415
15.20.1	Innledning	415
15.20.2	Saksbehandling	415
15.20.3	Frafallelse av krav	416
15.20.4	Motregning i lønn	417
15.20.5	Trygdeytelser	417
15.20.6	Etterlønn og konkurs.	418
15.20.7	Skattemessige forhold.	419

KAPITTEL 16 SAKLIGHET OG MISLIGHOLD SOM GRUNNLAG FOR OPSIGELSE ELLER AVSKJED – HOVEDTREKK

16.1	Innledning	421
16.2	Stillingsvern – en introduksjon	421
16.3	Oppsigelse – kontraktsrett	421
16.4	Om saklighetsbegrepet. Innledning.	422
16.5	Saklighetskravets eventuelle objektive karakter	425
16.6	Saklighet og arbeidskontraktens forutsetninger Virksomhet og type stilling	426
16.7	Normenes dynamiske og individuelle karakter	426
16.8	Proporsjonalitetsprinsippet	428
16.9	Skadevirkninger ved fortsatt ansettelse	430
16.10	Saklighetsnormens relativitet. Betydningen av bedriftens formål.	432
16.11	Saklighetskravet og den enkelte arbeidstaker	432
16.11.1	Innledning	432
16.11.2	Arbeidstaker med dobbeltstillinger.	433
16.11.3	Arbeidsgivers familie	434
16.11.4	Paransettelser. Medlemmer av orkestre o.l.	434
16.11.5	Lojalitet. Konkurrerende virksomhet	435
16.12	Tidselement mellom mislighold og reaksjon ved oppsigelse/avskjed pga. mislighold. Passivitet	436
16.13	Oppsigelse pga. arbeidsgivers eller virksomhetens forhold	438
16.13.1	Innledning	438

16.13.2	Virksomhetens økonomiske situasjon.	438
16.13.3	Alternative løsninger.	439
16.13.4	Interesseavveining.	439
16.13.5	Passende arbeid.	440
16.14	Arbeidstakers mislighold.	441
16.15	Avskjed/oppsigelse – arbeidsgivers begrunnelse	
	Det faktiske grunnlaget	442
16.16	Oppsigelsens/avskjedens konsekvenser.	443
	16.16.1 Innledning.	443
	16.16.2 Oppsigelsens konsekvenser for arbeidstaker	444
16.17	Betydningen av avtaler med de tillitsvalgte.	444
16.18	Oppsigelses-/avskjedsgrunnlaget skal kunne prøves av retten	445
16.19	Søksmål og erstatning	445
16.20	Rettsavgjørelser	447
16.21	Saklighet ved endringsoppsigelser	448

KAPITTEL 17 AVGRENSNING AV ÅRSAKER OG FORHOLD SOM EVENTUELT KAN BEGRENSE ARBEIDSGIVERS MULIGHETER FOR OPPSIGELSE OG AVSKJED

17.1	Innledning	451
17.2	Tolkningsprinsipper overfor arbeidsavtalen	451
17.3	Arbeidsgivers kunnskap om arbeidstakers mislighold. Passivitet	452
17.4	Avtalepartenes forutsetninger om eget mislighold	453
17.5	Misligholdets karakter og motiv	454
	17.5.1 Innledning.	454
	17.5.2 Ytterligere momenter av betydning ved vurderingen av misligholdets karakter.	455
17.6	Årsaker som vanligvis ikke kan være grunnlag for oppsigelse eller avskjed.	456
	17.6.1 Innledning.	456
	17.6.2 Handlingen strider mot et av rettsordenen godkjent formål	456
	17.6.3 Diskriminering pga. rase, politisk oppfatning mv.	457
	17.6.4 Diskriminering pga. kjønn	457
	17.6.5 Fagforeningsvirksomhet mv.	458
	17.6.6 Arbeidstakers henvendelse til offentlig myndighet.	458
	17.6.7 Arbeidsgivers motiv. Skadehensikt, sjikane mv.	459
	17.6.8 Utenforliggende hensyn	459
	17.6.9 Antesipert mislighold	459

17.7	Årsaker som kan begrense arbeidsgivers mulighet for umiddelbar oppsigelse eller avskjed	460
17.7.1	Innledning	460
17.7.2	Eventuelt likhetsprinsipp overfor arbeidstakere ved oppsigelse og avskjed	460
17.7.3	Advarsel	465
17.7.4	Betydningen av tidligere forhold	480
17.7.5	Tabbekvoter.	482

KAPITTEL 18 EVENTUELT KRAV TIL SUBJEKTIVT MISLIGHOLD ELLER UAKTSOMHET SOM GRUNNLAG FOR OPPSIGELSE OG AVSKJED

18.1	Innledning	483
18.2	Mislighold av arbeidstakers plikter	485
18.2.1	Innledning	485
18.2.2	Særlig om avskjed.	488
18.3	Grunnlaget for en objektiv standard og dens forutsetninger	490
18.4	Arbeidstakers psykiske tilstand	490
18.5	Særlig om utførelsen av arbeid som grunnlag for avskjed	492
18.6	Konklusjon.	492

KAPITTEL 19 SAKLIGHETS- OG MISLIGHOLDSBEGREPETS RELATIVITET I FORHOLD TIL DEN ENKELTE ARBEIDSTAKER VED OPPSIGELSE OG AVSKJED

19.1	Innledning	494
19.2	En økonomisk saklighetsnorm.	495
19.3	Type virksomhet. Virksomhetens formål.	495
19.4	Ytterligere om bedriftens art og formål.	497
19.5	Bedriftens størrelse	499
19.6	Organiseringen av virksomheten	500
19.6.1	Innledning	500
19.6.2	Arbeidsgivers organisering av virksomheten	500
19.7	Virksomhetens «indre kultur»	503
19.8	Arbeidstakers stilling.	503
19.8.1	Innledning	503
19.8.2	Den hierarkiske stillingen	503
19.8.3	Type stilling	506

XXX

19.9	Arbeidstakers utdanning/intellektuelle utrustning	508
19.10	Alder, erfaring og ansettelsestid, psykisk tilstand	508
19.10.1	«Voksen alder». Stor erfaring	508
19.10.2	«Ung alder». Liten erfaring.	509
19.11	Sosiale forhold og «klare menneskelige forhold»	510
19.12	Muligheter for omplassering	510
19.13	Betydningen av arbeidstakers muligheter på arbeidsmarkedet	511
19.14	Betydningen av at én arbeidstaker går til sak, andre ikke	512
19.15	Handlingens konsekvenser. Skadepotensialet	512
19.16	Om tillitsvalgte	513
19.16.1	Den tillitsvalgtes rettsstilling	513
19.16.2	Oppsigelsesvern for tillitsvalgte	514
19.16.3	Ophør av tillitsverv	515

**KAPITTEL 20 EN VURDERING AV OM DET FORELIGGER
OPPSIGELSE ELLER AVSKJED. TILBAKEKALL AV
OPPSIGELSE ELLER AVSKJED**

20.1	Oppsigelse fra arbeidsgiver eller arbeidstakers egen oppsigelse.	517
20.1.1	Innledning	517
20.1.2	Bevis og bevisbyrde	520
20.1.3	Habilitet	521
20.2	Uklare situasjoner – eventuell bundenhet	522
20.2.1	Om tolkning av opphørssituasjoner. Ord og uttrykk.	522
20.2.1.1	Innledning	522
20.2.1.2	Arbeidsgivers opptreden, herunder provokasjon	524
20.2.1.3	Arbeidstakers opptreden	527
20.2.1.4	Valg om egen oppsigelse / press	530
20.2.1.5	Intern og ekstern informasjon	532
20.3	Arbeidstaker fratrer i oppsigelsestiden med lønn	532
20.4	Tilbakekall av oppsigelse/avskjed	534
20.4.1	Innledning	534
20.4.2	Tilbakekall fra arbeidstaker	535
20.4.3	Tilbakekall fra arbeidsgiver	542

KAPITTEL 21 ARBEIDSKONTRAKTEN OG FRITIDEN

21.1	Innledning	544
21.2	Deltakelse på kurs	545

21.3	Opptreden i privatlivet	545
21.4	Arbeidstakers stilling	546
21.5	Bistilling	547
21.6	Arbeidstakers opptreden	548
21.7	Forbrytelser utenom tjenesteforhold som ikke kan knyttes til arbeidsgivers virksomhet	551
	21.7.1 Generelt	551
	21.7.2 Opplysningsplikt om siktelse mv.	553
21.8	Arbeidsgiver henvender seg til arbeidstaker i fritiden	553

DEL IV SAKSBEHANDLINGSREGLER FØR OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLD, OPPSIGELSESFRISTER

KAPITTEL 22 SAKSBEHANDLINGSREGLER. FORMKRAV, AVGIVELSE OG INNHOLD VED OPPSIGELSE OG AVSKJED. OPPSIGELSENS UMIDDELBARE RETTSVIRKNINGER

