

Innhold

Forord	5
DEL I INNLEDNING	29
Kapittel 1 Arbeidsrett som rettsområde	31
1.1 Arbeidsrettens særpreg	31
1.1.1 Kollektiv og individuell arbeidsrett	31
1.1.2 Vernehensynene	31
1.1.3 Arbeidsrettens privat- og offentligrettslige side	32
1.2 De rettslige grunnlag	32
1.2.1 Lovgivning	32
1.2.2 Den individuelle arbeidsavtale	32
1.2.3 Tariffavtaler	33
1.3 Utviklingslinjer	33
1.3.1 Fra klassekamp til ordnede forhold	33
1.3.2 Velferdsstat og sosial vernelovgivning	34
1.3.3 Internasjonalisering	35
Kapittel 2 Styringsrett og lojalitetsplikt	40
2.1 Innledning	40
2.2 Skranker for styringsretten	41
2.2.1 Styringsretten som restkompetanse	41
2.2.2 Lovgivning	41
2.2.3 Arbeidsavtaler og tariffavtaler	42
2.2.4 Det alminnelige saklighetskrav	43
2.3 Lojalitetsplikt	44

DEL II INDIVIDUELL ARBEIDSRETT	45
Kapittel 3 Partene og arbeidsavtalen	47
3.1 Innledning	47
3.2 Partene	48
3.2.1 Arbeidstaker	48
3.2.2 Arbeidsgiver	51
3.3 Arbeidsavtalen	58
3.3.1 Krav om skriftlig arbeidsavtale	58
3.3.2 Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen	60
3.3.3 Andre typiske avtalereguleringer	66
3.4 Konkurransbegrensende avtaler	68
3.4.1 Innledning	68
3.4.2 Arbeidsrettslige utgangspunkter	69
3.4.2.1 Behovet for konkurransbegrensende klausuler	69
3.4.2.2 Sentrale hensyn	69
3.4.3 Tilgrensende regler	70
3.4.4 Konkurransesklausuler	73
3.4.4.1 Hva er en konkurransesklausul?	73
3.4.4.2 Oversikt	73
3.4.4.3 Vilkår om «særlig behov»	74
3.4.4.4 Andre vilkår	75
3.4.4.5 Unntak for virksomhetens øverste leder	76
3.4.4.6 Redegjørelse ved konkurransesklausuler	77
3.4.4.7 Kompensasjon dersom konkurransesklausul gjøres gjeldende	78
3.4.5 Kundesklausuler	79
3.4.6 Rekrutteringsklausuler	81
3.4.7 Klausuler som begrenser adgang til å «rappe» medarbeidere	82
3.4.8 Virkemidler ved brudd på konkurranseforbud	84
Kapittel 4 Ansettelse	89
4.1 Arbeidsgivers informasjonsplikt om ledige stillinger	89
4.2 Annonsering	90
4.3 Begrensninger i arbeidsgivers adgang til å innhente opplysninger ved ansettelse	90
4.4 Begrensninger i arbeidsgivers frie valg ved ansettelse – særlig om fortrinnsrett	93
4.4.1 Oversikt over ulike begrensninger	93
4.4.2 Fortrinnsrett ved overtallighet	94
4.4.3 Deltidsansattes fortrinnsrett	100
4.4.4 Fortrinnsrett ved virksomhetsoverdragelse	105

4.4.5	Fortrinnsrett for ansatte med redusert arbeidstid	105
4.4.6	Konflikt mellom fortrinnsberettigede	106
4.4.7	Virkninger av brudd på reglene om fortrinnsrett	107
	4.4.7.1 Dom for tilsetning	107
	4.4.7.2 Dom for erstatning	108
4.4.8	Prosessuelle regler	108
4.5	Deltidsansattes rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid	109
4.5.1	Innledning	109
4.5.2	Bestemmelsens anvendelsesområde	109
4.5.3	Arbeid utover avtalt arbeidstid	110
4.5.4	Opptjeningsperioden for rett til utvidet stilling	110
4.5.5	Merarbeidet må være «jevnlige»	111
4.5.6	Retten til utvidet stilling er begrenset til virksomhetens behov	112
4.5.7	Innholdet i den utvidede stillingen («merarbeidsstillingen»)	112
4.5.8	Arbeidstaker må være kvalifisert for merarbeidsstillingen	114
4.5.9	Prosessuelle regler	114
4.6	Ansettelse av barn og ungdom	114
Kapittel 5	Fast og midlertidig ansettelse	116
5.1	Innledning	116
5.2	Fast ansettelse	117
5.3	Oversikt over hjemlene for midlertidig ansettelse	118
5.4	«Når arbeidet er av midlertidig karakter»	119
5.5	Vikariater	122
5.6	Nærmere om «ekstrahjelp»/«tilkallingshjelp»	125
5.7	Praksisarbeid, arbeidsmarkedstiltak og idrett	127
5.8	Generell adgang i tolv måneder	128
5.9	Åremål	130
5.10	Virkninger av ulovlig midlertidig ansettelse	131
5.11	Tre- og fireårsregelen	132
5.12	Opphør av midlertidig ansettelse	134
Kapittel 6	Innleie	136
6.1	Innledning	136
6.2	Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie	137
6.2.1	Vilkår for innleie	137
6.2.2	Innleide arbeidstakers rett til lønns- og arbeidsvilkår mv.	140
	6.2.2.1 Innledning	140
	6.2.2.2 Likebehandlingsprinsippet	141
	6.2.2.3 Opplysningsplikt og innsynsrett	142
	6.2.2.4 Solidaransvaret	143

