

# Innhold

<b>Forord</b> .....	5
<b>1 Innledning</b> .....	21
1.1 Omstilling og nedbemanning .....	21
1.2 Styrets ansvar for å sikre forsvarlig drift .....	22
1.3 Beskyttelse av arbeidet som gode for arbeidstakeren .....	24
1.4 Nærmere om bokens tema .....	26
<b>2 Rettslig ramme for omstillingsprosesser</b> .....	28
2.1 Innledning .....	28
2.2 Arbeidsrettslig lovgivning .....	28
2.2.1 Arbeidsrettslige regler i privat og offentlig sektor .....	28
2.2.2 Virkeområdet for regelverket – arbeidsavtalens parter .....	31
2.2.2.1 Innledning .....	31
2.2.2.2 Arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet .....	31
2.2.2.3 Virksomhetsbegrepet .....	35
2.2.3 Virkeområdet for regelverket – rettsvalgsspørsmål .....	37
2.3 Annen lovgivning .....	39
2.3.1 Generelt .....	39
2.3.2 Omstillingslova .....	39
2.3.3 Personopplysningsloven .....	43
2.4 Alminnelige merknader om avtalers betydning for omstilling og nedbemanning .....	48
2.4.1 Innledning .....	48
2.4.2 Partenes adgang til å inngå avtaler om omstilling og nedbemanning .....	48
2.4.3 Omstillingsavtalers rettslige stilling – individuell eller kollektiv bundethet? .....	51
2.4.3.1 Problemstillingen .....	51
2.4.3.2 Tariffrettslig ettervirkning .....	51
2.4.3.3 Individuelle «ettervirkninger» .....	53
2.5 Tariffavtalers betydning for omstilling og nedbemanning .....	56
2.5.1 Tariffavtaler og tariffbundethet .....	56
2.5.2 Tariffavtalen som skranke for hva som kan besluttes .....	58
2.5.3 Tariffavtalens krav til saksbehandlingen .....	60

2.5.4	Fredsplikten . . . . .	61
2.5.5	Resignasjonsplikt og tvistebehandling. Sanksjoner mot tariffbrudd. . . . .	63
<b>3</b>	<b>Informasjon og drøftelse etter lov og tariffavtale . . . . .</b>	<b>65</b>
3.1	Innledning . . . . .	65
3.2	Arbeidsgivers plikt til informasjon og drøftelse etter arbeidsmiljøloven kapittel 8 . . . . .	66
3.2.1	Generell plikt til informasjon og drøftelser . . . . .	66
3.2.2	Gjennomføring av plikten til informasjon og drøftelse . . . .	67
3.2.3	Fortrolige opplysninger . . . . .	71
3.3	Arbeidsmiljøutvalget . . . . .	73
3.4	Tariffavtalt drøftelsesplikt . . . . .	74
3.5	Krav til informasjon og drøftelse ved masseoppsigelser. . . . .	78
3.6	Ansattes medvirkning i internasjonale virksomheter . . . . .	78
<b>4</b>	<b>Vern mot diskriminering . . . . .</b>	<b>81</b>
4.1	Innledning . . . . .	81
4.2	Rettslig grunnlag – de fire diskrimineringslovene og menneskerettsloven . . . . .	82
4.3	Arbeidsmiljølovens bestemmelser. . . . .	84
4.3.1	Forbud mot diskriminering. . . . .	84
4.3.2	Diskrimineringsforbudet gjelder for alle sidene ved arbeidsforholdet . . . . .	86
4.3.3	Unntak fra forbudet mot diskriminering og positiv særbehandling . . . . .	87
4.4	Håndheving og sanksjoner. . . . .	89
<b>5</b>	<b>Fleksibel bruk av egne ansatte – særlig om arbeidsgivers styringsrett . . . . .</b>	<b>91</b>
5.1	Innledning . . . . .	91
5.2	Avtaleregulering eller arbeidsgivers styringsrett. . . . .	91
5.2.1	Innledning og problemstillinger. . . . .	91
5.2.2	Arbeidsgivers styringsrett. . . . .	93
5.2.2.1	Styringsrettens alminnelige innhold . . . . .	93
5.2.2.2	Styringsretten som forutsetning for arbeidsavtale og tariffavtale. . . . .	93
5.2.2.3	Styringsrettens grenser. . . . .	95
5.2.2.4	Skillet mellom virksomhetsledelse og arbeidsledelse. . . . .	97
5.3	Styringsretten som grunnlag for endringer i arbeidets innhold. . . .	98
5.3.1	Innledning . . . . .	98
5.3.2	Nærmere om endringsadgangen – generelt . . . . .	99