22.1	Saksbehandlingsregler før oppsigelse og avskjed. Innledning	556
22.2	Kan saksbehandlingskravet være relativt	559
	22.2.1 Virksomhetens størrelse	559
	22.2.2 Arbeidstakers ansettelsestid, alder, erfaring, flerkulturelle innslag	559
22.3	Aml. § 15–1. Drøfting før beslutning om oppsigelse. Arbeidsgivers drøftelsesplikt	559
22.4	Innkalling til drøftelsesmøte. Drøftelsesmåten. Momenter i drøftelsesmøter	561
	22.4.1 Innkalling til drøftelsesmøte. Møtets betegnelse	561
	22.4.2 Arbeidstakers eventuelle plikt til å møte	565
	22.4.3 Arbeidstaker unnlater å møte	566
	22.4.4 Formålet med drøftelsesmøtet	566
	22.4.5 Tillitsvalgt og rådgiver	567
	22.4.6 Tillitsvalgte og drøftelsesplikten før oppsigelse og avskjed	567
	22.4.7 Særlig om arbeidsgivers opplysningsplikt ved nedbemanning	568
	22.4.8 Eventuell protokoll fra drøftelsesmøtet	569
	22.4.9 Betydningen av drøftelsesmøtet	569
	22.4.10 Betydningen av unnlattelse av å ha drøftelser for sakligheten/ rettmessigheten	569
	22.4.11 Unnlattelse av drøftelse som grunnlag for erstatning	572
22.5	Oppsigelsen er skrevet på forhånd	573
22.6	Aml. § 15–2. Informasjon og drøfting ved masseoppsigelser	573

XXXII

22.6.1	Aml. § 15–2 (1). Masseoppsigelser. Definisjon	573
22.6.2	Bakgrunnen for reglene om masseoppsigelse.	574
22.6.3	Aml. § 15–2 (3). Informasjons- og drøftelsesplikt mv. ved masseoppsigelser	574
22.6.4	Aml. § 15–2 (5). Virkning av planlagte masseoppsigelser . . .	575
22.6.5	Kort om omstillingslova	576
22.7	Aml. § 15–4. Formkrav ved oppsigelse og avskjed	576
22.7.1	Innledning	576
22.7.2	Krav til skriftlighet. Språk og kommunikasjonsform	577
22.7.3	Oppsigelse og avskjed fra arbeidsgiver – påbudets klarhet . .	578
22.7.4	Oppsigelsens innhold og iverksettelse	581
22.7.5	Oppsigelse fra arbeidstaker.	581
22.7.6	Krav til skriftlighet ved opphør av midlertidig tilsetning	581
22.7.7	Opphør ved pensjonsalder.	581
22.7.8	Oppsigelse ved nedleggelse av virksomhet	582
22.7.9	Oppsigelse ved konkurs	582
22.8	Avgivelse av oppsigelse og avskjed. Tidspunktet for rettsvirkningene. .	582
22.8.1	Innledning	582
22.8.2	Arbeidstakerens oppgitte adresse	583
22.8.3	Når oppsigelsen/avskjeden anses å ha funnet sted	583
22.9	Kontraoppsigelse. Avskjed i oppsigelsestiden.	585
22.10	Aml. § 15–4 (2). Krav til opplysninger i oppsigelsen og avskjeden . .	585
22.10.1	Innledning	585
22.10.2	Manglende opplysning om rett til forhandling og søksmålsfrist .	585
22.10.3	Særlig om opplysning angående retten til å fortsette i stilling ved oppsigelse og avskjed.	586
22.10.4	Opplysning om fortrinnsrett ved endringsoppsigelse.	587
22.10.5	Feil oppsigelsesfrist	587
22.10.6	Manglende opplysninger om hvem som er arbeidsgiver – rett saksøkt	588
22.10.7	Opplysninger om varsel om fratreden samt om søksmålsfrist ved midlertidig tilsetning.	588
22.10.8	Eksempel på oppsigelsesbrev/avskjed	588
22.11	Aml. § 15–5. Formfeil. Reparasjon av formfeilen. Reklamasjonsplikt. Passivitet	589
22.11.1	Innledning	589
22.11.2	Betydningen av formfeil	591
22.12	Formkrav ved overskridelse av styringsrettens grenser.	593
22.13	Reklamasjonsplikt. Passivitet	593
22.14	Formfeil som grunnlag for erstatning	595
22.15	Rettspraksis om betydningen av formfeil	595
22.16	Rettingheter, plikter og oppgaver i oppsigelsesfristen.	597

22.16.1	Innledning	597
22.16.2	Arbeidsoppgaver i oppsigelsesperioden	597
22.17	Oppsigelsens virkninger ved sykdom, svangerskap, etter fødsel og adopsjon og ved militærtjeneste. Permittert arbeidstaker	601

KAPITTEL 23 OPPSIGELSESFRISTER I ARBEIDSFORHOLD

23.1	Aml. § 15–3. Oppsigelsesfrister. Innledning	602
23.2	Terminologi	602
23.3	Eventuelle ulike oppsigelsesfrister for arbeidsgiver og arbeidstaker . .	602
23.4	Oppsigelsesfristens utgangspunkt	603
23.5	Hovedregel om oppsigelsesfrist av skriftlige arbeidsavtaler, herunder prøvetid.	603
23.6	Muntlig ansettelsesavtale.	604
23.7	Særlig om ansettelsestid i konsern.	604
23.8	Oppsigelsesfrister ved masseoppsigelser.	604
23.9	Forlenget oppsigelsestidsgodtgjørelse etter Hovedavtalen LO-NHO . .	605
23.10	Oppsigelse under fravær pga. sykdom, permisjon ved svangerskap, etter fødsel og adopsjon.	605
23.11	Fravær pga. utdanningspermisjon	606
23.12	Aml. § 15–10. Fravær pga. militærtjeneste	606
23.13	Aml. § 15–3 (9). Oppsigelsesfrist for permittert arbeidstaker.	606
23.14	Aml. § 15–17. Oppsigelse ved arbeidskonflikt. Individuelle oppsigelser under streik og lockout	607
23.15	Arbeidstaker fratrer ikke ved utløpet av oppsigelsesfristen.	607
23.16	Aml. § 15–3 (10). Oppsigelsesfrist ved ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser	607
23.16.1	Innledning	607
23.16.2	Nærmere om innholdet i aml. § 15–3 (10). Force majeure. . .	608

KAPITTEL 24 ARBEIDSGIVERS PLIKT TIL Å OPPGI ÅRSÅK VED OPPSIGELSE OG AVSKJED. ATTEST OG REFERANSER

24.1	Arbeidsgivers plikt til å oppgi årsak til oppsigelsen eller avskjeden. . .	611
24.1.1	Innledning	611
24.1.2	Betydningen av å oppgi årsakene ved oppsigelse og avskjed.	611
24.2	Attest	613
24.2.1	Attest i et løpende ansettelsesforhold	613
24.2.2	Aml. § 15–15. Attest ved oppsigelse og avskjed	613

**DEL V ARBEIDSFORPLIKTELSENS OMFANG, PERMITTERING
OG OPPSIGELSE PGA. ARBEIDSGIVERS ELLER
VIRKSOMHETENS FORHOLD**

KAPITTEL 25 ARBEIDSFORPLIKTELSENS OMFANG

25.1	Innledning	621
25.2	Retten til arbeidsresultatet. Opphavsrett mv.	621
25.3	Arbeidsgivers eventuelle plikt til å motta arbeidstakers ytelse	621
25.4	Grunnlaget for arbeidsplikten	622
25.5	Arbeidsplikten omfang. Arbeidsavtalen som ramme.	623
25.6	Arbeidsavtalen og partenes forutsetninger	625
25.7	Et ikke status quo, men et dynamisk prinsipp.	626
25.8	Det rettslige utgangspunktet for retten til å foreta endringer innenfor styringsrettens grenser.	627
25.9	Eventuelt krav til saklighet	628
25.10	Saksbehandling	629
25.11	Forandring i stillingens innhold	629
25.11.1	Innledning.	629
25.11.2	Stillingens grunnpreg og karakter.	631
25.11.3	Gjenfinningsprinsippet	632
25.11.4	Hovedarbeidsoppgaver er beskyttet. Den horisontale muligheten og den vertikale begrensningen	635
25.11.5	Tvil om arbeidstakers kompetanse	639
25.11.6	Utvidet arbeidsplicht under ekstraordinære forhold.	640
25.11.7	Varigheten av forandringene.	640
25.11.8	Farlig arbeid	642
25.12	Avtale om omplassering	642

KAPITTEL 26 PERMITTERING

26.1	Innledning	644
26.2	Permittering	645
26.2.1	Definisjon	645
26.2.2	Bakgrunnen for reglene om permittering. Rettsregler – innledning.	645
26.3	Hjemmel	645
26.4	Vilkår for permittering.	646
26.5	Arbeidsgivers skjønn – vurderingstidspunktet	647