6.3	Innleie fra virksomhet som ikke har utleie til formål	145
6.4	Entrepriseforhold sammenlignet med leieforhold	147
Kapittel 7	Prøvetid	150
7.1	Hva er prøvetid?	150
7.2	Adgangen til å forlenge prøvetiden	151
Kapittel 8	Arbeidstid	154
8.1	Innledning	154
8.2	Hva regnes som arbeidstid?	155
8.3	Alminnelig arbeidstid	157
8.3.1	Hovedregel	157
8.3.2	Arbeid av passiv karakter	157
8.3.3	Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet	159
8.3.4	Døgnkontinuerlig skiftarbeid, nattarbeid mv.	161
8.3.5	Helkontinuerlig skiftarbeid mv.	163
8.3.6	Tredelt skift- og turnusarbeid	164
8.4	Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden	166
8.4.1	Hva er gjennomsnittsberegning? Etableringsformer	166
8.4.2	Avtale med den enkelte arbeidstaker	167
8.4.3	Avtale med tillitsvalgte	167
8.4.4	Tillatelse fra Arbeidstilsynet	168
8.4.5	Begrensninger i adgangen til å gjennomsnittsberegne	168
8.4.6	Krav til arbeidsavtalen	169
8.5	Overtid.	169
8.5.1	Merarbeid og overtidarbeid	169
8.5.2	Vilkår for iverksettelse av merarbeid og overtidarbeid	170
8.5.3	Grenser for overtidarbeid.	170
8.5.4	Fritak for merarbeid og overtidarbeid	172
8.5.5	Godtgjørelse og avspasering for merarbeid og overtidarbeid	172
8.6	Pauser, daglig og ukentlig fritid	173
8.6.1	Rett til pause.	173
8.6.2	Rett til daglig og ukentlig arbeidsfri	173
8.7	Søn- og helgedagsarbeid	175
8.7.1	Lovens utgangspunkt – rett til arbeidsfri.	175
8.7.2	Vilkår for iverksettelse av søn- og helgedagsarbeid	175
8.7.3	Godtgjørelse for søn- og helgedager	176
8.8	Nattarbeid	176
8.8.1	Adgangen til å iverksette nattarbeid	176
8.8.2	Begrensninger i den alminnelige arbeidstid.	178
8.8.3	Fritak for nattarbeid	179
8.8.3.1	Håndheving.	179

8.9	Rett til fleksibel arbeidstid	179
8.10	Rett til redusert arbeidstid	180
8.11	Arbeidsplan og oversikt over arbeidstiden.	182
8.12	Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.	182
8.12.1	Ledende stilling	182
8.12.2	Særlig uavhengig stilling	183
8.12.3	Naturhendelser, ulykke m.m.	184
8.12.4	Tariffavtaler	184
8.12.5	Dispensasjon fra Arbeidstilsynet	185
8.12.6	Forskrifter.	186
8.13	Særlig om arbeidstid for barn og ungdom	186
8.13.1	Arbeidstid.	186
8.13.2	Nattarbeid	187
8.14	Fjernarbeid og omsorgsarbeid i hjemmet	188
8.14.1	Fjernarbeid	188
8.14.2	Arbeid i arbeidsgivers hjem.	189
8.15	Private gjøremål i arbeidstiden	190
Kapittel 9	Lønn	193
9.1	Lønssystemer	193
9.2	Begrensninger ved fastsettelse av lønn.	193
9.2.1	Oversikt	193
9.2.2	Lov om allmenngjøring av tariffavtaler	194
9.2.3	Rett til overtidstillegg	195
9.2.4	Rett til lønn 1. og 17. mai	197
9.3	Utbetaling av lønn	197
9.4	Trekk i lønn og feriepenger.	197
9.5	Lønns- og trekkoppgave.	200
Kapittel 10	Ferie og feriepenger	201
10.1	Innledning	201
10.2	Hvem omfattes av loven?	201
10.3	Ferens lengde.	203
10.4	Fastsetting og avvikling av ferie	204
10.4.1	Normaltilfellene	204
10.4.2	Ferieavvikling i oppsigelsestiden	206
10.4.3	Ferie og sykdom	207
10.4.4	Ferie under foreldrepermisjon og omsorgspermisjon.	208
10.4.5	Ferie og pliktig militærtjeneste	209
10.4.6	Ferie og arbeidskamp	209
10.5	Beregning av feriepenger	210

10.5.1	Innledning	210
10.5.2	Feriepenger fra arbeidsgiver	210
10.5.2.1	Feriepengegrunnlaget	210
10.5.2.2	Prosentstans	212
10.5.3	Feriepenger fra folketrygden	213
10.6	Utbetaling av feriepenger	214
10.6.1	Utbetaling fra arbeidsgiver	214
10.6.2	Utbetaling fra NAV	217
10.6.3	Feriepenger og rett til trygdeytelser eller lønn i samme periode.	217
10.6.4	Utbetaling fra solidaransvarlig oppdragsgiver eller innleier	218
10.7	Trekk i feriepenger – særlig om forskuddstrekk	219
10.8	Foreldelse, erstatning og virksomhetsoverdragelse.	220
10.9	Avtalefestet ferie – den femte ferieuken	220
Kapittel 11	Permisjoner	223
11.1	Innledning	223
11.2	Graviditet, fødsel og adopsjon	223
11.2.1	Permisjonsrettigheter etter arbeidsmiljøloven	223
11.2.2	Retten til foreldrepenger.	226
11.2.2.1	Innledning.	226
11.2.2.2	Vilkår for rett til foreldrepenger.	226
11.2.2.3	Foreldrepengenes størrelse – full eller redusert sats.	227
11.2.2.4	Stønadsperiodens lengde	228
11.2.2.5	Fordeling av stønadperioden.	229
11.2.2.6	Gradert uttak av foreldrepenger	231
11.2.2.7	Utsettelse av uttak av foreldrepenger	232
11.3	Barns og barnepassers sykdom	233
11.4	Omsorg for og pleie av nærstående.	235
11.5	Utdanningspermisjon.	237
11.6	Militærtjeneste og offentlige verv mv.	238
11.7	Religiøse høytider.	238
11.8	Tariffestede velferdspermisjoner	239
Kapittel 12	Sykdom og rett til sykepenger.	241
12.1	Innledning	241
12.2	Krav om medlemskap i folketrygden og arbeidstakerforhold	243
12.3	Krav om fire ukers opptjeningstid	244
12.3.1	Generelle vilkår for opptjening av rett til sykepenger	244
12.3.2	Tilleggsvilkår for opptjening av rett til sykepenger fra arbeidsgiver	245
12.4	«Arbeidstaker» på sykmeldingstidspunktet	245
12.5	Krav om minsteinntekt	248

