

ENDRING OG OPPHØR  
AV ARBEIDSFORHOLD



TOR ALLSTRIN  
OG GRY BRANDSHAUG DALE MFL.

# ENDRING OG OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLD

© 2021 KF (Kommuneforlaget AS), Oslo

1. utgave 2008

2. utgave 2012

3. utgave, 1. opplag 2021

Omslag: HAVE A BOOK

Sats: HAVE A BOOK

Trykk og innbinding: RenaissanceMedia AS

ISBN: 978-82-446-2349-0

Materialet i denne publikasjonen er omfattet av åndsverklovens bestemmelser. Uten særskilt avtale med KF er enhver eksemplarframstilling og tilgjengeliggjøring bare tillatt i den utstrekning det er hjemlet i lov eller tillatt gjennom avtale med Kopinor, Interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

---

KF

Postboks 1263 Vika

0111 OSLO

Telefon: 24 13 28 50

Bestilling, spørsmål og kommentarer: [kundeservice@kf.no](mailto:kundeservice@kf.no)

[www.kf.no](http://www.kf.no)

---

# FORORD

Denne boka omhandler rettslige problemstillinger med tilknytning til endring og opphør av arbeidsforhold. Dette er temaer som er svært viktige både for den enkelte arbeidstaker og for arbeidsgivere i kommunal sektor. Boka tar særlig sikte på å være et hjelpemiddel for ansatte i personaladministrasjonen og ledere med personalansvar i kommuner, fylkeskommuner og kommunale bedrifter.

Det er særlig arbeidsmiljøloven av 2005 som står sentralt, men også særlover og aktuelle sentrale tariffavtaler omtales der det er aktuelt. KS Advokatene har inngående kjennskap til kommunal sektor, og herunder de særlige regler som følger av forvaltningsloven, kommuneloven eller tariffavtaler.

Denne utgaven er i første rekke en revisjon av 2. utgave, med unntak av kapittel 1. Noen utgangspunkter og begrepsbruk som er utvidet i vesentlig grad. Øyvind Gjelstad har kommet med innspill til punktet om tariff i dette kapitlet. Kapittel 6 om advarsler er også nytt. Solfrid Vaage Haukaas har skrevet om og utvidet kapittel 10 *Ytringsfrihet og varsling*. Cecilie R. Sæther har gitt betydelige innspill til punktet om fratreden pga. alder og til revideringen av kapittel 11 *Omorganisering og nedbemanning*. Geir S. Winters har hatt hovedansvaret for revidering av kapittel 13 *Tvister om opphør av arbeidsforhold*. I tillegg har mange av de veldig dyktige traineene i KS Advokatene bidratt med rettskildesøk, mens Vilde Marie Ystmark har gjort en betydelig innsats i slutfasen av boka.

Oslo, juni 2021

Tor Allstrin og Gry Brandshaug Dale



# INNHOOLD

|                   |  |    |
|-------------------|--|----|
| <b>KAPITTEL I</b> | <b>Noen utgangspunkter og begrepsbruk</b>                                      | 23 |
| 1.1               | Hva boka behandler   | 23 |
| 1.1.1             | Forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver                                  | 23 |
| 1.1.2             | Nærmere avgrensning  | 23 |
| 1.1.3             | Oppbyggingen av boka   | 24 |
| 1.1.4             | Målgruppen   | 24 |
| 1.2               | Arbeidsforhold – regler og begreper  | 25 |
| 1.2.1             | Konsekvensen av at det inngås et arbeidsforhold                                | 25 |
| 1.2.2             | Betydningen av skriftlig arbeidskontrakt                                       | 25 |
| 1.2.3             | Arbeidstaker   | 26 |
|                   | <i>Arbeidsmiljølovens definisjon og betydningen av vurderingen</i>             | 26 |
|                   | <i>Gjelder det en allmenngyldig definisjon?</i>                                | 27 |
|                   | <i>Kjennetegnet på et arbeidstakerforhold</i>                                  | 27 |
|                   | <i>Arbeidstaker- eller oppdragstakerforhold</i>                                | 28 |
|                   | <i>Nærmere om den konkrete vurderingen</i>                                     | 30 |
|                   | <i>Særlig om kommunesektoren</i>   | 31 |
|                   | <i>Særlig om tiltak etter helse- og omsorgstjenestelov og barnevernloven</i>   | 32 |
| 1.2.4             | Arbeidsgiver og virksomhet   | 37 |
|                   | <i>Virksomhet som sysselsetter arbeidstaker</i>                                | 37 |
|                   | <i>Arbeidsgiver</i>  | 37 |
|                   | <i>Forholdet mellom arbeidsgiver- og virksomhetsbegrepene</i>                  | 38 |
|                   | <i>Hvem utøver arbeidsgiveransvaret?</i>                                       | 39 |
|                   | <i>Nærmere om kommuner og fylkeskommuner</i>                                   | 40 |
|                   | <i>Aksjeselskap og interkommunalt selskap</i>                                  | 47 |
|                   | <i>Arbeidsgiveransvar for ansatte hos andre rettssubjekter?</i>                | 47 |
| 1.2.5             | Styringsrett   | 49 |
| 1.2.6             | Annen lovgivning som er sentral for utøvelsen av arbeidsgiverrollen            | 49 |
|                   | <i>Særskilt om saksbehandlingsregler</i>                                       | 49 |
|                   | <i>Andre lover og avtaler som har betydning for arbeidsforholdet</i>           | 53 |
| 1.3               | Aktuelle tariffavtaler og betydningen av dem                                   | 54 |
| 1.3.1             | Tariffavtalebegrepet   | 54 |
| 1.3.2             | Nærmere om de aktuelle tariffavtalene i KS-området                             | 54 |
|                   | <i>Lovgrunnlaget for å gi fra seg myndighet for kommuner og fylkeskommuner</i> | 54 |
|                   | <i>Nærmere om hvilken kompetanse KS har fått</i>                               | 55 |
|                   | <i>Hovedavtalen</i>  | 55 |
|                   | <i>Hovedtariffavtaler</i>  | 55 |
|                   | <i>Særavtaler</i>  | 56 |