26.6	Plikt til å konferere før varsel gis – Masseoppsigelser – analogi	648
26.7	Utvelgelse ved permittering	648
26.8	Varsel om permittering. Formkrav.	649
26.8.1	Varslingsfrist	649
26.8.2	Varslets form og innhold. Permitteringsbevis.	649
26.8.3	Tilbakekall av varsel	650
26.9	Avgrensning mot oppsigelse. Skjult oppsigelse	650
26.10	Arbeidstakers ønske om permittering kontra oppsigelse.	652
26.11	Virkningene av permittering for arbeidsforholdet.	652
26.12	Varighet av permittering	652
26.13	Lønnsplikt. Dagpenger. Krav på sykepenger fra arbeidsgiver.	
	Annet arbeid	653
26.13.1	Innledning	653
26.13.2	Beregningsgrunnlag for lønn	654
26.13.3	Annet arbeid under permittering.	654
26.14	Lønnsplikt ved oppsigelse under permittering	654
26.15	Avbrudd i permitteringen.	654
26.16	Arbeidstakers oppsigelsesfrist under permittering	655
26.17	Prosessform	655

KAPITTEL 27 OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLD BEGRUNNET I ARBEIDSGIVERENS ELLER VIRKSOMHETENS FORHOLD – INNLEDNING OG DEFINISJONER

27.1	Introduksjon til problemstillingen	656
27.1.1	Innledning I. Hjemmel for oppsigelse	656
27.1.2	Innledning II. Saklighetskravets relativitet	656
27.1.3	Innledning III. Forutsigbarhet. Retningslinjer. Objektivitet I.	657
27.1.4	Innledning IV. Objektivitet II	658
27.1.5	Innledning V. Det prinsipielle utgangspunktet for beslutningsprosessen ved oppsigelse pga. rasjonalisering eller driftsinnskrenkning. Valg av tiltak. Krav til prosessen	658
27.2	Ord og uttrykk i aml. § 15–7 (1) og (2).	659
27.2.1	Innledning	659
27.2.2	Arbeidstaker. Arbeidsgiver. Virksomhet	659
27.2.3	Arbeidsgiverens forhold	659
27.2.4	Virksomhetens forhold. Innledning	660
27.2.5	Om uttrykkene driftsinnskrenkning og rasjonalisering. Innledning	661
27.2.6	Driftsinnskrenkning	661

27.2.7	Rasjonalisering	661
27.2.8	Om uttrykket «arbeidsmangel»	663
27.3	Arbeidsgivers kunnskap om oppsigelsesmulighet før ansettelse av ny medarbeider	667

KAPITTEL 28 INTERESSEAVVEINING MELLOM VIRKSOMHET OG ARBEIDSTAKER VED OPPSIGELSE PÅ GRUNN AV ARBEIDSMANGEL

28.1	Innledning	668
28.2	Interesseavveiningens organisatoriske og økonomiske karakter	670
28.2.1	Innledning	670
28.2.2	Den organisatoriske rollen og virkning av rasjonaliseringen	670
28.2.3	Bedriften oppnår gevinst ved tiltaket	672
28.2.4	Bedriftens økonomiske situasjon	673
28.3	Arbeidstakers situasjon. Alder og tjenestetid. Sosiale hensyn. Konsekvenser av oppsigelsen	676
28.3.1	Innledning og momenter som skal vektlegges	676
28.3.2	Konsekvenser av oppsigelsen. Ytterligere momenter	677
28.3.3	Særlig om ektefelles/samboers situasjon	677
28.3.4	Konsekvensen av arbeidsgivers unnlattelse av å foreta en interesseavveining	678

KAPITTEL 29 ARBEIDSGIVERS PLIKT TIL Å TILBY ARBEIDSTAKEREN ANNET ARBEID VED OPPSIGELSE PÅ GRUNN AV ARBEIDSMANGEL

29.1	Innledning. En innledende forståelse av saklighetskravet i aml. § 15–7 (2).	680
29.2	Virksomhetsbegrepet	680
29.3	Passende arbeid. Vurderingstidspunktet	682
29.4	Passende arbeid	682
29.4.1	Tilbudsplikt. Arbeidstakers valgtrett	682
29.4.2	Arbeidsgivers eventuelle begrensning av tilbud på grunn av arbeidstakers ønske om stillinger	683
29.4.3	Begrep. Innledning	683
29.4.4	Passende arbeid. Stillingens art og karakter	685
29.5	Eventuell plikt til oppsigelse av andre arbeidstakere for å fremskaffe «passende arbeid»	691

29.6	Særlig om forholdet til innleie, vikarer, pensjonister, deltakere fra arbeidsmarkedsetaten. Midlertidig tilsatte. Kontraktører	692
29.7	Arbeidsgivers plikt til å undersøke om det finnes annet arbeid.	694
29.7.1	Generelt.	694
29.7.2	Særlig om yrkeshemmet arbeidstaker.	696
29.8	Tidspunktet for fremsettelse av tilbud	696
29.9	Svarfrist for å akseptere tilbud.	697
29.10	Arbeidstakers manglende aksept av tilbud	697
29.11	Annen rettspraksis	698

KAPITTEL 30 UTVELGELSESPROSESSEN VED OPPSIGELSE PÅ GRUNN AV DRIFTSINNSKREKNINGER OG RASJONALISERING

30.1	Innledning	700
30.2	Arbeidstakers virkelighetsforståelse. Arbeidsgivers opplysningsplikt	700
30.3	Arbeidsmiljølovens krav. Hjemmel	701
30.4	Kort om domstolenes prøvelsesadgang	701
30.5	Arbeidsgiver og virksomhetsbegrepet	701
30.6	Nærmere om sammenligningsområdet – avdelinger og geografiske enheter	702
30.7	Utvelgelseskrets.	702
30.8	Virksomhetens situasjon	704
30.9	Fastsettelse av kriterier – krav til saklighet	705
30.9.1	Innledning. Bedriftens valg av personer. Et utgangspunkt	705
30.9.2	Kriterier.	705
30.9.3	Betydningen av et eventuelt samarbeid om kriterier med de ansattes organisasjoner	707
30.9.4	Kvalifikasjoner – formelle og reelle	707
30.9.5	Ansiennitet	709
30.9.6	Fravær på grunn av sykdom	713
30.10	Kvalifikasjonsmessig likhet eller ulikhet mellom flere arbeidstakere. Sosiale hensyn	714
30.10.1	Valg av arbeidstakere – hovedtrekk. Saklighet og bevisbyrde	714
30.10.2	Konsekvensen av oppsigelsen.	716
30.10.3	Særlig om samboers/ektefelles situasjon	716
30.11	Opplæring	717
30.12	Yrkeshemmets stilling ved utvelgelsesprosess	717

KAPITTEL 31 FORTRINNSRETT TIL STILLING

31.1	Aml. § 14–2. Innledning	720
31.2	Virkeområde. Den innbyrdes prioritering	720
31.2.1	Innledning	720
31.2.2	Aml. § 14–2. Fortrinnsrett etter oppsigelse på grunn av arbeidsmangel	721
31.2.3	Aml. § 14–2 (2). Arbeidstakere med redusert stilling i stedet for oppsigelse	721
31.2.4	Aml. § 14–3. Deltidsansatte	721
31.2.5	Aml. § 14–2 (2). Midlertidig ansatte	722
31.2.6	Aml. § 10–2 (4). Arbeidstaker med redusert arbeidstid	722
31.2.7	Aml. § 16–3 (3). Arbeidstaker som utøver reservasjonsrett	722
31.2.8	Aml. § 14–2 (7). Konkurs. Skifte mv. Tvangsoppløsning	722
31.2.9	Permittert arbeidstaker	722
31.2.10	Ansatt med permisjon	723
31.3	Aml. § 14–2 (4). Perioden fortrinnsretten kan gjøres gjeldende	723
31.4	«Ny ansettelse»	723
31.5	Aml. § 14–2. Nærmere om forutsetninger for fortrinnsrett etter § 14–2	723
31.5.1	Innledning	723
31.5.2	«Virksomhetens forhold»	723
31.5.3	«Ny ansettelse» og behov for arbeidskraft, herunder forholdet til innleie	724
31.5.4	Kontraktører	725
31.5.5	Innleie	725
31.5.6	«Samme virksomhet»	726
31.5.7	«Kvalifisert for»	726
31.6	Tilretteleggingsplikt	730
31.7	Interesseavveining	731
31.8	Regler for utvelgelse. Kriterier	731
31.8.1	Aml. § 14–2 (6). Hovedregel	731
31.8.2	Aml. §14–2 (8). Unntak fra hovedregel	732
31.9	Tidspunkt for vurderingen	732
31.10	Arbeidsgivers plikt til å opplyse om ledig stilling. Tilbudsplikt	732
31.11	Aml. § 14–2 (5). Akseptfrist	733
31.12	Aksept av tilbud og tiltredelsestidspunkt.	733
31.13	Aml. § 14–4. Virkning av brudd på reglene om fortrinnsrett	734
31.14	Fraskrivelse av fortrinnsrett	734
31.15	Tvist om fortrinnsretten	735

KAPITTEL 32 UTSETTELSE AV VIRKSOMHETENS ORDINÆRE DRIFT PÅ OPPDRAG (OUTSOURCING)

32.1	Aml. § 15–7 (3). Innledning. Problemstilling	736
32.2	«Oppsigelse»	737
32.3	Anvendelsesområdet – begrep	737
32.3.1	Arbeidsgiver	737
32.3.2	Oppdragsmottaker	737
32.3.3	Arbeidstakere som omfattes	737
32.3.4	«Sette ut på oppdrag». Varighet av oppdraget	737
32.3.5	«Virksomhetens drift»	738
32.3.6	«Nødvendig»	738
32.4	Tidspunktet for start av oppsigelsesvernet	739
32.5	Forholdet mellom aml. § 15–7 (3) og aml. kapittel 16 om stillingsvern ved virksomhetsoverdragelse	739

KAPITTEL 33 ARBEIDSTAKERNES RETTIGHETER VED VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE MV.