12.6	Krav om tap i pensjonsgivende inntekt – alder	248
12.7	Krav om arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade	249
	12.7.1 Krav om arbeidsuførhet	249
	12.7.2 Krav om funksjonsnedsettelse som klart skyldes sykdom eller skade	249
12.8	Krav om melding til arbeidsgiver	253
12.9	Krav om levering av legeerklæring	254
12.10	Retten til å nytte egenmelding	256
	12.10.1 Krav til egenmeldingen	256
	12.10.2 Krav om opptjeningstid hos samme arbeidsgiver	257
	12.10.3 Lengden på egenmeldingsperioden	257
	12.10.4 Unntak fra egenmeldingsretten	259
	12.10.5 Tap av egenmeldingsretten	259
	12.10.6 Krav om egenerklæring ved bruk av egenmelding	261
12.11	Krav om at arbeidstaker er i aktivitet senest innen åtte uker	261
12.12	Krav om arbeidstakers medvirkning	264
12.13	Krav om opphold i Norge	265
12.14	Krav om arbeidsførhet i 26 uker etter full sykepengeperiode	267
12.15	Arbeidsgiverperioden	268
	12.15.1 Lovens utgangspunkt – 16 kalenderdager	268
	12.15.2 Arbeidsgiverperiodens starttidspunkt	268
	12.15.3 Beregning av arbeidsgiverperiodens sluttidspunkt	269
	12.15.4 Redusert arbeidsgiverperiode	269
	12.15.5 Fritak for arbeidsgiverperiode	270
	12.15.6 Hvilke dager plikter arbeidsgiver å betale sykepenger?	270
	12.15.7 Ankenemnda for sykepenger i arbeidsgiverperioden	272
12.16	Sykepenger fra folketrygden (NAV)	272
12.17	Sykepengenes størrelse	273
	12.17.1 Sykepengesatsen	273
	12.17.2 Sykepengegrunnlaget	274
	12.17.3 Fastsettelse av sykepengegrunnlaget i arbeidsgiverperioden	274
	12.17.3.1 Gjennomsnittlig ukeinntekt i forutgående beregningsperiode	274
	12.17.3.2 Fastsettelse av beregningsperioden	275
	12.17.3.3 Arten av inntekt som skal gjennomsnittsberegnes	276
	12.17.3.4 Omregning til sykepengegrunnlag per dag	276
	12.17.3.5 Omregning til sykepengegrunnlag per år	277
	12.17.4 Fastsettelse av sykepengegrunnlaget når trygden yter sykepenger	277
12.18	Reisetilskudd i stedet for sykepenger	278
12.19	Avtalefestet rett til lønn under sykdom	278
12.20	Refusjon av sykepenger til arbeidsgiver	279
12.21	Overgang til andre trygdeytelser – arbeidsavklaringspenger og uføretrygd	281
12.22	Skatte- og avgiftsmessige forhold	282

Kapittel 13 Yrkesskade	284
13.1 Innledning	284
13.2 Hva regnes som en yrkesskade?	284
13.2.1 Oversikt	284
13.2.2 Arbeidsulykke	285
13.2.3 Andre type skader og sykdommer	286
13.3 I arbeid, på arbeidsteden og i arbeidstiden	287
13.4 Nærmere om yrkesskadeforsikring	289
13.4.1 Plikt til å tegne yrkesskadeforsikring	289
13.4.2 Tap som omfattes av dekningen	290
13.5 Yrkesskadedekning fra folketrygden	291
Kapittel 14 Arbeidsmiljø	293
14.1 Krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø	293
14.2 Krav til det fysiske arbeidsmiljøet	294
14.3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet	295
14.4 Tilrettelegging, medvirkning og utvikling	296
14.4.1 Generelle tilretteleggingskrav	296
14.4.2 Spesielle tilretteleggingskrav for arbeidstakere med redusert arbeidsevne	297
14.4.2.1 Arbeidsgivers tilretteleggings- og omplasseringsplikt	297
14.4.2.2 Oppfølgingsplan og dialogmøter	300
14.4.2.3 Sanksjoner	301
14.5 Verne- og miljøarbeidet	301
14.5.1 Hovedansvaret ligger hos arbeidsgiver	301
14.5.2 Verneombud	302
14.5.3 Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	303
14.5.4 Bedriftshelsetjeneste	305
14.6 Internkontroll	306
14.7 Arbeidstakernes medvirkningsplikt	308
14.8 Tilsyn og sanksjoner	309
14.9 Varsling	310
14.9.1 Innledning	310
14.9.2 Kritikkverdige forhold	311
14.9.3 Forsvarlig fremgangsmåte	312
14.9.4 Vern mot gjengjeldelse	312
14.9.5 Arbeidsgivers plikt til å legge til rette for varsling	313
14.9.6 Ytringsfrihetens vern av ytringer som faller utenfor varslingsreglene	314