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1.3.3   | Kort om tariffavtaler i Oslo kommune .....                                 | 57 |
| 1.3.4   | Betydningen av at det er inngått en tariffavtale .....                     | 58 |
|   | <i>Ufravikelighet</i> .....  | 58 |
|   | <i>Forbud mot arbeidskamp</i> .....  | 58 |
| 1.3.5   | Twister om forståelsen av tariffavtaler – ulike tvisteveier .....          | 58 |
|   | <i>Forhandlingsplikt</i> .....   | 58 |
|   | <i>Søksmål for Arbeidsretten</i> .....                                     | 59 |
|   | <i>Søksmål for de alminnelige domstoler</i> .....                          | 59 |
|   | <i>Etterbetalingskrav begrunnet i tariffavtaler</i> .....                  | 59 |
| 1.4   | Andre grunnlag som regulerer arbeidsforholdet .....                        | 60 |
| 1.4.1   | Personalreglement .....  | 60 |
| 1.4.2   | Sedvanerett .....  | 61 |
| 1.4.3   | Forvaltningsrettslig saklighetsprinsipp .....                              | 62 |
|   | <i>Gjelder det et særskilt forvaltningsrettslig likhetsprinsipp?</i> ..... | 62 |
|   | <i>Eksempler</i> .....   | 62 |
|   | <i>Oppsummering</i> .....  | 64 |
| <b>KAPITTEL 2 Prøvetidsreglene</b> .....                    |  | 65 |
| 2.1   | Hva er hensikten med prøvetid? .....                                       | 65 |
| 2.2   | Nærmere om behovet for å inngå prøvetidsavtale .....                       | 65 |
| 2.3   | Vilkårene for å inngå avtale om prøvetid .....                             | 66 |
| 2.3.1   | De grunnleggende vilkår .....  | 66 |
| 2.3.2   | Forlengelse av prøvetiden .....  | 67 |
| 2.3.3   | Adgangen til å inngå ny prøvetidsavtale hos samme arbeidsgiver .....       | 70 |
| 2.4   | Når er en oppsigelse i prøvetid saklig? .....                              | 71 |
| 2.4.1   | Generelt om oppsigelse i prøvetid .....                                    | 71 |
|   | <i>Når kan oppsigelse gis?</i> .....                                       | 71 |
|   | <i>Hva kan forventes av arbeidstaker?</i> .....                            | 72 |
|   | <i>Oppfølging/veiledningsplikt</i> .....                                   | 73 |
| 2.4.2   | Nærmere om terskelen for oppsigelse .....                                  | 74 |
|   | <i>Hva skal domstolene prøve?</i> .....                                    | 74 |
|   | <i>Arbeidstakers rett til å bli prøvd ut – begrensning</i> .....           | 76 |
|   | <i>Særlig om samarbeidsproblemer</i> .....                                 | 77 |
| 2.4.3   | Særlig om manglende pålitelighet .....                                     | 79 |
| 2.5   | Nærmere om behandlingen av en oppsigelsessak i prøvetiden .....            | 80 |
| <b>KAPITTEL 3 Adgangen til midlertidig ansettelse</b> ..... |  | 82 |
| 3.1   | Innledning .....   | 82 |
| 3.1.1   | Fast ansettelse er hovedregelen .....                                      | 82 |
| 3.1.2   | Midlertidige ansettelser kan avtales i nærmere bestemte tilfeller .....    | 83 |
| 3.1.3   | Avgrensninger .....  | 83 |
| 3.2   | Kollektive drøftingsregler .....   | 83 |
| 3.3   | Betydningen av skriftlig arbeidsavtale .....                               | 84 |