33.1	Innledning	740
33.1.1	Virksomhetsoverdragelse. Hjemmel	740
33.1.2	Norsk bakgrunnsrett	742
33.1.3	EU-rett – bakgrunn og formål	743
33.1.4	Implementering i norsk rett	744
33.2	Tolkning av reglene. Rettskildesituasjonen	745
33.2.1	Innledning	745
33.2.2	EFTA-domstolen som rettskilde	745
33.2.3	Annen utenlandsk rett som rettskildefaktor	746
33.2.4	Norsk rettspraksis – Høyesterett	746
33.2.5	Rettspraksis EF-domstolen og EFTA-domstolen	746
33.3	Transaksjonen finner ikke sted – motivasjon	747
33.4	Transaksjonens motivasjon. Direktivets misbruksklausul	748
33.5	Direktivets og arbeidsmiljølovens geografiske og personellmessige virkeområde. Lovvalg og rettsregler	748
33.6	Overdragelse – overdragelsesformer	750
33.6.1	Formkrav. Faktisk overtakelse	750
33.6.2	Overdragelse – begrep – stikkord	750
33.6.3	Skifte av arbeidsgiver som vilkår	751
33.6.4	Det kontraktsmessige forholdet mellom overdrager og erverver	751
33.6.5	Kort om overdragelsessituasjoner	752

33.6.6	Overdragelse innenfor samme konsern.	752
33.6.7	Overdragelse innenfor samme juridiske person	752
33.6.8	Offentlig virksomhet.	752
33.6.9	Ensidige disposisjoner	753
33.6.10	Tilsvarende virksomhet i de samme lokaler	754
33.6.11	Leasing og forpaktning, mislighold av leiekontrakt mv.	754
33.6.12	Tvangsbruk. Tiltredelse av pant	754
33.6.13	Overdragelse under gjeldsforhandling	754
33.6.14	Incourcing – tilbakeføring av oppgaver	755
33.6.15	Særlig om salg av aksjer	755
33.6.16	Overføringer som ikke dekkes av aml. § 16–1	755
33.7	Definisjon av «virksomhet» eller «del av virksomhet»	756
33.7.1	Innledning. Direktivets definisjon.	756
33.7.2	Virksomhetens operative og økonomiske formål. Den juridiske formen. Hovedformål eller biformål	757
33.7.3	Virksomhetens organisering. Stabilitet. Krav til ledelse.	758
33.7.4	Krav til kontinuitet. Eventuelt tidsmessig opphold mellom overdragelse og start av erververs virksomhet	759
33.7.5	Den faktiske aktiviteten etter overdragelsen.	759
33.7.6	Særlig om «økonomisk enhet» og «identitet»	760
33.8	Særlig om anbud	772
33.9	Aml. § 16–5. Informasjon og drøfting med de tillitsvalgte før overdragelse av virksomhet	774
33.9.1	Innledning. Formål	774
33.9.2	Informasjonsplikt og konsultasjon – adressater	775
33.9.3	Informasjonsform	776
33.9.4	Tidspunktet for informasjonsplikten.	776
33.9.5	Nærmere om drøftelsespliktens betydning	776
33.10	Aml. § 16–6. Informasjon til arbeidstakerne.	776
33.11	Aml. § 16–3. Arbeidstakers rett til å motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver – reservasjonsrett	777
33.11.1	Aml. § 16–3 (1). Reservasjonsrett – valgrett. Innledning.	777
33.11.2	Aml. § 16–3 (2). Arbeidstakers plikt til å underrette arbeidsgiver ved utøvelse av reservasjonsrett	777
33.11.3	Virkningene av at underretning om utøvelse av reservasjonsrett ikke gis av arbeidstaker.	778
33.11.4	Virkningene av at reservasjonsretten utøves.	778
33.11.5	Valgrett	778
33.12	Overføringstidspunktet	782
33.13	Aml. § 16–2. Lønns- og arbeidsvilkår	782
33.13.1	Innledning	782

33.13.2	Individuelle rettigheter og plikter som blir overført til ny arbeidsgiver	783
33.13.3	Aml. § 16–4 (2). Endrede vilkår til skade for arbeidstaker . .	792
33.13.4	Overføring av en privatrettslig juridisk person til staten	792
33.14	Aml. § 16–2 (1) annen setning. Solidaransvar mellom overdrager og erverver	793
33.15	Overdragelsens styringsmessige konsekvenser	793
33.16	Aml. § 16–4. Arbeidstakers stillingsvern ved virksomhetsoverdragelse	794
33.16.1	Innledning	794
33.16.2	Aml. § 16–4 (1). Oppsigelse hos erverver	795
33.16.3	Aml. § 16–4 (3). Tvister ved oppsigelse.	795
33.17	Aml. § 16–7. Representasjon (tillitsvalgtes rettsstilling).	796
33.18	Aml. § 16–2 (2). Tariffavtalens stilling ved virksomhetsoverdragelse .	797

DEL VI ENDRING, OPPSIGELSE OG AVSKJED PGA. ARBEIDSTAKERS FORHOLD

KAPITTEL 34 SUSPENSJON. UTESTENGNING

34.1	Innledning	801
34.2	Aml. § 15–13. Suspensjon.	801
34.2.1	Innledning	801
34.2.2	Vilkår for at suspensjon kan foretas	802
34.2.3	Suspensjon som straff	804
34.2.4	Aml. § 15–13 (4). Saksbehandling før beslutning om suspensjon	804
34.2.5	Lønnsplikt under suspensjon	804
34.2.6	Arbeidstakers plikter under suspensjon	805
34.2.7	Erstatning pga. suspensjon	805
34.2.8	Prosessuelle regler	805
34.3	Aml. § 15–11 (5). Utestengning fra arbeidsplassen	805
34.3.1	Innledning. Hjemmel og bakgrunn. Anvendelsesområdet . . .	805
34.3.2	Utestengning fra arbeidsplassen – en presisering.	806
34.3.3	Utestengning som rettslig fenomen	807
34.3.4	Prosessordningen. Frister	807

KAPITTEL 35 LOJALITET OG TILLIT

35.1	Om lojalitet – Innledning.	810
------	------------------------------------	-----

XLII

35.2	Nærmere om lojalitet – virkeområde	811
35.3	Lojalitetsplikten tidsmessige grense	813
35.4	Den gjensidige lojaliteten. Arbeidsgivers opptreden	814
35.5	Arbeidstakers stilling	814
35.6	Arbeidstakers egenmektige opptreden	815
35.7	Arbeidstakers eventuelle plikt til å hindre og å rapportere skade som kan påføres, mislighold mv.	816
35.7.1	Innledning	816
35.7.2	Egenanmeldelse	817
35.7.3	Rapporteringsplikt for ansatte uten lederansvar	818
35.7.4	Rapporteringsplikt for arbeidstakere med lederansvar	819
35.7.5	Rapporteringsplikt når sjefen misligholder	819
35.7.6	Konklusjon om rapporteringsplikt av mislighold og skade	820
35.8	Bestikkelser og korrupsjon. Gaver. Misbruk av egen posisjon	820
35.8.1	Generelle betraktninger	820
35.8.2	Strl. §§ 276 a, 276 b og 276 c. Sempel og grov korrupsjon	824
35.8.3	Strl. § 276 a. Utnyttelse av stilling, verv eller oppdrag	826
35.8.4	Straffbarhetsvilkår	826
35.8.5	Strl. § 276 b. Grov korrupsjon	833
35.8.6	Strl. § 276 c. Påvirkningshandel	833
35.8.7	Fra rettspraksis	834
35.9	Opplysninger av konfidensiell art gis til tredjemann, samt bruk i egen virksomhet. Bedriftshemmelighet	834
35.10	Interne diskusjoner – form og innhold. Beskyldninger og kritikk mot ledelsen	838
35.10.1	Generelt	838
35.10.2	Kritikk. Interne retningslinjer	843
35.11	Beskyldninger og kritikk fra ledelse overfor ansatt	843
35.12	Grensen for ekstern kritikk. Ytringsfrihet. Lojalitet. Innledning	843
35.13	Omtale til kunder og forretningsforbindelser	845
35.14	Aml. § 2–4, § 2–5 og § 3–6. Varsling. Intern og ekstern. Henvendelse til presse, offentlige organer og lignende	847
35.14.1	Innledning	847
35.14.2	Sarbanes-Oxley Act 2002 (SOX)	848
35.14.3	Aml. § 2–4. Varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten	848
35.14.4	Aml. § 2–5. Vern mot gjengjeldelse ved varsling	860
35.14.5	Erstatning ved gjengjeldelse pga. varsling	862
35.14.6	Aml. § 3–6. Arbeidsgivers plikt til å legge forholdene til rette for varsling	862
35.15	Arbeidstakers plikt til å meddele opplysninger til eksterne granskere og lignende	863