Kapittel 15 Mobbing og trakassering	317
15.1 Mobbing og trakassering som ikke er diskriminering	317
15.1.1 Et alvorlig arbeidsmiljøproblem	317
15.1.2 Hva regnes som slik mobbing og trakassering?	318
15.2 Erstatning	323
15.2.1 De tre erstatningsvilkårene	323
15.2.2 Ansvarsgrunnlag	323
15.2.3 Nærmere om kravene til økonomisk tap og årsakssammenheng	327
15.3 Oppreisning	327
15.4 Kritikk av lovgiver	329
Kapittel 16 Likebehandling og vern mot diskriminering	331
16.1 Innledning	331
16.2 Generelle forbud mot diskriminering	333
16.2.1 Innledning – fellestrekk ved regelverket	333
16.2.2 Diskrimineringsgrunnlagene	334
16.2.2.1 Arbeidsmiljøloven	334
16.2.2.2 Likestillings- og diskrimineringsloven	335
16.2.3 Lovlig forskjellsbehandling	339
16.2.3.1 Arbeidsmiljøloven	339
16.2.3.2 Likestillings- og diskrimineringsloven	341
16.2.4 Positiv særbehandling	343
16.2.5 Forbud mot tilknytningsdiskriminering	343
16.2.6 Forbud mot gjengjeldelse ved klage mv.	344
16.2.7 Forbud mot instruks om å diskriminere	345
16.2.8 Forbud mot å medvirke til diskriminering	345
16.3 Diskriminering ved ansettelse	345
16.3.1 Krav til utlysningsteksten	345
16.3.2 Forbigåelse ved ansettelse	347
16.3.3 Krav til faglige kvalifikasjoner, arbeidserfaring, språk, bekledning mv.	350
16.3.4 Forbud mot innhenting av opplysninger ved ansettelse	352
16.3.5 Arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker	352
16.4 Diskriminering ved lønnsfastsettelse	353
16.4.1 Lik lønn for arbeid av lik verdi	353
16.4.1.1 Generelt	353
16.4.1.2 Nærmere om bestemmelsens virkeområde	354
16.4.1.3 Nærmere om hvem som skal kunne sammenlignes lønnsmessig	354
16.4.1.4 Nærmere om vurderingen av arbeidets verdi	355
16.4.1.5 Lovlig forskjellsbehandling	356
16.4.2 Arbeidsgivers opplysningsplikt om lønn	358

16.5	Diskriminering ved foreldrepermisjon	359
16.5.1	Arbeidstakers rettigheter ved foreldrepermisjon	359
16.5.1.1	Generelt	359
16.5.1.2	Rett til samme eller tilsvarende stilling	360
16.5.1.3	Rett til å nyte godt av forbedringer av arbeidsvilkårene . . .	361
16.5.1.4	Rett til å fremme lønnskrav og rett til lønnsvurdering	361
16.5.2	Resultatbaserte bonusordninger og permisjon	362
16.6	Forbud mot trakassering	363
16.6.1	Generelt	363
16.6.2	Seksuell trakassering	364
16.7	Aktivitets- og redegjøringsplikter	366
16.7.1	Aktivitetsplikter	366
16.7.2	Redegjøringsplikter	368
16.8	Universell utforming og individuell tilrettelegging	368
16.8.1	Universell utforming	368
16.8.2	Rett til individuell tilrettelegging	369
16.9	Delt bevisbyrde	369
16.9.1	Generelt	369
16.9.2	Bevisbyrdereglene i ansettelsessaker	371
16.9.3	Bevisbyrdereglene i likelønnsaker	373
16.10	Reaksjoner	373
16.10.1	Nemndas sanksjonsmuligheter	373
16.10.2	Straffansvar	375
16.10.3	Erstatning og oppreisning	375
16.10.4	Ugyldighet	376
16.10.5	Opphør av ansettelsesforhold	376
Kapittel 17	Arbeidstakernes medvirkning og medbestemmelse	377
17.1	Utgangspunkter	377
17.1.1	Medbestemmelse – et overblikk	377
17.1.2	Ulike former for medbestemmelsesrett	378
17.1.3	Forholdet mellom lovfestede og tariffavtalte samarbeidsordninger . . .	379
17.2	Tillitsvalgtes rolle	379
17.2.1	Oversikt – tillitsvalgtes oppgaver	379
17.2.2	Kravene til tillitsvalgte	380
17.2.3	Balansering av roller: tillitsvalgt og arbeidstaker	382
17.3	Arbeidsgivers lovbestemte informasjons- og drøftelsesplikt	382
17.3.1	Innledning	382
17.3.2	Hvem er forpliktet?	383
17.3.3	Pliktens nærmere innhold	383
17.3.4	Fortrolige opplysninger og taushetsplikt	385