5.3.2.1	Utgangspunkt: Tolkning av arbeidsavtalen . . . . .	99
5.3.2.2	Alminnelige retningslinjer – grunn- pregstandarden? . . . . .	102
5.3.2.3	Utvikling mot en mer omfattende endringsadgang? . . . . .	104
5.3.2.4	Fremgangsmåte . . . . .	108
5.3.3	Nærmere om endringsadgangen – kasuistikk . . . . .	108
5.3.3.1	Innledning . . . . .	108
5.3.3.2	Omfordeling av arbeidsoppgaver som følge av omlegging av driften eller organisatoriske endringer . . . . .	108
5.3.3.3	Arbeidstakers stillingsnivå. . . . .	110
5.3.3.4	Midlertidige arbeidsoppgaver . . . . .	110
5.3.3.5	Overføring til likeartet arbeid . . . . .	111
5.3.3.6	Endring av arbeidsoppgaver i oppsigelsestiden . . . . .	112
5.3.4	Øvrige vilkår for arbeidsgivers endringsadgang – saksbehandlingen m.m. . . . .	112
5.4	Regulering av arbeidsplikten . . . . .	116
5.5	Bostedskrav . . . . .	119
5.6	Åpent internt arbeidsmarked i konsernforhold . . . . .	122
5.6.1	Innledning . . . . .	122
5.6.2	Rettslige utgangspunkter . . . . .	122
5.6.3	Ulike arbeidstakergrupper og behov – noen skisser til løsning . . . . .	124
5.6.4	Ressurspool-/vikarbyråmodellen . . . . .	125
5.6.4.1	Presentasjon . . . . .	125
5.6.4.2	Arbeidsmarkedsloven § 27 og arbeidsmiljøloven § 14-12. . . . .	126
5.6.4.3	Avtalemodeller ved praktisering av åpent internt arbeidsmarked . . . . .	128
<b>6</b>	<b>Fleksibel bruk av annen arbeidskraft enn egne ansatte . . . . .</b>	<b>129</b>
6.1	Innledning . . . . .	129
6.2	Arbeidsinnleie . . . . .	129
6.2.1	Generelt . . . . .	129
6.2.2	Sondringen mellom arbeidsmiljøloven § 14-12 og § 14-13. . . . .	129
6.2.3	Forholdet til arbeidsmarkedsloven § 27 – krav til utleievirksomheten . . . . .	130
6.2.4	Arbeidsgiver og arbeidstaker i innleieforhold . . . . .	131
6.2.4.1	Vilkåret om innleieforhold. . . . .	131
6.2.4.2	Arbeidsgiveransvar i innleieforhold. . . . .	131
6.2.4.3	Avgrensning mot bruk av arbeidskraft gjennom andre tilknytningsformer, særlig entrepriser . . . . .	131