35.16	Tillit	864
35.16.1	Innledning	864
35.16.2	Intern tillit fra ledelse til ansatt	865
35.16.3	Arbeidstakers mistillit til ledelsen som grunnlag for oppsigelse eller avskjed	869
35.16.4	Ekstern tillit	871

KAPITTEL 36 ARBEIDSTAKERS PLIKT TIL Å FØLGE ARBEIDSGIVERS INSTRUKSER OG PÅLEGG

36.1	Innledning. Lydighetsplikt. Ordrens virkeområde og styringsrettens grenser	875
36.2	Type ordrer	878
36.2.1	Ordre i tilknytning til utøvelsen av arbeidet	878
36.2.2	Farlig arbeid	879
36.2.3	Lovstridig handling	879
36.2.4	Ordre som strider mot god sed eller moral	880
36.2.5	Arbeidstaker nekter å utføre lovlig pålagt overtidsarbeid.	880
36.2.6	Deltakelse i kurs	881
36.2.7	Legekontroll mv.	881
36.2.8	Ikke arbeidsrelaterte ordrer	882
36.2.9	Private forhold	882
36.3	Måten ordren fremsettes på og hvordan den oppfattes	883
36.4	Ordre som maktdemonstrasjon	883
36.5	Ordrenekt som maktdemonstrasjon. Uvilje mot ledelsen	883
36.6	Ordrenektsituasjonen	884
36.7	Tidligere aksept av ordrenekt for tilsvarende forhold	885
36.8	Arbeidstakers gode tro. Misforståelser	885
36.9	Arbeidstakers rett til konsultasjon med tillitsvalgt	886
36.10	Ordrenektelsens konsekvenser	886

KAPITTEL 37 SAMARBEID OG OPPTREDEN

37.1	Innledning – partenes plikter. Generelle betraktninger	888
37.2	Arbeidsmiljølovens krav til samarbeid	892
37.3	Det ulovfestede kravet til samarbeid	892
37.4	Virksomhetens formål, størrelse og organisering	892
37.5	Arbeidsgivers plikter og ansvar. Opptreden	894
37.6	Betydningen av arbeidstakers opptreden/holdning	895

37.7	Samarbeidsvanskeligheter pga. manglende respekt overfor ledelse og kollegaer – uvilje overfor ledelsen.	896
37.8	Tiltak før oppsigelse iverksettes	898
37.9	Oppsigelse pga. press fra ansatte. Betydningen for arbeidsmiljøet.	899
37.10	Det antasiperte manglende samarbeidet	901

KAPITTEL 38 KVALIFIKASJONSKRAV OG ARBEIDETS UTFØRELSE

38.1	Innledning	902
38.2	Kvalifikasjonskrav	910
38.3	Organisering, utforming og tilrettelegging av arbeidet	910
38.4	Grensen for arbeidsområdet.	914
38.5	Kompetanseutvikling – arbeidsgivers og arbeidstakers plikter.	915
	38.5.1 Innledning	915
	38.5.2 Særlig om kompetansebygging ved permitteringssituasjoner	916
38.6	Norm som ytelsen skal måles imot	916
38.7	Krav til utførelse og innsats. Arbeidstempo. Måloppnåelse. Arbeidets kvalitet. Manglende dyktighet.	919
38.8	Brudd på kontrollrutiner. Instruksbrudd	925
38.9	Brudd på arbeidsinstruks. Arbeidets utførelse.	926
38.10	Arbeidsgivers oppfølgingsansvar ved manglende resultater	927
38.11	Feil som begås av arbeidstaker	928
	38.11.1 Innledning	928
	38.11.2 Betydningen av feil. Arbeidstakers plikter. Skaderisiko.	929
38.12	Ansvar for resultatet av ytelsen. Arbeidstakers eventuelle erstatningsansvar	932
38.13	Tap av førerkort, kjørelisens, helsesertifikat, legelicens mv.	933
38.14	Feil som kan oppdages i prøvetiden, i forhold til senere påberopelse.	936
38.15	Oppsigelse pga. press fra kunder	936

KAPITTEL 39 KONKURRERENDE VIRKSOMHET

39.1	Konkurrerende virksomhet – innledning	939
39.2	Rettsregler	943
39.3	Grensen for overskridelse av arbeidsgivers interesser – innledning	943
39.4	Egne kunnskaper	946
39.5	Kunde – en definisjon	946
39.6	Planlegging av konkurrerende virksomhet	948
	39.6.1 Innledning	948

XLV

39.6.2	Særlig om daglig leder. Ledelsen	950
39.6.3	Aktivitetens generelle grenser	951
39.6.4	Forberedelse uten skademulighet	951
39.6.5	Ansatt påvirker arbeidsgivers oppdragsgivere i ansettelsestiden	951
39.6.6	Hovedmannen sier opp kontrakten	952
39.6.7	Overføring og sletting av kundelister, egne data mv.	952
39.6.8	Leder tilbyr ansatte å delta i ny virksomhet. Ansettelse hos konkurrent. Informasjonsrett. Påvirkning	952
39.6.9	Informasjonsplikt om den konkurrerende virksomheten	956
39.6.10	Informasjonsrett om eventuelle tilbud om ny virksomhet/stilling	957
39.6.11	Særlig om informasjon overfor kunder i oppsigelsestiden . . .	957
39.6.12	Informasjonsskriv etter opphør av arbeidsforholdet	958
39.7	Salg av konkurrerende produkter, eget anbud mv. Kjøp av produkter i konkurransen med arbeidsgiver.	959
39.8	Arbeidstaker utfører oppdrag for konkurrent. Gir oppdrag til en konkurrent.	962
39.9	Styremedlem, familiemedlemmer mv.	964
39.10	Eierinteresser i konkurrerende virksomhet	965
39.11	Bierverv	965
39.12	Fritiden.	966
39.13	Konkurrerende virksomhet i oppsigelsesfristen	966
39.14	Konkurrerende virksomhet etter fratreden. Arbeidstakers eventuelle informasjonsplikt.	968
39.15	Konkurransseklausuler	968
39.15.1	Innledning. Tolkning.	968
39.15.2	Endret stilling	974
39.15.3	Avtl. § 38	975
39.15.4	Ytterligere om konkurranseklausuler	980
39.15.5	Særlig om økonomisk kompensasjon til arbeidstaker	981
39.15.6	Konkurransseklausulens varighet ved eierskifte, konkurs, virksomhetsoverdragelse mv.	984
39.15.7	Arbeidstaker bryter konkurranseklausul.	984
39.16	Kundeklausuler	984
39.17	Den nye arbeidsgivers ansvar ved eventuelt brudd på konkurranseklausul	985
39.18	Prosessuelle regler i forbindelse med karenseklausuler og brudd på taushetsplikt.	986

KAPITTEL 40 BRUDD PÅ ARBEIDSREGLEMENT OG ORDENSREGLER

40.1	Innledning	989
40.2	Unnlatelse av å innlevere timelister, arbeidssedler, salgsrapporter og lignende	989
40.3	Feilføring av lønnsoppgaver	989
40.4	Salg og utlevering av varer utenom instruks	989
40.5	Personalbestemmelser om kjøp av varer	990
40.6	Økonomiske sikkerhetsrutiner	991
40.7	Feilaktig oppgivelse av kundebesøk	992
40.8	Arbeidsantrekk. Personlig hygiene. Smykker o.l.	992
40.8.1	Arbeidsantrekk	992
40.8.2	Særlig om fremmedkulturelle innslag	993
40.8.3	Ørepynt o.l.	995
40.8.4	Personlig hygiene	995
40.9	Brudd på sikkerhetsrutiner mv.	996
40.10	Arbeidstakers overskridelse av fullmakt	996
40.11	Smugling	997
40.12	Andre lovbrudd	998

KAPITTEL 41 ALKOHOL OG NARKOTIKA

41.1	Innledning	999
41.2	Nærmere om alkohol og beruselse som mislighold av arbeidsavtalen. Alkoholisme	1000
41.3	AKAN-reglementets rettslige status	1002
41.3.1	Innledning	1002
41.3.2	Ytterligere om AKAN-reglementets anvendelsesområde	1006
41.4	Pliktmessig avhold.	1007
41.5	Alkohol og arbeidets utførelse	1007
41.6	Beruselse på arbeidsstedet i arbeidstiden	1009
41.6.1	Oppsigelse/avskjed saklig/rettmessig	1009
41.6.2	Oppsigelse/avskjed usaklig/urettmessig	1010
41.7	Beruselse på arbeidsstedet utenfor arbeidstiden	1011
41.7.1	Oppsigelse/avskjed saklig/rettmessig	1011
41.7.2	Avskjed urettmessig	1013
41.8	Beruselse utenfor arbeidsplassen	1013
41.8.1	Oppsigelse/avskjed saklig/rettmessig	1013
41.8.2	Avskjed urettmessig	1014
41.9	Særlig om promillekontroll mv.	1015

41.10	Alkohol og firmafester, kurs o.l.	1016
41.11	Narkotika	1017
41.11.1	Innledning	1017
41.11.2	Narkotika i arbeidsrettslig sammenheng.	1018