|       |  |     |
|-------|--|-----|
| 3.4   | Arbeid av midlertidig karakter .....   | 85  |
| 3.4.1 | Innledning .....   | 85  |
| 3.4.2 | Typetilfeller som kan gi adgang til midlertidig ansettelse etter bokstav a)<br><i>Ingen kvalifiserte søkere ved behov for personell med særlige formelle kvalifikasjoner</i> .....         | 85  |
|       | <i>Sesongmessige svingninger</i> .....   | 86  |
|       | <i>Kortvarige og uforutsigbare situasjoner</i> .....   | 86  |
| 3.4.3 | Typetilfeller som ikke gir adgang til midlertidig ansettelse etter bokstav a)<br><i>Generelle eller jevne variasjoner i ordretilgang eller usikkerhet om fremtidig arbeidsmengde</i> ..... | 87  |
|       | <i>Prosjektarbeid</i> .....  | 87  |
|       | <i>Budsjett/økonomi</i> .....  | 88  |
| 3.4.4 | Nærmere om manglende kvalifisert personell .....   | 88  |
|       | <i>Kompetansekrav i lov eller med hjemmel i lov</i> .....  | 88  |
|       | <i>Kompetansekrav i bemanningsplan</i> .....   | 88  |
|       | <i>Nærmere om grunnlag for å ansette midlertidig</i> .....   | 89  |
|       | <i>Nærmere om rettspraksis</i> .....   | 90  |
|       | <i>Oppsummering</i> .....  | 91  |
| 3.4.5 | Nærmere om omorganisering .....  | 92  |
| 3.5   | Vikariater .....   | 94  |
| 3.5.1 | Generelt om vikariater .....   | 94  |
|       | <i>Vikar for andre</i> .....   | 94  |
|       | <i>Vakanse</i> .....   | 95  |
| 3.5.2 | Ulike spørsmål ved vikariater .....  | 95  |
|       | <i>Tidsbegrensning</i> .....   | 95  |
|       | <i>Fast ansatte kommer tidligere tilbake enn permisjonen fastsetter</i> .....  | 96  |
|       | <i>Hvilke oppgaver skal vikaren utføre?</i> .....  | 96  |
|       | <i>Klausul om mulighet til fast ansettelse</i> .....   | 96  |
| 3.5.3 | Bruk av tilkallingsvikar .....   | 97  |
|       | <i>Ytre rammer for tilkallingsavtaler</i> .....  | 97  |
| 3.5.4 | Fast påregnelig behov for vikaren .....  | 98  |
|       | <i>Den ulovfestede læren om fast ansettelse</i> .....  | 98  |
|       | <i>Kravet til virksomhetens størrelse</i> .....  | 100 |
|       | <i>Nærmere om hvordan fraværsprosenten skal beregnes og tilknytningskrav</i> .....   | 100 |
|       | <i>Stillingsstørrelse</i> .....  | 103 |
|       | <i>Oppsummering av vilkårene</i> .....   | 103 |
| 3.6   | Praksisarbeid og traineeordninger .....  | 103 |
| 3.6.1 | Praksisarbeid .....  | 103 |
| 3.6.2 | Traineeordninger .....   | 105 |
| 3.6.3 | Oppsummering .....   | 105 |
| 3.7   | Arbeidsmarkedstiltak .....   | 106 |
| 3.7.1 | Aktuelle forskrifter .....   | 106 |
| 3.7.2 | I regi eller etter samarbeid med NAV .....   | 107 |
| 3.8   | Midlertidig ansettelse uten begrunnelse .....  | 107 |