17.4	Tariffavtalte medbestemmelsesordninger	385
17.4.1	Hovedavtalen LO–NHO	385
17.4.2	Regler i Hovedavtalen av særlig betydning for tillitsvalgte.	386
17.4.2.1	Den tillitsvalgte er talsmann for og kan forplikte arbeidstakerne	386
17.4.2.2	Rasjonelt og betryggende samarbeid	387
17.4.2.3	Tilrettelegging for tillitvalgsarbeid	388
17.4.2.4	Fratreden som tillitsvalgt og oppsigelse/avskjed av tillitsvalgte	389
17.4.3	De tillitsvalgtes rett til informasjon og drøftelser etter Hovedavtalen. . .	390
17.4.3.1	Generelt om samarbeid etter Hovedavtalen kap. 9.	390
17.4.3.2	Retten til drøftelser	391
17.4.3.3	Retten til informasjon	393
17.4.4	Bedriftsutvalg	394
17.4.4.1	Generelt om bedriftsutvalget	394
17.4.4.2	Bedriftsutvalgets oppgaver	394
17.4.4.3	Bedriftsutvalgets sammensetning.	396
17.4.4.4	De ansattes valg av medlemmer til bedriftsutvalget	396
17.4.4.5	Bedriftsutvalgets ledelse og møter	397
17.4.4.6	Felles bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg	397
17.4.5	Avdelingsutvalg.	398
17.4.5.1	Generelt om avdelingsutvalg	398
17.4.5.2	Avdelingsutvalgets oppgaver.	398
17.4.5.3	Avdelingsutvalgets sammensetning, valg, møter mv.	398
17.5	Arbeidstakernes lovbestemte rett til representasjon i styrende organer	399
17.5.1	Innledning	399
17.5.2	Aksjeselskap som selskapsform	399
17.5.3	Aksjeselskapets organer	400
17.5.4	Konsernforhold	403
17.5.5	Vilkår for representasjon i aksjeselskapets organer.	404
17.5.6	Hvem kan velges som representant?	405
17.5.7	Representantenes funksjonstid	406
17.5.8	Representantens oppgaver som representant for de ansatte	407
17.5.9	Representantenes ansvar	408
17.5.10	Habilitet og taushetsplikt for styremedlemmer	409
Kapittel 18	Personvern og kontrolltiltak	411
18.1	Innledning	411
18.2	Arbeidsmiljølovens generelle regler om kontrolltiltak i virksomheten.	412
18.2.1	Virkeområde.	412
18.2.2	Tiltaket må være saklig begrunnet i virksomhetens forhold	413

18.2.3	Tiltaket må være forholdsmessig	414
18.2.4	Personopplysninger må behandles i samsvar med personopplysningsloven	415
18.2.5	Drøftingsplikt med arbeidstakernes tillitsvalgte	415
18.2.6	Informasjonsplikt overfor berørte arbeidstakere	416
18.2.7	Evalueringsplikt med arbeidstakernes tillitsvalgte	416
18.3	Personvernforordningen og personopplysningsloven	417
18.3.1	Saklig virkeområde	417
18.3.1.1	Innledning	417
18.3.1.2	Personopplysning	417
18.3.1.3	Behandling	417
18.3.1.4	Register eller automatisert behandling	418
18.3.1.5	Profilering og monitorering	418
18.3.1.6	Unntak og begrenset anvendelsesområde for ulike behandlinger	419
18.3.2	Geografisk virkeområde	420
18.3.3	Aktørene	420
18.3.3.1	Den registrerte	420
18.3.3.2	Behandlingsansvarlig	421
18.3.3.3	Databehandler	421
18.3.3.4	Datatilsynet	423
18.3.3.5	Personvernemnda	423
18.3.3.6	Personvernrådet	423
18.3.3.7	Personvernombud	424
18.3.4	Lovlighet og rettferdighet	425
18.3.4.1	Utgangspunkt	425
18.3.4.2	Samtykke	426
18.3.4.3	Avtale	428
18.3.4.4	Rettslig forpliktelse for den behandlingsansvarlige	429
18.3.4.5	Oppgave i allmennhetens interesse og utøvelse av offentlig myndighet	431
18.3.4.6	Berettiget interesse	432
18.3.4.7	Tilleggskrav for særlige kategorier av personopplysninger	433
18.3.4.8	Tilleggskrav for personopplysninger om straffbare forhold	435
18.3.5	Formålsbegrensning	436
18.3.6	Dataminimering	438
18.3.7	Bruk av databehandlere	439
18.3.8	Overføring av personopplysninger til utlandet	440
18.3.9	Åpenhet – plikt til å informere den registrerte	442

18.3.10	Åpenhet – rett til innsyn	448
18.3.11	Riktighet – rett til retting av personopplysninger	450
18.3.12	Rett til å protestere	451
18.3.13	Rett til begrensning av behandling	452
18.3.14	Rett til dataportabilitet	453
18.3.15	Lagringsbegrensning – rett til sletting («rett til å bli glemte»)	453
18.3.16	Integritet og konfidensialitet (personopplysningssikkerhet)	459
18.3.17	Dokumentering og varsling ved sikkerhetsbrudd	461
18.3.18	Ansvar (dokumentert internkontroll)	463
18.4	Innsyn i arbeidstakers e-postkasse mv.	465
18.4.1	Virkeområde	465
18.4.2	Vilkår for innsyn	466
18.4.3	Fremgangsmåte ved innsyn	468
18.4.4	Sletting mv. ved opphør av arbeidsforholdet	469
18.5	Kameraovervåking i virksomhet	470
18.6	Faktaundersøkelse og granskning	473
18.7	Fødselsnummer og biometriske opplysninger	477
18.7.1	Innledning	477
18.7.2	Bruk av fødselsnummer	477
18.7.3	Bruk av biometri	478
18.8	Reaksjoner	479
18.8.1	Arbeidstilsynets og Datatilsynets sanksjonsmuligheter	479
18.8.2	Straff	479
18.8.3	Resignasjonsplikt	479
18.8.4	Bevisforbud	480
18.8.5	Erstatning og oppreisning	481
18.8.6	Konsekvenser i stillingsvernssaker	482
Kapittel 19	Endringer i arbeidsforholdet	484
19.1	Om problemstillingen	484
19.2	Endring av arbeidsoppgaver	486
19.3	Endring av arbeidssted	491
19.3.1	Arbeidsavtalen angir utgangspunktet	491
19.3.2	Flytteplikt følger av arbeidsavtalen	492
19.3.3	Arbeidsavtalen gir ingen holdepunkter	494
19.4	Endring av arbeidstid	495
19.5	Endring av økonomiske vilkår	496
19.5.1	Utgangspunktet	496
19.5.2	Lønnsnedgang som følge av endrede arbeidsoppgaver	497
19.5.3	Utgiftsgodtgjørelser, ansattgoder mv.	497
19.6	Endring av pensjonsordning	499