KAPITTEL 42 ARBEIDSGIVERS OG ARBEIDSTAKERS PSYKISKE OG FYSISKE OPPTREDEN

42.1	Innledning	1024
42.2	Arbeidsgivers ansvar	1025
42.3	Arbeidsgivers opptreden	1025
42.3.1	Arbeidsgivers fysiske og psykiske opptreden.	1025
42.3.2	Arbeidsgivers urettmessige beskyldninger	1026
42.3.3	Innkallelse til avhør.	1027
42.4	Arbeidstakers fysiske og psykiske opptreden unntatt overfor kunder.	1027
42.4.1	Krav til oppførsel. Innledning.	1027
42.4.2	Særlig om språkbruk	1028
42.4.3	Uttidig opptreden	1030
42.4.4	Uryddig opptreden	1030
42.4.5	Ukollegial opptreden.	1031
42.4.6	Trusler og vold	1031
42.4.7	Håndgripeligheter	1035
42.4.8	Slåsskamp på arbeidsplassen	1036
42.5	Særlig om arbeidstakers opptreden i forbindelse med oppsigelse eller avskjed.	1038
42.6	Sexpress. Usømmelig opptreden. Trakassering. Mobbing	1038
42.6.1	Innledning. Krav til arbeidsgiver	1038
42.6.2	Om sexsjikane – opptreden av seksuell art. Innledning og definisjon.	1039
42.6.3	Sexpress. Arbeidsgivers opptreden	1040
42.6.4	Sexpress. Kollegaers opptreden	1041
42.6.5	Kollegaers opptreden. Usømmelig	1042
42.6.6	Seksuell atferd overfor elever	1043
42.6.7	Særlig om sexpress overfor unge arbeidstakere, psykisk utviklingshemmede og handikappede.	1043
42.6.8	Barnepornografi	1044
42.7	Arbeidstakers opptreden overfor kunder, klienter, elever, pasienter mv.	1045
42.7.1	Innledning	1045
42.7.2	Butikkpersonale	1045
42.7.3	Restoranter/utesteder.	1046

42.7.4	Sjåfør. Grov språkbruk	1047
42.7.5	Opptreden overfor klienter	1048
42.7.6	Opptreden overfor elever og foreldre	1049

KAPITTEL 43 ØKONOMISKE MISLIGHETER. TYVERI

43.1	Innledning	1051
43.2	Arbeidstaker innkasserer selv firmaets rabatt	1053
43.3	Kasseoppgjør – unnlattelse av å slå inn i kassen	1053
43.3.1	Innledning	1053
43.3.2	Særlig om kontroller	1055
43.4	«Klipping». Servitøren unndrar salg	1057
43.5	«Plugging».	1058
43.6	Manko i kassen	1058
43.7	Lån fra kassen	1059
43.8	Underslag.	1061
43.8.1	Underslag av penger – innledning	1061
43.8.2	Parkometervakter	1061
43.8.3	Sjåføroppgjør	1061
43.8.4	Tilbakeholdelse av oppgjør.	1062
43.8.5	Vekselkasse. Telefonpenger mv.	1063
43.8.6	Nattsafe	1063
43.8.7	Fagforeningskasse, idrettslag mv.	1063
43.8.8	Diverse former for underslag	1064
43.9	Overtrekk av egen konto. Lønnsforskudd – eget eller til andre.	1064
43.10	Tilbakedatering av bankinnskudd	1065
43.11	Medvirkning til salg av varer stjålet fra arbeidsgiver	1065
43.12	Misbruk av egen posisjon til å oppnå egne fordeler (bonus mv.). Private regninger belastes virksomheten. Misbruk av firmaets kredittkort	1065
43.13	Urettmessig møtegodtgjørelse, reisegodtgjørelse, oppføring av for mange arbeidstimer o.l.	1067
43.13.1	Innledning	1067
43.13.2	Lønn og møtegodtgjørelse	1067
43.13.3	Oppføring av for mange egne arbeidstimer	1068
43.13.4	Feilaktig bonusgrunnlag	1069
43.13.5	Bruk av fiktive fakturaer i reiseoppgjør	1069
43.13.6	Fiktive reiseregninger	1069
43.13.7	Urettmessig bilgodtgjørelse	1070
43.14	Firmabil – bruk uten fullmakt	1072
43.15	Urettmessig reisegodtgjørelse	1072

43.16	Tyveri/naskeri	1074
43.16.1	Innledning	1074
43.16.2	Tilegnelse av varer til eget forbruk	1075
43.16.3	Tyveri fra arbeidskollegaer	1077
43.16.4	Brevbrudd og tyveri – Posten	1077
43.17	Hjemlån av verktøy, utstyr, varer mv.	1077
43.18	Kjøp av varer for å oppnå firmaets rabatter. Innbytte av bil	1078
43.19	Feilprising	1079
43.20	Feilføring av kasserer	1079
43.21	«Svart» arbeid	1079
43.22	Misbruk av stilling i favør av andre	1080
43.23	Bedrageri overfor kunder.	1080
43.24	Misbruk av gjenglemt kredittkort	1081
43.25	Misbruk av klientforhold. Underslag av klientmidler	1081

KAPITTEL 44 FRAVÆR UNNTATT VED SYKDOM

44.1	Innledning	1083
44.2	Praksis – reaksjon ved fravær	1083
44.3	For sent fremmøte	1084
44.4	Fravær i arbeidstiden	1087
44.5	Uteblivelse fra arbeidet	1088
44.6	Manglende deltakelse i kurs. Opptreden	1090
44.7	Fravær til tross for at det er gitt avslag	1090
44.8	Feriefravær. Fravær etter ferie	1090
44.9	Fravær etter permisjon	1091
44.10	Fravær etter endt sykemelding	1092
44.11	Bytte av vakter uten samtykke	1092
44.12	Fravær pga. varetekt og soning av fengselsstraff	1093
44.12.1	Innledning	1093
44.12.2	Fraværets betydning for virksomheten ved korte fravær	1094
44.12.3	Arbeidstakers resosialisering	1095
44.12.4	Varetektsfengsling	1095
44.12.5	Fravær ved ettersøkning av politiet	1096
44.13	Fravær pga. streik	1096
44.13.1	Virkningene av lovlig streik	1096
44.13.2	Uorganisert arbeidstaker unnlater å møte under lovlig streik	1097

L

KAPITTEL 45 FRAVÆR PÅ GRUNN AV ULYKKE ELLER SYKDOM

45.1	Innledning	1098
45.2	Et tilbakeblikk	1098
45.3	Oppsigelsesvern pga. sykdom – hovedtrekk	1099
45.4	Avledede forhold av sykdommen	1101
45.5	Nærmere om det rettslige utgangspunktet for oppsigelsesvernet. Arbeidsgivers samtaleplikt	1101
45.6	IA-avtale og oppsigelsesvernet	1102
45.7	Om sykdom – definisjon og avgrensning	1103
45.7.1	Innledning	1103
45.7.2	Selvforskyldt sykdom og sykdom som forelå ved ansettelsen.	1105
45.8	Vilkår for oppsigelsesvernet etter aml. § 15–8 – arbeidstakers plikter	1106
45.8.1	Innledning	1106
45.8.2	«Rimelig tid». Bevisbyrde	1107
45.8.3	Dokumentasjon for sykdomsfraværet.	1109
45.9	Bevisbyrden for at oppsigelse ikke skyldes sykdom	1111
45.10	Arbeidsgivers kontakt med arbeidstaker under arbeidstakers sykdom	1112
45.11	Aml. § 4–6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne	1112
45.12	Oppfølgingsplan	1114
45.13	Dialogmøte	1114
45.14	Betydningen av prognoser	1115
45.15	Ytterligere om oppsigelsesvernet	1116
45.15.1	Innledning	1116
45.15.2	Oppsigelse pga. smittefare	1118
45.16	Arbeidstakers plikter overfor arbeidsgiver under sykdom.	1119
45.16.1	Innledning	1119
45.16.2	Arbeidstakers rehabiliteringsplikt	1119
45.16.3	Aktiv sykemelding	1121
45.16.4	Arbeid under sykemeldingsperioden	1121
45.17	Arbeidstakers stilling ved tilbakekomst fra sykdomsfravær	1122

KAPITTEL 46 OPPSIGELSESVERN VED SVANGERSKAP, ETTER FØDSEL OG ADOPSJON

46.1	Innledning	1123
46.2	Om graviditet.	1123
46.3	Stillingsvern under graviditet uten permisjon	1124
46.4	Oppsigelse under permisjon	1126

46.5	Nærmere om stillingsvernet ved permisjon	1127
46.6	Bevisbyrderegler	1127
46.7	Utvelgelse av medarbeidere	1128
46.8	Oppsigelsens/avskjedens rettsvirkninger. Søksmål	1128
46.9	Arbeidstakers stilling etter permisjon pga. fødsel eller adopsjon	1129

KAPITTEL 47 OPPSIGELSESVERN VED FRAVÆR PGA. MILITÆRTJENESTE MV.