|        |  |     |
|--------|--|-----|
| 3.9    | Tariffavtaleadgang .....   | 108 |
| 3.10   | Stedfortredertjeneste/konstituering .....                                    | 109 |
| 3.10.1 | Nærmere om grunnlag for å pålegge slik tjeneste .....                        | 109 |
| 3.10.2 | Betydningen av å ha en annen stilling .....                                  | 110 |
| 3.11   | Tre- og fireårsregelen .....   | 110 |
| 3.11.1 | Hjemmel og bakgrunn .....  | 110 |
| 3.11.2 | Nærmere om forståelsen av bestemmelsen .....                                 | 111 |
|        | <i>Hvilke avtaler omfattes?</i> .....  | 111 |
| 3.11.3 | Krav til sammenhengende midlertidig ansettelse .....                         | 112 |
| 3.11.4 | Rettsvirkninger .....  | 113 |
| 3.12   | Åremålsansettelse .....  | 114 |
| 3.12.1 | Generelt om adgangen til slik ansettelse .....                               | 114 |
| 3.12.2 | Åremål etter aml. § 14-10 .....  | 114 |
| 3.12.3 | Åremål kommuneloven § 13-2 .....   | 115 |
|        | <i>Hvem omfattes?</i> .....  | 115 |
|        | <i>Oppsummering</i> .....  | 117 |
| 3.12.4 | Åremål etter opplæringsloven § 9-1 .....                                     | 117 |
| 3.12.5 | Noen felles spørsmål om åremål .....   | 118 |
|        | <i>Hvem kan bestemme åremål og foreta ansettelse?</i> .....                  | 118 |
|        | <i>Begrensninger etter tariffavtale</i> .....                                | 118 |
| 3.13   | Håndheving av krav .....   | 119 |
| 3.13.1 | Krav om varsel .....   | 119 |
| 3.13.2 | Nærmere om hvordan opphør skal skje .....                                    | 120 |
| 3.13.3 | Nærmere om håndteringen av krav om fast ansettelse og/eller erstatning ..... | 121 |
|        | <i>Oppsummering</i> .....  | 122 |

|                   |   |            |
|-------------------|---|------------|
| <b>KAPITTEL 4</b> | <b>Saksbehandling ved opphør og endring av arbeidsforhold</b> ..... | <b>123</b> |
| 4.1               | Arbeidsmiljølovens saksbehandlingsregler .....                      | 123        |
| 4.1.1             | Individuell forhåndsdrøfting før oppsigelse .....                   | 123        |
|                   | <i>Tidspunkt for drøfting</i> .....                                 | 123        |
|                   | <i>Formålet med drøftingen</i> .....                                | 124        |
|                   | <i>Innholdet i drøftingen</i> .....                                 | 124        |
|                   | <i>Unntak fra drøftingsplikt</i> .....                              | 125        |
|                   | <i>Masseoppsigelser</i> .....                                       | 125        |
|                   | <i>Protokoll/referat</i> .....                                      | 126        |
|                   | <i>Domstolenes vektlegging av mangelfull saksbehandling</i> .....   | 126        |
|                   | <i>Fremgangsmåte</i> .....  | 127        |
|                   | <i>Advarsel eller endringer av arbeidsforholdet</i> .....           | 128        |
| 4.1.2             | Oppsigelsesfrister .....  | 128        |
|                   | <i>Hovedregelen i aml. § 15-3 (1)</i> .....                         | 128        |
|                   | <i>Lengre oppsigelsestid etter Hovedtariffavtalen</i> .....         | 128        |
|                   | <i>Forlenget oppsigelsesfrist, jf. aml. § 15-3 (2) og (3)</i> ..... | 128        |