19.6.1	Generelt	499
19.6.2	Arbeidsrettslig adgang til å endre pensjonsordningen	499
19.6.3	Forsikringsrettslig adgang til å endre pensjonsordningen	503
19.7	Arbeidstakers mulighet til å motsette seg endring	503
19.8	Kort om «fristilling»	504
Kapittel 20	Permittering	507
20.1	Hva er permittering?	507
20.2	Vilkår for å kunne permittere	508
20.3	Lønnsplikt under permittering	510
Kapittel 21	Avvikling av inngått arbeidsforhold før tiltredelse	512
Kapittel 22	Arbeidstakers egen oppsigelse	516
22.1	Oppsigelse	516
22.2	Heving med umiddelbar virkning	516
22.3	Tilbakekall av oppsigelse m.m.	517
22.3.1	Innledning	517
22.3.2	Tilbakekall etter re-integraregelen	517
22.3.3	Ugyldighet etter avtaleloven § 36, urimelige avtaler	518
22.3.4	Ugyldighet etter andre bestemmelser	520
Kapittel 23	Oppsigelse og avskjed på grunn av arbeidstakers forhold	521
23.1	Innledning	521
23.2	Forskjellen mellom oppsigelse og avskjed	522
23.2.1	Oppsigelse	522
23.2.2	Avskjed	523
23.3	Generelt om kravet til saklig grunn og vesentlig mislighold	523
23.4	Mangelfulle arbeidsprestasjoner	525
23.5	Ulovlig fravær	528
23.5.1	Generelt	528
23.5.2	For sent fremmøte	529
23.5.3	Skoft hele dager	530
23.5.4	For sent tilbake fra ferie	530
23.5.5	Soning av fengselsstraff	530
23.6	Ordrenekt	532
23.6.1	Generelt	532
23.6.2	Hvilke ordrer er rettmessige?	533
23.6.3	Når gir ordrenekt grunnlag for avskjed eller oppsigelse?	535
23.7	Brudd på lojalitetsplikten	538
23.7.1	Lojalitetsplikt og yringsfrihet	538

23.7.1.1	Generelt	538
23.7.1.2	Taushetsplikt og yringsfrihet	538
23.7.2	Konkurrerende virksomhet	540
23.7.2.1	Generelt	540
23.7.2.2	Arbeid for konkurrerende virksomhet	541
23.7.2.3	Planlegging og oppstart av konkurrerende virksomhet	542
23.8	Tillitssvikt	545
23.8.1	Generelt	545
23.8.2	Tillitssvikt som skyldes uærlighet	546
23.8.3	Tillitssvikt som skyldes andre forhold	547
23.8.4	Handlinger som kan skade tillitsforholdet mellom virksomheten og omverdenen	548
23.8.5	Forhold utenfor tjenesten	550
23.9	Samarbeidsproblemer og utilbørlig opptreden overfor kolleger	552
23.9.1	Samarbeidsproblemer	552
23.9.2	Utilbørlig opptreden overfor kolleger	554
23.10	Oppsigelse eller avskjed etter press fra de ansatte	555
23.11	Urettmessig bruk av Internett	556
23.12	Rusmisbruk	558
23.13	Oppsigelsesvern ved sykdom, yrkeshemming, svangerskap, fødsel, adopsjon og nådd pensjonsalder	561
23.13.1	Oppsigelsesvern ved sykdom og yrkeshemming	561
23.13.1.1	Oppsigelse i verneperioden begrunnet i sykdom	561
23.13.1.2	Oppsigelse i verneperioden begrunnet i andre forhold enn sykdom	562
23.13.1.3	Beregning av verneperiodens lengde	562
23.13.1.4	Oppsigelsesvern ved fravær på grunn av nedsatt arbeidsevne etter verneperiodens utløp	563
23.13.1.5	Oppsigelsesvern ved omfattende korttidsfravær	565
23.13.2	Oppsigelsesvern ved svangerskap og etter fødsel og adopsjon	566
23.13.3	Opphør av arbeidsforhold grunnet alder	566
23.13.3.1	Opphør av arbeidsforhold når arbeidstaker fyller 72 år	566
23.13.3.2	Virksomhetsinterne aldersgrenser	567
23.14	Oppsigelse av ledere	572
23.14.1	Virksomhetens øverste leder	572
23.14.2	Andre ledere	573
23.15	Oppsigelse av prøvetidsansatte	574
23.16	Suspensjon	575