47.1	Innledning	1131
47.2	Virkeområde	1132
47.3	Oppsigelsesvernets begrensning	1132
47.4	Nærmere om stillingsvernet – Arbeidstakers varslingsplikt	1132
47.5	Oppsigelse under militærtjeneste.	1133
47.6	Arbeidstakers rett til samme stilling etter permisjonen	1133

KAPITTEL 48 OPPSIGELSESVERN I ARBEIDSAVTALER MED BESTEMT PRØVETID

48.1	Innledning	1134
48.2	Formålet med prøvetidsperioden	1134
48.3	Krav til saklighet ved oppsigelse i prøvetiden etter § 15–6 sammenlignet med oppsigelse etter § 15–7 (1)	1135
48.4	Arbeidsgivers krav og forventninger	1136
48.5	Arbeidsgivers plikter	1137
	48.5.1 Innledning	1137
	48.5.2 Særlig om tilbakemelding til arbeidstaker	1138
	48.5.3 Arbeidstakers mulighet for å prøve seg i stillingen	1140
48.6	Ytterligere om grunnlag og vilkår for oppsigelse i prøvetiden	1141
48.7	Tidspunkt for når oppsigelse kan finne sted	1142
48.8	Oppsigelse i prøvetiden pga. driftsinnskrenkning	1143

**DEL VII TVISTER I ARBEIDSFORHOLD. PROSESSREGLER.
OPPSIGELSENS/AVSKJEDENS RETTSVIRKNINGER**

KAPITTEL 49 ARBEIDSMILJØLOVENS PROSESSORDNING

49.1	Innledning	1149
49.2	Arbeidsmiljølovens prosessordning – et tilbakeblikk	1150
49.3	Generelt om rettens saksbehandling	1151
49.4	Valg av prosessform.	1151
49.4.1	Særlig om partenes pretensjon	1151
49.4.2	Rettens sammensetning ved avgjørelse om valg av prosessform	1154
49.5	Prosessregler – en avgrensning av bokens tema. Annen prosesslovgivning.	1154
49.6	Krav som ikke skal behandles etter arbeidsmiljølovens prosessregler .	1155
49.7	Skjæringspunktet for valg av prosessordning	1157
49.8	Litispensens.	1158
49.9	Om avvisning av søksmål	1159
49.10	Voldgift	1160
49.11	Arbeidsmiljølovens prosessordning – forutsetninger og særpreg	1160
49.11.1	Innledning	1160
49.11.2	Aml. § 17–6. Meddommerutvalg	1162
49.11.3	Aml. § 17–7. Hovedforhandling	1162
49.11.4	Rettens sammensetning ved begjæring av arbeidstakers fratreden/ gjeninntreden ved oppsigelse og avskjed. Behandlingsform . . .	1163
49.12	Sakens parter	1164
49.12.1	Saksøker	1164
49.12.2	Saksøkte	1165
49.12.3	Særlig om enkeltmannsforetak	1165
49.13	Rettskrav	1166
49.13.1	Tvistegjenstanden	1166
49.13.2	Nærmere om sakens parter	1167
49.13.3	Partshjelp.	1170
49.14	Verneting – generelt.	1171
49.14.1	Innledning	1171
49.14.2	Avtale om verneting	1171
49.14.3	Begjæring om fratreden før søksmål er reist.	1172
49.14.4	Søksmål ved feil domstol	1172
49.15	Særlig om internasjonale ansettelsesforhold	1172
49.15.1	Verneting.	1172
49.15.2	Lovvalg	1176

49.15.3	Domsmyndighet	1177
49.16	Stansing av sivil sak i påvente av resultatet av straffesak om dels de samme underliggende forhold	1179
49.17	Ytterligere om aml. § 17–2 (2)	1180
49.17.1	Innledning	1180
49.17.2	Økonomiske krav i forbindelse med arbeidsavtalen	1181
49.17.3	Motregning. Motkrav. Motsøksmål	1181
49.17.4	Erstatningskrav i forbindelse med yrkesskade	1181
49.17.5	Når krav etter aml. § 17–1 (2) kan reises	1181
49.18	Aml. § 17–2. Tvisteløsningsnemnd	1182
49.18.1	Innledning	1182
49.18.2	Sammensetning og funksjonstid	1182
49.18.3	Saksbehandling	1183
49.18.4	Aml. § 17–2 (3) Frist for domstolsbehandling	1183
49.18.5	Aml. § 17–2 (3) Virkningene av tvisteløsningsnemndas avgjørelse under domstolsbehandling	1183
49.19	Gjenåpning av stillingsvernsak	1184

KAPITTEL 50 FORHANDLINGER

50.1	Arbeidstakers rett til å kreve forhandlinger	1185
50.2	Hvem kravet rettes imot.	1185
50.3	Betydningen av arbeidstakers pretensjon ved krav om forhandlinger	1185
50.4	Aml. § 17–3 (4). Arbeidsgivers rett til å kreve forhandlinger	1185
50.5	Virkningene av at forhandlinger holdes.	1186
50.6	Virkningen av at forhandlinger ikke avholdes.	1186
50.7	Forhandlinger.	1186
50.7.1	Form og innhold. Tidspunkt for fristberegninger	1186
50.7.2	Ansvar for at forhandlingsmøte avholdes når forhandlinger er krevet.	1188
50.7.3	Forhandlingsmøte. Sted	1189
50.7.4	Aml. § 17–3 (5). Bistand av tillitsvalgt eller rådgiver	1189
50.7.5	Aml. § 17–3 (5). Varigheten av forhandlinger	1189
50.7.6	Aml. § 17–3 (5). Protokoll fra forhandlingene	1189
50.8	Aml. § 17–3. Frist og formkrav ved arbeidstakers krav om forhandlinger	1189
50.8.1	Innledning	1189
50.8.2	Aml. § 17–3 (2) bokstav a. Frist ved oppsigelse og avskjed	1190
50.8.3	Aml. § 17–3 (2) bokstav b. Fortrinnsrett til ny stilling	1190

50.8.4	Aml. § 17–3 (2) bokstav c. Arbeidstaker har fratrudd ved tvist om hvorvidt det har foreligget ulovlig innleie eller ulovlig midlertidig tilsetning	1190
50.8.5	Aml. § 17–3 (2) bokstav d. Suspensjon	1190
50.8.6	Aml. § 17–3 (2) annet ledd. Det løpende arbeidsforholdet	1191
50.8.7	Aml. § 17–5. Fristforlengelse og oppreisning ved oppsigelse under sykdom, svangerskap, foreldrepermisjon, militærtjeneste mv.	1191
50.8.8	Ved utdanningspermisjon	1191

KAPITTEL 51 SØKSMÅLSFRISTER

51.1	Aml. § 17–4. Innledning. Preklusjon.	1192
51.2	Saksøkers pretensjon	1192
51.3	Søksmålsfrist ved debitorskifte	1193
51.4	Forlengelse av søksmålsfrist	1193
51.5	Søksmålsfrist ved feil verneting	1194
51.6	Aml. § 17–4 (2). Søksmålsfristens utgangspunkt når det har vært holdt forhandlinger	1195
51.7	Aml. § 17–4 (2). Søksmålsfrist når det ikke har vært forhandlinger.	1195
51.8	Aml. § 17–4 (3). Søksmålsfrist ved formfeil.	1196
51.9	Søksmålsfrist ved endringsoppsigelse.	1197
51.10	Søksmålsfrist ved midlertidig tilsetning når arbeidstaker har fratrudd	1198
51.11	Aml. § 17–4 (4). Søksmålsfrist ved tvist om ulovlig midlertidig ansettelse, ulovlig innleie eller suspensjon i et løpende arbeidsforhold	1199
51.12	Søksmålsfrist for prøvetidsansatte.	1199
51.13	Søksmålsfrist ved sykdom og friskmelding i verneperioden.	1199
51.14	Aml. § 17–5. Frister og fristforlengelse og oppreisning ved oppsigelse under svangerskap, foreldrepermisjon, militærtjeneste mv.	1201
51.15	Søksmålsfrist ved krav om erstatning	1202
51.16	Søksmålsendring. Søksmålsfrist hvis saksøker endrer påstand fra ugyldighet til krav om erstatning	1202
51.17	Søksmålsfrist for at arbeidstaker skal ha rett til å fortsette i stillingen	1202
	51.17.1 Innledning	1202
	51.17.2 Varsel om søksmål – varselets klarhet	1204
51.18	Avskjed i oppsigelsestiden eller under sak om oppsigelse	1204
51.19	Søksmålsfrist ved egen oppsigelse som hevdes å være etter press eller lignende fra arbeidsgiver.	1205
51.20	Søksmålsfrist ved uklarhet om når oppsigelsen fant sted – et eksempel.	1205
51.21	Søksmål når søksmålsfristene i arbeidsmiljøloven er oversittet	1205

51.22	Kommunikasjonsform	1205
-------	------------------------------	------

**KAPITTEL 52 STEVNING, PÅSTAND, GRUNNLAG OG ANFØRSLER.
BEVISREGLER. DOMSTOLENES PRØVELSESADGANG
AV VIRKSOMHETENS OG FORVALTNINGENS SKJØNN**