|   |  |     |
|---|--|-----|
|   | <i>Sammenhengende ansettelsestid</i> .....                                   | 129 |
|   | <i>Oppsigelsesfrist i prøvetid, jf. aml. § 15-3 (7)</i> .....                | 129 |
|   | <i>Oppsigelsesfrist for midlertidig ansatte</i> .....                        | 130 |
|   | <i>Særlige oppsigelsesfrister</i> .....                                      | 130 |
|   | <i>Oppsigelsesfristenes starttidspunkt i lov og tariffavtale</i> .....       | 130 |
|   | <i>Rettsstridig fratreden før utløpet av oppsigelsestiden m.m.</i> .....     | 131 |
| 4.1.3   | Formkrav ved oppsigelser .....   | 131 |
|   | <i>Skriftlighet</i> .....  | 131 |
|   | <i>Overlevering</i> .....  | 132 |
|   | <i>Oppsigelsens innhold</i> .....  | 133 |
|   | <i>Formkrav ved avskjed og suspensjon</i> .....                              | 134 |
| 4.1.4   | Virkninger av formfeil ved oppsigelser .....                                 | 134 |
|   | <i>Ugyldighet</i> .....  | 134 |
|   | <i>Erstatning</i> .....  | 135 |
|   | <i>Ingen søksmålsfrist</i> .....   | 135 |
| 4.2   | Forvaltningslovens saksbehandlingsregler .....                               | 136 |
| 4.2.1   | Avgjørelse om oppsigelse eller avskjed er enkeltvedtak .....                 | 136 |
| 4.2.2   | Ikke klagerett på avgjørelse om oppsigelse eller avskjed .....               | 136 |
| 4.2.3   | Samtidig begrunnelsesplikt .....   | 137 |
| 4.2.4   | Forhåndsvarsel .....   | 137 |
| 4.2.5   | Kompetanse til å treffe vedtak .....   | 138 |
| <br><b>KAPITTEL 5 Oppsigelse fra arbeidstaker</b> ..... |  | 139 |
| 5.1   | Formkrav og bevisproblemer .....   | 139 |
| 5.2   | Arbeidstaker angrep på egen oppsigelse .....                                 | 140 |
| 5.2.1   | Rettslige grunnlag for tilbakekall av egen oppsigelse eller ugyldighet ..... | 140 |
| 5.2.2   | Momenter som vektlegges i rettspraksis .....                                 | 141 |
|   | <i>Ikke urettmessig press</i> .....  | 142 |
|   | <i>Tid til å tenke seg om og søke råd hos andre</i> .....                    | 142 |
|   | <i>Oppsigelses- eller avskjedsgrunn</i> .....                                | 142 |
|   | <i>Hvor lang tid som er gått innen arbeidstaker angrep seg</i> .....         | 143 |
|   | <i>Oppsummering</i> .....  | 143 |
| 5.2.3   | Vår anbefaling .....   | 144 |
| <br><b>KAPITTEL 6 Advarsel og ordensstraff</b>          |  |     |
| <b>– bruk, oppbevaring og sletting</b> .....            |  | 145 |
| 6.1   | Innledning .....   | 145 |
| 6.2   | Begrepsbruk og bruk i kommunal sektor .....                                  | 146 |
| 6.3   | Ordensstraff i kommunal sektor .....   | 149 |
| 6.3.1   | Innledning .....   | 149 |
| 6.3.2   | Grunnlag for ordensstraff i kommunal sektor .....                            | 149 |
| 6.3.3   | Oppsummering .....   | 153 |

|  |  |            |
|--|--|------------|
| 6.4  | Grunnlag og metode for å gi advarsel mv. ....                      | 154        |
| 6.4.1  | Innledning .....   | 154        |
| 6.4.2  | Generelt om saksbehandling .....                                   | 155        |
| 6.4.3  | Saksbehandling ved ileggelse av ordensstraff .....                 | 157        |
| 6.4.4  | Formålet med saksbehandlingsreglene .....                          | 157        |
| 6.5  | Virkninger av advarsel mv. ....                                    | 158        |
| 6.5.1  | Betydning av at advarsel er gitt .....                             | 158        |
| 6.5.2  | Om advarsel alltid må gis .....                                    | 158        |
| 6.5.3  | Nye forhold av annen art .....                                     | 160        |
| 6.6  | Forholdet til personopplysningsloven og arkivloven .....           | 160        |
| 6.6.1  | Innledning .....   | 160        |
| 6.6.2  | Særskilte begrensninger som følger av personopplysningsloven ..... | 161        |
| 6.6.3  | Arkivloven .....   | 163        |
| 6.7  | Overprøving av en advarsel .....                                   | 164        |
| <b>KAPITTEL 7 Oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold .....</b> |  | <b>167</b> |
| 7.1  | Generelt om oppsigelse .....                                       | 167        |
| 7.1.1  | Avgrensninger og presiseringer .....                               | 167        |
| 7.1.2  | Kravet om saklig grunn .....                                       | 168        |
| 7.1.3  | Endringer i kraft av arbeidsgivers styringsrett .....              | 170        |
| 7.1.4  | Sammenhengen med saksbehandlingsreglene .....                      | 172        |
| 7.1.5  | Bevisbyrde/domstolens prøving .....                                | 173        |
| 7.1.6  | Tidspunktet for saklighetsvurderingen .....                        | 174        |
| 7.1.7  | Valg av reaksjon .....   | 175        |
| 7.1.8  | Betydningen av at det er gitt advarsel .....                       | 176        |
| 7.2  | Typetilfeller – grunnlag for oppsigelse .....                      | 176        |
| 7.2.1  | Mangelfull arbeidsprestasjon .....                                 | 176        |
| 7.2.2  | Illojal opptreden .....  | 178        |
| 7.2.3  | Samarbeidsproblemer og trakassering .....                          | 180        |
| 7.2.4  | Straffbare forhold .....   | 182        |
| 7.2.5  | Bruk av alkohol og andre rusmidler .....                           | 186        |
| 7.2.6  | Arbeid for andre .....   | 188        |
| 7.2.7  | Ulovlig fravær .....   | 188        |
| 7.3  | Særlige situasjoner .....  | 190        |
| 7.3.1  | Fratreden på grunn av alder .....                                  | 190        |
|  | <i>Fremgangsmåten ved fratreden</i> .....                          | 191        |
| 7.3.2  | Oppsigelsesvern for undervisningspersonell .....                   | 192        |
|  | <i>Situasjonen i grunnskolen</i> .....                             | 193        |
|  | <i>Situasjonen i videregående skole</i> .....                      | 194        |
| 7.3.3  | Åremålsstillinger .....  | 194        |
| 7.3.4  | Øverste leders stillingsvern .....                                 | 195        |
| 7.3.5  | Oppsigelse der stillingen ikke er tiltrådt .....                   | 196        |