Kapittel 24 Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold	578
24.1 Oversikt over saklighetsvurderingen	578
24.2 Kravet til oppsigelsesgrunn	579
24.2.1 Hvilke forhold vil kunne gi saklig grunn til oppsigelse?	579
24.2.2 Kan domstolene overprøve arbeidsgivers vurdering av rasjonaliseringsbehovet?	581
24.3 Interesseavveiningen	582
24.3.1 Konkret vurdering	582
24.3.2 Bedriftens behov	583
24.3.3 Arbeidstakers ulemper	583
24.3.3.1 Muligheten for å finne annet arbeid	583
24.3.3.2 Alder og ansiennitet	584
24.3.3.3 Sosiale forhold	585
24.4 Utvelgelseskriterier	585
24.4.1 Saklighetskrav	585
24.4.2 Betydningen av ansiennitet som utvelgelseskriterium	585
24.4.2.1 Et alminnelig ansiennitetsprinsipp?	585
24.4.2.2 Krav til ansiennitetsforskjell	588
24.4.2.3 Tariffestet ansiennitetsprinsipp	588
24.4.2.4 Ansiennitetsberegning	590
24.4.2.5 Mindre plass for ansiennitetshensyn i dag enn tidligere?	591
24.4.3 Kompetanse	591
24.4.4 Arbeidstakers sykefravær	593
24.4.5 Diskrimineringsreglens betydning i utvelgelsesprosessen	595
24.4.6 Avveiningen mellom utvelgelseskriteriene	597
24.5 Utvelgelseskretsen	598
24.5.1 Virksomhet eller avdeling?	598
24.5.2 Bedriften må kunne dokumentere hvordan utvelgelsen har skjedd	602
24.6 Annet passende arbeid i virksomheten	605
24.6.1 Omplaseringsplikten	605
24.6.2 Finnes det annet ledig arbeid i virksomheten?	605
24.6.3 Arbeidstakeren må være skikket for stillingen	606
24.6.4 Passende arbeid	607
24.6.5 Nedbemanning i kombinasjon med nyansettelser	609
24.6.6 Ny prøvetid?	611
24.6.7 Hva skal regnes som én og samme virksomhet?	612
24.7 Fortrinnsrett	613

Kapittel 25 Saksbehandlingsregler ved oppsigelse og avskjed	614
25.1 Innledning	614
25.2 Krav til oppsigelsen og avskjedens form og innhold	614
25.2.1 Skriftlighetskravet	614
25.2.2 Innholds krav	615
25.2.3 Krav til overlevering	615
25.2.4 Virkningene av at de formelle krav ikke er overholdt	616
25.2.5 Hva hvis arbeidsgiver retter formfeil?	617
25.3 Arbeidsgivers drøftelsesplikt	617
25.4 Arbeidstakers rett til forhandlinger	619
25.5 Attest	619
25.6 Masseoppsigelser	620
25.6.1 Hva er en masseoppsigelse?	620
25.6.2 Saksbehandlingsregler	621
25.6.3 Arbeidsgivers drøftelsesplikt	621
25.6.4 Arbeidsgivers informasjonsplikt	622
25.6.5 Tidspunktet for drøftelser og informasjon	622
25.6.6 Oppsigelsesfrister	623
25.6.7 Konsekvensen av brudd på informasjons- og drøftelsesplikten	623
 Kapittel 26 Søksmål etter oppsigelse eller avskjed	 625
26.1 Innledning	625
26.2 Søksmålsfrister	625
26.2.1 Ugyldighetspåstand	625
26.2.2 Erstatningspåstand	626
26.2.3 Ingen frister ved formfeil	626
26.3 Saklighetsvurderingen for domstolene	626
26.4 Bevisregler og krav til dokumentasjon	627
26.4.1 Problemstillingen	627
26.4.2 Det alminnelige sannsynlighetskrav	628
26.4.3 Skjerpet beviskrav	629
26.4.4 Hvilken rett har arbeidstaker til å kreve utlevering av dokumentasjon/bevis?	633
26.5 Virkningene av rettsstridig oppsigelse og avskjed	634
26.5.1 Ugyldighet	634
26.5.2 Erstatning	635
26.6 Småkravprosess	637

Kapittel 27 Retten til å stå i stillingen	638
27.1 Hva innebærer retten til å stå i stillingen?	638
27.2 Fristene for å kreve å stå i stillingen	639
27.3 Unntak fra retten til å stå i stillingen	640
27.4 Arbeidsgiver kan begjære fratreden	641
27.4.1 Innledning	641
27.4.2 Oppsigelser begrunnet i virksomhetens forhold	641
27.4.3 Oppsigelser begrunnet i arbeidstakers forhold	644
27.4.4 Oppsigelsens sannsynlige utfall – ankeomgangen	644
27.4.5 Hva skjer når arbeidsgiver får medhold i at arbeidstaker må fratre?	646
27.5 Utestengelse	646
27.6 Retten til å stå i stillingen som forhandlingskort.	646
Kapittel 28 Outsourcing og virksomhetsoverdragelse	648
28.1 Outsourcing	648
28.1.1 Hva er outsourcing?	648
28.1.2 Nærmere om «selvstendig oppdragstaker».	649
28.1.3 Nødvendig av hensynet til virksomhetens fortsatte drift	649
28.1.4 Kravet om årsakssammenheng mellom outsourcingen og oppsigelsen.	650
28.1.5 Avgrensningen mot virksomhetsoverdragelse	650
28.2 Virksomhetsoverdragelse	651
28.2.1 Innledning	651
28.2.2 Når foreligger det en virksomhetsoverdragelse?	652
28.2.3 Virksomhetsbegrepet	652
28.2.4 Identitetskravet	654
28.2.5 Overføring må skje ved overdragelse.	664
28.2.5.1 Hvem regnes som innehaver?	664
28.2.5.2 Hvilke overføringssituasjoner regnes som overdragelser?	664
28.2.5.3 Hvilke situasjoner omfattes ikke?	667
28.2.6 Lønns- og arbeidsvilkårene videreføres	668
28.2.7 Videreføring av pensjonsordninger	670
28.2.8 Tariffavtalens stilling.	671
28.2.9 Vern mot oppsigelse	671
28.2.10 Arbeidstakers reservasjonsrett	672
28.2.11 Informasjon og drøftelse.	676
28.2.12 Vern av tillitsvalgte	677