6.2.5	Innleie av arbeidstakere fra virksomhet som har til formål å drive utleie – arbeidsmiljøloven § 14-12 . . . . .	133
6.2.5.1	Innleie må skje fra virksomhet som har til formål å drive utleie . . . . .	133
6.2.5.2	Innleie kan bare finne sted i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a–e . . . . .	136
6.2.5.3	Utvidet adgang til bruk av arbeidsinnleie etter arbeidsmiljøloven § 14-12 . . . . .	137
6.2.5.4	Arbeidsgivers drøftelsesplikt . . . . .	138
6.2.5.5	Vern av innleide arbeidstakere: Likebehandling, opplysningsplikt og solidaransvar . . . . .	139
6.2.6	Innleie av arbeidstakere fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie – arbeidsmiljøloven § 14-13 . . . . .	141
6.2.6.1	Generelt . . . . .	141
6.2.6.2	Krav om drøftelse før det tas beslutning om innleie . . . . .	142
6.2.6.3	Krav om avtale ved visse former for arbeidsinnleie etter arbeidsmiljøloven § 14-13 . . . . .	143
6.2.7	Tvist om det foreligger lovlig arbeidsinnleie . . . . .	143
6.3	Outsourcing og arbeidstakeres stillingsvern . . . . .	145
6.3.1	Innledning . . . . .	145
6.3.2	Outsourcing og oppsigelse . . . . .	145
6.3.2.1	Hvilke regler gjelder for oppsigelser i forbindelse med outsourcing? . . . . .	145
6.3.2.2	Anvendelsesområdet for det særskilte oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven § 15-7 tredje ledd . . . . .	146
6.3.2.3	Betydningen av at arbeidsmiljøloven § 15-7 tredje ledd kommer til anvendelse . . . . .	148
6.3.3	Kan arbeidstakerne kreve at ansettelsesforholdet opprettholdes? . . . . .	149
6.3.4	Kan outsourcing utløse fortrinnsrett til ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-2? . . . . .	149
<b>7</b>	<b>Virksomhetsoverdragelser</b> . . . . .	<b>150</b>
7.1	Innledning . . . . .	150
7.2	Arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse . . . . .	150
7.2.1	Bakgrunn og anvendelsesområde . . . . .	150
7.2.2	Overdragelse av «virksomhet eller del av virksomhet» . . . . .	152
7.2.2.1	De to kravene til gjenstanden for overdragelse . . . . .	152
7.2.2.2	Kravet til en selvstendig økonomisk enhet . . . . .	153
7.2.2.3	Kravet til at enheten bevarer sin identitet etter overdragelsen . . . . .	155

---

7.2.3	Overføring «til en annen arbeidsgiver» . . . . .	162
7.2.4	Overføring som følge av «overdragelse» . . . . .	163
7.2.5	Avtalerettslig grunnlag for overføring av arbeidsforhold, rettigheter mv. . . . .	164
7.3	Overføring av arbeidsforhold og rettigheter . . . . .	165
7.3.1	Innledning . . . . .	165
7.3.2	Generelt om overføring av arbeidsforhold . . . . .	167
7.3.3	Hvilke arbeidsforhold overføres – overføring av virksomhetsdel . . . . .	170
7.3.4	Hvilke rettigheter og plikter som overføres til ny arbeidsgiver – arbeidsmiljøloven § 16-2 . . . . .	172
7.3.4.1	Individuelt avtalte rettigheter og plikter . . . . .	172
7.3.4.2	Tariffavtalte rettigheter og plikter . . . . .	174
7.3.4.3	Særlig om henvisningsbestemmelser. . . . .	178
7.3.5	Pensjon og virksomhetsoverdragelse . . . . .	180
7.4	Arbeidstakernes reservasjons- og valgrett . . . . .	180
7.4.1	Innledning . . . . .	180
7.4.2	Reservasjonsretten . . . . .	181
7.4.3	Valgrett . . . . .	184
7.4.4	Virkning ved utøvelse av valgrett . . . . .	186
7.5	Forbudet mot oppsigelse på grunn av virksomhetsoverdragelse – arbeidsmiljøloven § 16-4 . . . . .	187
7.6	Representasjon – vern av tillitsvalgte – arbeidsmiljøloven § 16-7 .	188
7.7	Tariffavtalens stilling ved virksomhetsoverdragelse . . . . .	190
7.7.1	Innledning . . . . .	190
7.7.2	Utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd .	191
7.7.2.1	Overføring av tariffbundethet . . . . .	191
7.7.2.2	Mottaker for erklæringen: Fagforening . . . . .	191
7.7.2.3	Fristen for å fremsette erklæring . . . . .	192
7.7.2.4	Formkrav . . . . .	194
7.7.2.5	Rettsvirkninger av erklæringen . . . . .	194
7.7.3	Særlig om overføring av tariffavtale på annet grunnlag. . . .	195
7.7.3.1	Utgangspunkter . . . . .	195
7.7.3.2	Proforma-disposisjoner . . . . .	196
7.7.3.3	Rettslig og faktisk omorganisering av virksomhet . . . . .	197
7.7.4	Betydningen av selskapsrettslige regler . . . . .	202
7.8	Kollektiv informasjons- og drøftelsesplikt . . . . .	204
7.8.1	Innledning . . . . .	204
7.8.2	Den lovbestemte informasjons- og drøftelsesplikten . . . . .	205
7.8.3	Tariffbestemt informasjons- og drøftelsesplikt . . . . .	207
7.8.4	Sanksjoner ved brudd på lovbestemt eller tariffbestemt informasjons- og drøftelsesplikt. . . . .	208