|                   |   |     |
|-------------------|---|-----|
| <b>KAPITTEL 8</b> | <b>Oppsigelse på grunn av sykefravær</b>  | 198 |
| 8.1               | Tema – tilrettelegging og oppsigelse  | 198 |
| 8.2               | Arbeidsgivers oppfølgings- og tilretteleggingsplikt for syke arbeidstakere                                | 198 |
| 8.2.1             | Endringer i reglene om oppfølging   | 198 |
| 8.2.2             | Tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne og for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne | 199 |
| 8.2.3             | Oppfølgingsplan   | 201 |
|                   | <i>Tidsfristen</i>  | 201 |
|                   | <i>Unntak</i>   | 201 |
|                   | <i>Innhold</i>  | 202 |
|                   | <i>Tiltak med bistand fra NAV</i>   | 203 |
|                   | <i>Viktig dokumentasjon</i>   | 203 |
|                   | <i>Sende oppfølgingsplanen til sykmelder og NAV</i>   | 203 |
| 8.2.4             | Dialogmøter   | 203 |
|                   | <i>Dialogmøte 1 senest innen sju uker</i>   | 203 |
|                   | <i>Dialogmøte 2 senest innen 26 uker</i>  | 204 |
|                   | <i>Dialogmøte 3 innen utløpet av sykepengeperioden</i>  | 205 |
|                   | <i>Senest etter 12 måneder</i>  | 205 |
| 8.2.5             | Tilrettelegging av arbeidet   | 206 |
|                   | <i>I hvilke tilfeller gjelder tilretteleggingsplikten?</i>  | 206 |
|                   | <i>Tilretteleggingspliktens rekkevidde</i>  | 207 |
|                   | <i>Nærmere om plikten til å tilby annet passende arbeid</i>   | 210 |
|                   | <i>De tillitsvalgte må tas med på råd før overføring til annet arbeid</i>                                 | 212 |
|                   | <i>Tariffavtalte rettigheter ved omplassering</i>   | 213 |
| 8.3               | Arbeidstakers medvirkningsplikt   | 214 |
| 8.3.1             | Konsekvenser av manglende medvirkning   | 214 |
| 8.3.2             | Ikke plikt til å opplyse om diagnose  | 215 |
| 8.4               | Verneperiode mot oppsigelse   | 216 |
| 8.4.1             | Verneperiode på 12 måneder  | 216 |
| 8.4.2             | Oppsigelse av andre grunner enn sykefraværet  | 216 |
| 8.4.3             | Avbrudd i verneperioden   | 218 |
| 8.4.4             | Særlig bestemmelse i tariffavtale   | 219 |
| 8.4.5             | Fristregel  | 220 |
| 8.5               | Når er sykefravær oppsigelsesgrunn?   | 220 |
| 8.5.1             | Krav til saklig grunn   | 220 |
| 8.5.2             | Arbeidsgiver må ha tilrettelagt tilstrekkelig   | 221 |
| 8.5.3             | Prognose for friskmelding   | 221 |
| 8.5.4             | Andre momenter  | 222 |
| 8.5.5             | Interesseavveiningen  | 223 |
| 8.5.6             | Særlig om personalreglementer om permisjon  | 223 |
| 8.5.7             | Spørsmål om opphør av ansettelsesforholdet uten oppsigelse  | 224 |
| 8.5.8             | Oppsummering  | 225 |