Kapittel 29 Sluttavtaler	678
29.1 Hva er sluttavtaler?	678
29.2 Sluttavtalens innhold	679
29.2.1 Formalia	679
29.2.2 Opphørs- og fratredelsestidspunkt i sluttavtalen	679
29.2.3 Ytelser fra arbeidsgiver	680
29.2.4 Betinget betalingsplikt – lønn fra annen arbeidsgiver	683
29.2.5 Tilbakelevering av arbeidsgivers eiendeler	683
29.2.6 Sletting av arbeidstakers e-postkasse	683
29.2.7 Sletting av personopplysninger i personalmappe og personalregister	683
29.2.8 Sluttattest – referanseperson	684
29.2.9 Taushetsplikt	684
29.2.10 Konkurrans-, kunde- og rekrutteringsklausuler	684
29.2.11 Fortrinnsrett	685
29.2.12 Opp og avgjort-klausul	685
29.3 Sluttavtaler og skatt	685
29.3.1 Utgangspunktet: skatteplikt for ytelser fra arbeidsgiver	685
29.3.2 Dekning av kostnader ved utdanning og outplacement	686
29.3.3 Oppreisning ved usaklig oppsigelse eller urettmessig avskjed	687
29.3.4 Oppreisning etter skadeserstatningsloven §§ 3-5 og 3-6	688
29.3.5 Kostnader til juridisk bistand	689
29.4 Sluttavtaler og trygdeytelser	689
29.4.1 Innledning	689
29.4.2 Pensjonsgivende og ikke-pensjonsgivende inntekt	690
29.4.3 Sykepenger	690
29.4.4 Dagpenger under arbeidsløshet	692
29.4.4.1 Opphørstidspunktet i sluttavtalen – vilkår om tapt inntekt	692
29.4.4.2 Bakgrunnen for sluttavtalen – forlenget ventetid	693
29.4.4.3 Ytelser i sluttavtalen – vilkåret om tappt inntekt	694
29.4.4.4 Ytelser i sluttavtalen – beregning av dagpenger	696
29.4.5 Arbeidsavklaringspenger	696
29.4.6 Uføretrygd	697
29.4.6.1 Ytelser i sluttavtalen – vilkåret om nedsatt inntektsevne	697
29.4.6.2 Ytelser i sluttavtalen – reduksjon av uføretrygden	699
29.4.7 Foreldrepenger	700
29.5 Sluttavtaler og private pensjons- og forsikringsordninger	701

DEL III KOLLEKTIV ARBEIDSRETT	703
Kapittel 30 Oversikt over den kollektive arbeidsrett	705
30.1 Innledning – hva er kollektiv arbeidsrett?	705
30.2 Aktørene	706
30.3 Grunnleggende prinsipper	707
30.3.1 Organisasjonsretten	707
30.3.2 Skillet mellom rettstvister og interesselvister	708
30.3.3 Retten til arbeidskamp	709
30.3.4 Fredsplikten	709
30.3.5 Partenes jevnbyrdighet	709
30.3.6 Tariffavtalens ufravikelighet	709
30.3.7 Forholdet til EØS-retten	710
Kapittel 31 Tariffavtalen	711
31.1 Hva er en tariffavtale?	711
31.2 Tariffavtalens inngåelse og virkeområde	712
31.3 Tolkning av tariffavtaler	714
31.3.1 Ordlydens betydning	714
31.3.2 Forutgående forhandlinger	715
31.3.3 Partenes opptreden	715
31.3.4 Innfortolkede forutsetninger	715
31.3.5 Tariffavtalen er «altomfattende»	716
31.3.6 Partenes fortolkningsmonopol	716
31.4 Tariffavtalens ufravikelighetsvirkninger	716
31.4.1 Innledning	716
31.4.2 Ufravikelighetsvirkninger overfor underordnede tariffavtaler	717
31.4.3 Forholdet mellom tariffavtalen og den individuelle arbeidsavtale	717
31.4.4 Ufravikelighetsvirkninger overfor uorganiserte arbeidstakere	718
31.4.5 Ufravikelighetsvirkninger mellom konkurrerende tariffavtaler	720
31.4.6 Ufravikelighet, «gratispassasjerer» og forholdet til organisasjonsfriheten	722
Kapittel 32 Rettstvistene – Arbeidsretten	724
32.1 Absolutt fredsplikt	724
32.2 Uenighet skal søkes løst gjennom forhandlinger	724
32.3 Arbeidsretten	725

Kapittel 33 Interessetvistene – arbeidskamp	727
33.1 Innledning	727
33.2 Gangen i en interessetvist – en oversikt	727
33.3 Tariffavtalen bringes til opphør	728
33.4 Plassoppsigelse	728
33.5 Melding til Riksmekleren	729
33.6 Tvungen mekling og forbud mot arbeidsstans	730
33.7 Meklingen igangsettes – forlik oppnås	730
33.8 Brudd i meklingen	731
33.9 Frivillig lønnsnemnd	731
33.10 Tvungen lønnsnemnd	732
33.11 Grunnlaget for lønnsoppgjørene.	733
33.12 Ulike oppgjørsformer	733
 Kapittel 34 Fredsplikten	 735
34.1 Innledning	735
34.2 Streik, lockout og annen arbeidskamp	735
34.3 Politiske demonstrasjonsstreiker og sympatiaksjoner	736
34.4 Erstatningsansvar ved brudd på fredsplikten.	737
 Forkortelser	 741
 Lovregister	 743
 Domsregister	 763
 Stikkordregister	 782