<b>8 Permittering</b> .....	209
8.1 Innledning – hva innebærer permittering?.....	209
8.2 Hjemmel for permittering .....	209
8.3 Vilkår for permittering – permittering eller oppsigelse? .....	212
8.4 Fremgangsmåten ved permittering .....	216
8.4.1 Varsel til NAV .....	216
8.4.2 Drøftelser med de ansatte.....	216
8.4.3 Utvelgelse for permittering .....	217
8.4.4 Permitteringsvarsel.....	219
8.4.5 Permitteringsbevis .....	221
8.4.6 Arbeid under permittering – arbeid i egen bedrift og for annen arbeidsgiver.....	221
8.5 Permittering og sykepenger.....	222
8.6 Oppsigelse under permittering – permittering ved oppsigelse ....	223
8.7 Lov om lønnsplikt under permittering.....	225
8.7.1 Virkeområde og hovedinnhold.....	225
8.7.2 Arbeidsgivers lønnsplikt.....	225
8.8 Rett til dagpenger under permittering .....	229
8.9 Opptjening av feriepenger under permittering .....	230
<b>9 Kravet om at oppsigelser skal ha saklig grunn</b> .....	231
9.1 Innledning .....	231
9.2 Oppsigelser i i konsernforhold .....	233
9.3 Domstolskontroll – særlig om oppsigelse .....	234
9.4 Saklighetsnormen i arbeidsmiljøloven § 15-7.....	236
9.4.1 Rettslige utgangspunkter .....	236
9.4.2 Bedriftens behov for rasjonaliseringstiltak/nedbemanning .	237
9.4.3 Utvelgelse av overtallige ansatte .....	241
9.4.4 Plikten til å tilby annet passende arbeid.....	241
9.4.4.1 Innledning .....	241
9.4.4.2 Nærmere om «annet passende arbeid» .....	241
9.4.4.3 Annet passende arbeid i «virksomheten» .....	244
9.4.5 Individuell interesseavveining mellom virksomheten og arbeidstaker.....	245
9.4.6 Remplassering – oppsigelser kombinert med nyansettelser.	247
9.5 Opphør av arbeidsforhold grunnet alder .....	248
9.5.1 Innledning .....	248
9.5.2 Arbeidsmiljølovens aldersgrense .....	249
9.5.3 Lavere bedriftsinterne aldersgrenser .....	250
9.5.3.1 Den generelle hjemmelen i § 15-13a tredje ledd..	250
9.5.3.2 Lavere aldersgrenser av hensyn til helse eller sikkerhet.....	253
9.5.4 Varslingsregler .....	255