|                    |   |     |
|--------------------|---|-----|
| <b>KAPITTEL 9</b>  | <b>Suspensjon og avskjed</b>  | 226 |
| 9.1                | Hva er suspensjon   | 226 |
| 9.1.1              | Mistanke om forhold som kan føre til avskjed                                | 226 |
| 9.1.2              | Virksomhetens behov   | 227 |
| 9.1.3              | Fortløpende vurdering – varighet av suspensjon                              | 228 |
| 9.1.4              | Lønn under suspensjon   | 228 |
| 9.1.5              | Saksbehandlingsregler   | 229 |
|                    | <i>Krav om varsel og drøfting</i>   | 229 |
|                    | <i>Rettsvirkning av uberettiget suspensjon</i>                              | 229 |
| 9.2                | Hva er avskjed?   | 230 |
| 9.2.1              | Avskjed og oppsigelse   | 230 |
|                    | <i>Beviskrav</i>  | 231 |
| 9.2.2              | De materielle vilkår for avskjed  | 232 |
|                    | <i>Svikt i arbeidsprestasjon</i>  | 233 |
|                    | <i>Straffbare forhold</i>   | 234 |
|                    | <i>Ulovlig fravær</i>   | 236 |
|                    | <i>Misbruk av rusmidler mv.</i>   | 236 |
|                    | <i>Brudd på lojalitetsplikt eller lydighetsplikt</i>                        | 237 |
| <b>KAPITTEL 10</b> | <b>Ytringsfrihet og varsling</b>  | 238 |
| 10.1               | Hva som behandles   | 238 |
| 10.2               | Ytringsfrihet   | 239 |
| 10.2.1             | Noen utgangspunkter   | 239 |
| 10.2.2             | Lojalitetsplikten som begrensning i arbeidstaker ytringsfrihet              | 240 |
| 10.3               | Varsling  | 248 |
| 10.3.1             | Varslingsreglernes utvikling  | 248 |
| 10.3.2             | Formål og hensyn bak varslingsreglene                                       | 250 |
| 10.3.3             | Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten | 252 |
|                    | <i>Hva er et varsel?</i>  | 252 |
|                    | <i>Hvem har rett til å varsle?</i>  | 253 |
|                    | <i>Varsel om kritikkverdige forhold i virksomheten</i>                      | 254 |
|                    | <i>Gjelder ikke ytringer om arbeidstakers eget arbeidsforhold</i>           | 256 |
| 10.3.4             | Fremgangsmåten ved varslingen   | 256 |
|                    | <i>Forsvarlighetskravet</i>   | 256 |
|                    | <i>Intern varsling</i>  | 257 |
|                    | <i>Varsling til tilsynsmyndigheter</i>                                      | 259 |
|                    | <i>Ekstern varsling</i>   | 260 |
| 10.3.5             | Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling                                  | 262 |
|                    | <i>Undersøke varselet innen rimelig tid</i>                                 | 263 |
|                    | <i>Undersøke om varslere har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø</i>           | 264 |
| 10.3.6             | Forbud mot gjengjeldelse  | 265 |
|                    | <i>Hva er gjengjeldelse?</i>  | 265 |
|                    | <i>Gjengjeldelsen må ha sammenheng med varslingen</i>                       | 268 |