52.1	Prosessforutsetninger – innledning	1206
52.2	Absolutte prosessforutsetninger	1206
52.3	Relative prosessforutsetninger.	1207
52.4	Utgangspunktet for domstolens bedømmelse. Påstandens rettslige betydning. Disposisjonsprinsippet.	1209
52.5	Adgangen til å gjøre gjeldende flere krav mot samme saksøkte i samme søksmål i første instans	1210
52.6	Endringen av påstanden basert på samme krav	1212
52.7	Påstander i tingretten, herunder fratreden ved usaklig oppsigelse / urettmessig avskjed	1213
52.8	Nye krav og forandring av påstand i ankeinstansen	1214
52.9	Forlik – saksøker / den ankende part trekker saken.	1216
52.10	Grunnlag og anførsler	1216
	52.10.1 Innledning	1216
	52.10.2 Grunnlag som kan påberopes – arbeidsgivers vurderingstidspunkt – hovedregel.	1217
	52.10.3 Deler av grunnlaget holder ikke	1222
	52.10.4 Arbeidsgiver har hatt kunnskap om grunnlaget før oppsigelsen/avskjeden uten at dette er angitt som grunnlag.	1222
	52.10.5 Arbeidsgiver trekker inn grunnlag som ikke var kjent ved oppsigelsen/avskjeden.	1225
52.11	Bevisbedømmelse og bevisbyrderegler	1230
	52.11.1 Innledning	1230
	52.11.2 Bevisbyrderegler.	1231
	52.11.3 Beviskrav i arbeidsforhold	1237
	52.11.4 Bevisvurdering i straffesak som bevis i tvist om arbeidsforhold	1240
	52.11.5 Bevisbedømmelsen	1241
52.12	Domstolens prøvelsesadgang av virksomhetens og forvaltningens skjønn	1242
	52.12.1 Innledning	1242
	52.12.2 Nærmere om domstolenes prøvelsesadgang av skjønnet	1243
	52.12.3 Rettens skjønn ved nedbemanninger	1245
	52.12.4 Særlig om prøvelse av virksomhetens skjønn uten ved oppsigelse i prøvetiden	1246

52.12.5	Spesielt om skjønnets begrensninger for prøvetidsansatte utenom forvaltningen	1248
52.12.6	Domstolenes prøvelsesadgang av forvaltningens skjønn	1248
52.12.7	Domstolenes prøvelsesadgang av attføringsutvalg og organer utenom bedriften	1251

**KAPITTEL 53 ARBEIDSTAKERS RETT TIL Å FORTSETTE/
GJENINNTRE I STILLING VED OPPSIGELSE
OG AVSKJED. FRATREDEN VED UGYLDIG
OPPSIGELSE**

53.1	Aml. § 15–11. Innledning – et tilbakeblikk	1253
53.2	Retten til å fortsette i stillingen – et omstridt politisk spørsmål	1254
53.2.1	Innledning	1254
53.2.2	Stillingens indentitet	1255
53.3	Aml. § 15–11 (3). Arbeidstakere som kan omfattes av retten til å fortsette i stillingen	1256
53.4	Særlig om retten til å fortsette i stillingen ved oppsigelse pga. driftsinnskrenkning i prøvetiden	1257
53.5	Virkningen av retten til å fortsette i stillingen	1257
53.6	Aml. § 15–11. Vilkår for å ha rett til å fortsette i stillingen	1259
53.6.1	Aml. § 15–11 (1). Mens forhandlinger pågår	1259
53.6.2	§ 15–11 (2). Dersom det reises søksmål	1259
53.6.3	Særlig om retten til å fortsette i stillingen når det er avtalt forlenget søksmålsfrist	1260
53.6.4	Retten til å fortsette i stillingen ved avtalt voldgiftsklausul	1260
53.6.5	Arbeidstaker gir avkall på å stå i stillingen	1260
53.6.6	Arbeidstakerens rett til å fratred under sakens behandling	1261
53.7	Arbeidsgivers krav om at arbeidstaker skal fratred stillingen under behandling av saken	1261
53.7.1	Innledning	1261
53.7.2	Når begjæring om fratreden kan fremsettes	1264
53.7.3	Retten beslutningsgrunnlag – herunder betydningen av sakens sannsynlige utfall	1265
53.7.4	Betydningen av arbeidstakers påstand	1266
53.8	Urimelighetsvurderingen og tidspunktet for denne	1267
53.8.1	Innledning	1267
53.8.2	Særlig om stillingens art og karakter	1268
53.8.3	Fysiske og formelle forutsetninger for utøvelse av arbeidstakers rett til å fortsette i stillingen	1269

53.8.4	Konsekvensen av fratreden for arbeidstaker	1270
53.8.5	Interesseavveining ved oppsigelse pga. virksomhetens forhold	1270
53.8.6	Særlig ved nedleggelse av virksomhet	1274
53.8.7	Interesseavveining ved oppsigelse pga. arbeidstakers forhold	1275
53.8.8	Arbeidstakers fravær pga. sykdom	1277
53.8.9	Hensyntaken til arbeidsmiljøet, øvrige arbeidstakere, som en del av urimelighetsvurderingen	1278
53.8.10	Betydningen av at arbeidstaker ikke har fått medhold i hovedsaken i tingretten	1279
53.8.11	Tidspunkt for kjennelsen. Virkningen av at arbeidsgiver får medhold i begjæring om fratreden. Frist for fratreden	1280
53.9	Begrensningen i aml. § 15–11 til å avgjøre andre krav enn om retten til å fortsette i stillingen	1281
53.10	Arbeidstakers rett til å begjære gjeninntreden ved avskjed, ved oppsigelse i prøvetiden, for innleid arbeidstaker ved midlertidig tilsetning	1281
53.10.1	Innledning	1281
53.10.2	Aml. § 15–11 (3) annet punktum. Når arbeidstakers begjæring om gjeninntreden kan fremmes	1282
53.10.2.1	Innledning	1282
53.10.2.2	Gjeninntreden ved midlertidig tilsetning og innleie	1282
53.10.2.3	Gjeninntreden for prøvetidstilsatte	1284
53.10.2.4	Gjeninntreden ved avskjed. Frist for begjæring	1285
53.10.2.5	Ny begjæring om gjeninntreden	1287
53.11	Begjæring om fratreden ved ugyldig oppsigelse	1288

KAPITTEL 54 ERSTATNING OG SAKSKOSTNADER VED OPPSIGELSE OG AVSKJED

54.1	Innledning	1289
54.2	Arbeidsmiljølovens hjemmel for erstatning. Hjemmelens rettslige karakter og sammensetning og begrensning. Arbeidsmiljølovens prosessuelle begrensninger	1289
54.3	Erstatning i kontraktsforhold uten at oppsigelse eller avskjed har funnet sted	1290
54.4	Tidspunkt for vurderingen av erstatningen	1291
54.5	Bevisbyrde	1291
54.6	Erstatning ved oppsigelse og avskjed – en sammenligning	1291
54.7	Gjenstand for erstatning	1291

54.7.1	Innledning	1291
54.7.2	Aksjeopsjoner	1292
54.7.3	Tap av fremtidig inntekt, herunder en tidsmessig grense	1293
54.7.4	Ikke-økonomisk tap	1296
54.8	Forhold på arbeidsgivers side som kan vektlegges ved fastsettelse av erstatning.	1296
54.8.1	Oppsigelsessituasjonen for arbeidsgiver – herunder den økonomiske situasjonen	1296
54.8.2	Arbeidsgivers opptreden	1297
54.9	Arbeidstakers situasjon	1305
54.9.1	Arbeidstakers opptreden	1305
54.9.2	Oppsigelsen/avskjeden er urimelig	1307
54.9.3	Betydningen av forsørgelsesbyrde	1307
54.9.4	Virkningene for familien.	1307
54.9.5	Arbeidstakers aktivitetsplikt til å få arbeid	1308
54.9.6	Fradrag for lønn i annet arbeid	1309
54.10	Fradrag for ytelser fra det offentlige	1311
54.10.1	Innledning	1311
54.10.2	Dagpenger pga. arbeidsløshet.	1312
54.10.3	Sykepenger. Uføretrygd. Sosialhjelp. Forhøyet morstrygd . .	1312
54.11	Særlig om skadeserstatning og oppreisning ved urettmessig avskjed, men saklig oppsigelse	1313
54.12	Erstatning ved gyldig oppsigelse	1314
54.13	Stedfortreders personlige ansvar for erstatning	1315
54.14	Skatt av erstatning i forbindelse med opphør av arbeidsforhold	1315
54.15	Sakskostnader	1320
54.15.1	Innledning	1320
54.15.2	Saken vinnes	1321
54.15.3	Saken avvises, ender uten dom eller heves	1324
54.15.4	Fri sakførsel	1324
54.15.5	Merkostnader ved skifte av prosessfullmektig	1324
54.15.6	Dekning av lønnstap for selvprosederende part	1325
54.15.7	Solidaransvar for sakskostnader	1325
54.15.8	Rettsgebyr	1325
54.15.9	Sakskostnader og skatt	1326

DEL VIII REGISTRE

REGISTER 1	FORKORTELSER	1329
REGISTER 2	LITTERATURHENVISNINGER	1335
REGISTER 3	LOVREGISTER	1341
REGISTER 4	DOMSREGISTER	1371
REGISTER 5	STIKKORDSREGISTER	1431