9.6	Prøvetidsansattes stilling . . . . .	255
9.6.1	Innledning – rettslig bakgrunn . . . . .	255
9.6.2	Nærmere om oppsigelse av prøvetidsansatte . . . . .	256
9.7	Opphør av midlertidige arbeidsforhold . . . . .	259
9.8	Oppsigelsesvern ved sykdom . . . . .	260
9.8.1	Innledning – behovet for et særskilt oppsigelsesvern . . . . .	260
9.8.2	Rekkevidden av oppsigelsesvernet ved sykdom . . . . .	261
9.8.3	Prosessuelle regler – særlig om bevisbyrde . . . . .	263
9.9	Oppsigelsesvern ved svangerskap, etter fødsel og adopsjon . . . . .	264
9.9.1	Innledning – behovet for et særskilt oppsigelsesvern . . . . .	264
9.9.2	Oppsigelsesvern under svangerskap . . . . .	265
9.9.3	Oppsigelsesvern i permisjonstiden . . . . .	266
9.10	Oppsigelsesvern ved militærtjeneste mv. . . . .	267
9.11	Særlig om oppsigelse av øverste leder i virksomheten . . . . .	268
9.11.1	Innledning . . . . .	268
9.11.2	Forhåndsavtaler om fraskrivelse av stillingsvern . . . . .	270
9.11.2.1	Bakgrunnen for regelen . . . . .	270
9.11.2.2	Inngått avtale. Fremgangsmåte i en opphørssituasjon . . . . .	270
9.11.2.3	Vilkårene for å inngå avtale etter § 15-16 . . . . .	271
<b>10</b>	<b>Fremgangsmåten ved nedbemanning . . . . .</b>	<b>274</b>
10.1	Innledning . . . . .	274
10.2	Oversikt over prosessen . . . . .	275
10.2.1	Planlegging og gjennomføring . . . . .	275
10.2.2	Særlige tiltak . . . . .	277
10.3	Kollektiv informasjons- og drøftelsesplikt . . . . .	278
10.3.1	Generelt om informasjons- og drøftelsesplikt. Regelverk . . . . .	278
10.3.2	Særlig om informasjons- og drøftelsesplikt ved masseoppsigelser . . . . .	280
10.3.2.1	Regelens bakgrunn og formål . . . . .	280
10.3.2.2	Begrepet «masseoppsigelse». Beregningsmetode . . . . .	282
10.3.2.3	Drøftelser med «tillitsvalgte» . . . . .	285
10.3.2.4	Tidspunktet for drøftelsene . . . . .	287
10.3.2.5	Formålet med drøftelsene. Rett til sakkyndig bistand . . . . .	288
10.3.2.6	Nærmere om den informasjonen som skal gis. . . . .	289
10.3.2.7	Særlig om beslutning truffet av andre enn arbeidsgiver . . . . .	290
10.3.2.8	Referat og protokoll . . . . .	292
10.3.2.9	Masseoppsigelsers virkning. Fratredelse . . . . .	292
10.3.2.10	Brudd på drøftelses- og informasjonsplikten etter § 15-12 . . . . .	293

10.4	Opprettelse av omstillingsutvalg . . . . .	293
10.5	Omstillingsavtale . . . . .	296
10.6	Felles informasjon til alle ansatte . . . . .	297
10.7	Utvalgelse . . . . .	298
10.7.1	Innledning . . . . .	298
10.7.2	Utvalgelseskrets . . . . .	299
10.7.2.1	Utgangspunkt: Virksomheten som utvalgelseskrets . . . . .	299
10.7.2.2	Adgang til å begrense utvalgelseskretsen? . . . . .	300
10.7.3	Utvalgelseskriterier . . . . .	303
10.7.3.1	Utvalgelseskriteriene må være saklige. . . . .	303
10.7.3.2	Anvendelse av kriteriene: ansiennitet og kompetanse . . . . .	306
10.8	Særlig om «fristilling». . . . .	310
10.9	Arbeidsgivers individuelle informasjons- og drøftelsesplikt overfor arbeidstakerne . . . . .	312
10.9.1	Generelt om arbeidsmiljøloven § 15-1. . . . .	312
10.9.2	Tidspunktet for drøftelsene . . . . .	313
10.9.3	Bistand under møtet . . . . .	314
10.9.4	Gjennomføring av drøftelsesmøtene . . . . .	314
10.9.5	Brudd på drøftelsesplikten . . . . .	316
10.10	Endelig beslutning om valg av overtallige arbeidstakere . . . . .	317
10.10.1	Beslutning om oppsigelse . . . . .	317
10.10.2	Oppsigelsens form og innhold. . . . .	318
10.10.3	Brudd på formkravene . . . . .	320
10.10.4	Begrunnelse for oppsigelsen . . . . .	320
10.10.5	Oppsigelsesfrister. Utsatt virkning av masseoppsigelser . . . . .	321
10.10.5.1	Generelt om oppsigelsesfrister. . . . .	321
10.10.5.2	Krav til samlet ansettelsestid . . . . .	322
10.10.5.3	Utsatt fratredelse – særlig om arbeidsmiljøloven § 15-2. . . . .	323
10.11	Nedbemanningsprosessen – oppsummering . . . . .	325
<b>11</b>	<b>Ferie og feriepenger i forbindelse med oppsigelse . . . . .</b>	<b>327</b>
11.1	Hovedregler om fastsettelse og avvikling av ferie. . . . .	327
11.2	Ferieavvikling i oppsigelsestid . . . . .	329
11.2.1	Saksbehandlingsreglene mv. . . . .	329
11.2.2	Oppsigelse fra arbeidsgiver . . . . .	330
11.2.3	Oppsigelse fra arbeidstaker . . . . .	332
11.2.4	Krav på ferie i oppsigelsestiden . . . . .	332
11.3	Utbetaling av opptjente feriepenger . . . . .	333



<b>12 Pensjon, trygd og andre ytelser</b> .....	334
12.1 Innledning .....	334
12.2 Arbeidsgiverfinansiert tjenstepensjon .....	334
12.2.1 Innledning .....	334
12.2.2 Pensjonslovene i privat sektor .....	334
12.2.3 Supplerende ordninger utenfor pensjonslovene .....	337
12.3 Pensjonsreformen .....	337
12.3.1 Generelt om pensjonsreformen .....	337
12.3.2 Nærmere om alderspensjon fra folketrygden .....	338
12.3.3 AFP i privat sektor .....	340
12.3.3.1 Innledning .....	340
12.3.3.2 Beregning av pensjonen .....	340
12.3.3.3 Individuelle vilkår for uttak av pensjon .....	341
12.3.3.4 Finansiering .....	342
12.3.4 AFP i offentlig sektor .....	342
12.3.5 Revisjon av pensjonslovene i privat sektor .....	342
12.3.6 Betydningen av pensjonsreformen i et arbeidsgiverperspektiv .....	344
12.3.7 Annen førtidspensjon .....	345
12.3.7.1 Innledning .....	345
12.3.7.2 Utformingen av førtidspensjonsordningen .....	345
12.3.7.3 Sikring av førtidspensjon .....	347
12.3.7.4 Konsekvenser for arbeidstakerens pensjons- opptjening i folketrygden og arbeidsgivers tjenstepensjonsordning mv. ....	347
12.4 Tariffestet sluttvederlag – Sluttvederlagsordningen .....	348
12.4.1 Innledning .....	348
12.4.2 Generelt om Sluttvederlagsordningen .....	348
12.4.3 Grunnvilkår for ytelser etter Sluttvederlagsordningen .....	349
12.4.4 Særlig om sluttvederlag i forbindelse med nedbemanning .....	350
12.4.5 Størrelsen på sluttvederlaget .....	350
12.5 Pensjon og virksomhetsoverdragelse .....	351
12.5.1 Arbeidsmiljølovens regler om rettighetsovergang .....	351
12.5.2 Pensjonslovenes regler om virksomhetsoverdragelse .....	354
12.5.2.1 Innledning .....	354
12.5.2.2 Deling av pensjonsordninger .....	354
12.5.3 Sammenslåing av pensjonsordninger .....	355
12.6 Pensjonsrettighetene i forbindelse med hel eller delvis avvikling av virksomhet .....	357
12.7 Endring og avvikling av pensjonsordninger .....	358
12.7.1 Innledning .....	358
12.7.2 Pensjonslovene .....	358
12.7.3 Avtalebestemte skranker mot endring .....	361

12.7.4	Kollektive avtaler . . . . .	362
12.7.5	Individuelle avtaler . . . . .	362
12.7.6	Kompensasjonsordninger . . . . .	364
12.7.7	Avtalerevisjon og ugyldighet . . . . .	365
12.8	Trygderettslige rettigheter for arbeidstakere som omfattes av nedbemanning mv. . . . .	365
12.8.1	Oversikt over trygdeytelser . . . . .	365
12.8.2	Dagpenger under arbeidsløshet . . . . .	366
12.8.2.1	Grunnvilkår . . . . .	366
12.8.2.2	Forholdet til sluttpakker . . . . .	367
12.8.3	Sykepenger . . . . .	368
12.8.4	Arbeidsavklaringspenger og tilleggsstønader . . . . .	369
12.8.4.1	Innledning . . . . .	369
12.8.4.2	Generelt om arbeidsavklaringspenger og tilleggsstønader . . . . .	369
12.8.4.3	Kombinasjon arbeidsavklaringspenger, arbeidsvederlag og andre ytelser fra arbeidsgiver . . . . .	369
12.8.5	Uføretrygd . . . . .	371
12.8.6	Svangerskaps- og foreldrepenger . . . . .	372
12.9	Lønnsgarantiordningen . . . . .	373
12.9.1	Innledning . . . . .	373
12.9.2	Virkeområde for ordningen . . . . .	373
12.9.3	Hvem garantien omfatter . . . . .	373
12.9.4	Hva garantien omfatter . . . . .	374
12.9.5	Perioden for dekning/beløpsgrense . . . . .	374
12.9.6	Arbeidstaker må melde seg som arbeidssøker . . . . .	375
12.9.7	Saksbehandling . . . . .	375
<b>13</b>	<b>Sluttavtaler – innhold og utforming. Skatterettslige spørsmål . . . . .</b>	<b>376</b>
13.1	Utarbeidelse av sluttavtaler . . . . .	376
13.1.1	Generelt om sluttavtaler – herunder avtalelovens bestemmelser . . . . .	376
13.1.2	Nærmere om innholdet i sluttavtaler . . . . .	377
13.1.3	Nærmere om bistand til jobbsøking, «outplacement» osv. . . . .	380
13.1.4	Konkurrans- kunde- og rekrutteringsklausuler . . . . .	381
13.1.4.1	Innledning . . . . .	381
13.1.4.2	Konkurransesklausuler . . . . .	382
13.1.4.3	Kundesklausuler . . . . .	386
13.1.4.4	Unntaket for virksomhetens øverste leder . . . . .	387
13.1.4.5	Rekrutteringsklausuler . . . . .	388
13.1.5	Forholdet til fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-2. . . . .	388
13.1.6	Inngåelse av sluttavtaler . . . . .	390
13.1.7	Mislighold av sluttavtaler . . . . .	391

13.2	Arbeidstakers rett til attest . . . . .	393
13.3	Skatterettslige spørsmål . . . . .	394
13.3.1	Innledning . . . . .	394
13.3.2	Sluttvederlag . . . . .	394
13.3.2.1	Sluttvederlag er skattepliktig inntekt . . . . .	394
13.3.2.2	De tidligere unntakene i skatteloven § 5-15 bokstav a . . . . .	395
13.3.2.3	Opphevelse og overgangsordninger . . . . .	396
13.3.3	Erstatning for «tort og svie» . . . . .	397
13.3.4	Naturalytelser . . . . .	398
13.3.5	Sakskostnader . . . . .	398
13.3.6	Dekning av utgifter til utdanning i forbindelse med opphør av arbeidsforhold . . . . .	399
13.3.7	Periodisering . . . . .	399
13.3.8	Beskatning av feriepenger . . . . .	400
13.3.9	Formelle plikter . . . . .	400
<b>14</b>	<b>Arbeidstakers fortrinnsrett til ny ansettelse . . . . .</b>	<b>401</b>
14.1	Fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-2 . . . . .	401
14.2	Hvem har fortrinnsrett? . . . . .	402
14.2.1	Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold . . . . .	402
14.2.2	Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av konkurs . . . . .	403
14.2.3	Kravet til ansettelsestid . . . . .	404
14.2.4	Særlig om midlertidig ansatte . . . . .	405
14.3	Kravet om at arbeidstaker må være «kvalifisert for» stillingen . . . . .	406
14.4	Ny ansettelse må skje i «samme virksomhet» . . . . .	407
14.5	Fortrinnsrett kun ved ny ansettelse . . . . .	408
14.6	Hvor lenge gjelder fortrinnsretten? . . . . .	410
14.7	Tilbud om «passende» stilling og bortfall av fortrinnsretten . . . . .	411
14.8	Fortrinnsrett for deltidsansatte . . . . .	412
14.9	Fortrinnsrett ved virksomhetsoverdragelser . . . . .	414
14.9.1	Innledning . . . . .	414
14.9.2	Fortrinnsrett for arbeidstakere som overføres til ny arbeidsgiver . . . . .	414
14.9.3	Fortrinnsrett for arbeidstakere som ikke overføres til ny arbeidsgiver . . . . .	414
14.9.4	Særlige spørsmål knyttet til fortrinnsrett ved virksomhetsoverdragelse . . . . .	417
14.9.5	Fortrinnsrett etter virksomhetsoverdragelse når virksomheten er konkurs . . . . .	417
14.10	Valg mellom flere fortrinnsberettigede . . . . .	417

14.10.1	Prioriteringen mellom de ulike gruppene fortrinnsberettigede . . . . .	417
14.10.2	Valg mellom flere fortrinnsberettigede . . . . .	419
14.11	Utøvelse av fortrinnsretten . . . . .	419
14.12	Søksmål om fortrinnsrett . . . . .	420
<b>15</b>	<b>Tvist – særlig om oppsigelsesprosessen . . . . .</b>	<b>422</b>
15.1	Innledning . . . . .	422
15.2	Forhandlinger ved tvist om oppsigelse . . . . .	423
15.2.1	Innledning . . . . .	423
15.2.2	Kravet om «forhandlinger» . . . . .	424
15.2.3	Frist for å kreve og for å gjennomføre forhandlinger . . . . .	426
15.2.4	Arbeidsgivers rett til å kreve forhandlinger . . . . .	426
15.2.5	Retten til å bruke rådgiver . . . . .	427
15.2.6	Forhandlingenes varighet . . . . .	428
15.2.7	Kravet om protokoll . . . . .	428
15.3	Søksmål . . . . .	428
15.3.1	Innledning. Prosessporene . . . . .	428
15.3.2	Norske domstolars kompetanse i tvister knyttet til grenseoverskridende virksomheter . . . . .	429
15.3.3	Hovedregelen om prosessmåten . . . . .	431
15.3.4	Søksmålsfrister . . . . .	434
15.3.5	Hva det kan gås til sak om. Rett saksøkt . . . . .	437
15.3.6	Pretensjonens betydning . . . . .	439
15.3.7	Kumulasjonsregelen . . . . .	439
15.3.8	Tvistelovens betydning . . . . .	440
15.3.9	Hovedforhandlingen . . . . .	444
15.3.10	Voldgiftsavtaler . . . . .	446
15.4	Retten til å stå i stillingen . . . . .	447
15.4.1	Innledning . . . . .	447
15.4.2	Retten til å stå i stillingen under forhandlingene . . . . .	449
15.4.3	Retten til å stå i stillingen under domstolsbehandlingen . . . . .	449
15.4.4	Særlig om nedleggelse av virksomhet . . . . .	450
15.4.5	Partenes rettigheter og plikter. Særlig om fratakelse av arbeidsoppgaver før utløpet av oppsigelsesfristen . . . . .	452
15.4.6	Arbeidsgivers rett til å kreve fratredelse . . . . .	454
15.4.7	Frist for fratredelse . . . . .	458
15.4.8	Virkningen av fratredelse . . . . .	459
15.4.9	Urettmessig utestengning . . . . .	459
15.5	Virkningen av urettmessig oppsigelse . . . . .	462
15.5.1	Innledning . . . . .	462
15.5.2	Særregelen ved formuriktige oppsigelser . . . . .	463
15.5.3	Nærmere om ugyldighet . . . . .	465

15.5.4 Arbeidsopphør tross ugyldighet . . . . .	466
15.5.5 Erstatningsregelen . . . . .	467
<b>Presentasjon av forfatterne . . . . .</b>	<b>470</b>
<b>Litteratur . . . . .</b>	<b>472</b>
<b>Lovregister . . . . .</b>	<b>476</b>
<b>Domsregister . . . . .</b>	<b>489</b>
<b>Stikkordregister . . . . .</b>	<b>498</b>