|   |   |            |
|---|---|------------|
| 10.3.7  | Bevisbyrden .....   | 269        |
|   | <i>Bevisbyrden for at det foreligger varsling</i> .....                               | 269        |
|   | <i>Bevisbyrde for rettsstridig gjengjeldelse</i> .....                                | 270        |
| 10.3.8  | Oppreisning og erstatning .....   | 270        |
|   | <i>Oppreisning</i> .....  | 270        |
|   | <i>Erstatning</i> .....   | 272        |
| 10.3.9  | Varslingsrutiner .....  | 272        |
|   | <i>Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling</i> .....                        | 272        |
| 10.3.10   | Taushetsplikt .....   | 275        |
| 10.3.11   | Nemndsbehandling .....  | 277        |
| <b>KAPITTEL II Omorganisering og nedbemanning .....</b> |   | <b>279</b> |
| 11.1  | Nærmere om hva som behandles .....  | 279        |
| 11.2  | Begrepsbruk mv. ....  | 281        |
|   | 11.2.1 Drøftings- og informasjonsregler .....   | 281        |
|   | 11.2.2 Forhandlinger .....  | 282        |
|   | 11.2.3 Arbeidsgiver, virksomhet og arbeidstaker .....                                 | 282        |
|   | 11.2.4 Styringsretten .....   | 283        |
|   | 11.2.5 Overtallig .....   | 283        |
|   | 11.2.6 «Rettskrav på stilling» .....  | 284        |
|   | 11.2.7 Omplasseringsplikt (tilbud om «annet passende arbeid») .....                   | 284        |
|   | 11.2.8 «Fristilling» .....  | 284        |
|   | 11.2.9 «Endringsoppsigelse» og «partiell oppsigelse» .....                            | 285        |
|   | 11.2.10 Fortrinnsrett .....   | 285        |
| 11.3  | Grunnlag for oppsigelser – virksomhetens forhold .....                                | 285        |
|   | 11.3.1 Oppsigelse på grunn av virksomhetens økonomiske situasjon .....                | 286        |
|   | 11.3.2 Tidspunktet for når drøftinger skal skje .....                                 | 287        |
|   | 11.3.3 Bortfall av arbeidsoppgaver og/eller rasjonalisering .....                     | 290        |
|   | 11.3.4 Omorganisering .....   | 291        |
| 11.4  | Tillitsvalgte rolle og funksjon ved nedbemanning og omorganisering .....              | 291        |
|   | 11.4.1 Funksjonen som tillitsvalgt etter HA i KS-området .....                        | 292        |
|   | <i>Hvem kan være tillitsvalgt?</i> .....  | 292        |
|   | <i>Noen aktuelle drøftingsbestemmelser</i> .....                                      | 292        |
|   | <i>Rollen som tillitsvalgt etter avtaleverket</i> .....                               | 293        |
|   | <i>Krav om fortrolighet</i> .....   | 293        |
|   | <i>Ikke krav om enighet</i> .....   | 293        |
|   | 11.4.2 Formålet med drøftingene .....   | 293        |
|   | <i>Hva partene kan oppnå med drøftinger</i> .....                                     | 293        |
|   | <i>Betydningen av retningslinjer/rutiner for omorganisering og nedbemanning</i> ..... | 294        |
|   | <i>Hvordan skal enighet/uenighet fremkomme?</i> .....                                 | 295        |
|   | 11.4.3 Begrensning av utvalgskrets .....  | 295        |
|   | <i>Kan utvalgskretsen avgrenses?</i> .....  | 295        |
|   | <i>Nærmere om rettspraksis som begrenser utvalgskrets</i> .....                       | 296        |

|        |   |     |
|--------|---|-----|
|        | <i>Oppsummering av rettspraksis og relevansen for kommunal virksomhet</i> .....   | 298 |
|        | <i>Viktig med klare retningslinjer</i> .....  | 298 |
|        | <i>Utvalgskretsen må ikke begrenses for mye</i> .....   | 299 |
|        | <i>Uansett rett til omplassering</i> .....  | 299 |
| 11.4.4 | Særlig om drøftinger ved masseoppsigelser .....   | 299 |
|        | <i>Hva er masseoppsigelser?</i> .....   | 299 |
|        | <i>Drøfting «så tidlig som mulig»</i> .....   | 300 |
|        | <i>Formålet med drøftingene</i> .....   | 300 |
|        | <i>Hvem som er tillitsvalgte</i> .....  | 300 |
|        | <i>Konsekvenser ved manglende drøfting</i> .....  | 301 |
| 11.4.5 | Drøfting av kriterier for utvalg .....  | 303 |
|        | <i>Frihet til å velge kriterier</i> .....   | 303 |
|        | <i>Kompetanse</i> .....   | 304 |
|        | <i>Ansiennitet</i> .....  | 305 |
|        | <i>Sosiale hensyn</i> .....   | 306 |
|        | <i>Subjektive utvalgsriterier</i> .....   | 307 |
|        | <i>Særlig om beregningen av tjenesteansiennitet</i> .....   | 307 |
| 11.5   | Hva må arbeidsgiver ha gjort før oppsigelser? .....   | 309 |
| 11.5.1 | Søke å unngå oppsigelser – arbeidsgivers handlingsrom .....   | 309 |
| 11.5.2 | Bruk av permittering i kommunesektoren .....  | 310 |
| 11.6   | Anbefalt fremgangsmåte ved nedbemanning og omorganisering .....   | 311 |
| 11.6.1 | Utarbeide bemanningsplan .....  | 311 |
| 11.6.2 | Kartlegging på individnivå .....  | 312 |
| 11.6.3 | Flytting av arbeidstakere fra arbeid som skal bortfalle til arbeid som skal videreføres i kraft av styringsretten ..... | 313 |
|        | <i>Noen utgangspunkter</i> .....  | 313 |
|        | <i>Nærmere om momentene som skal vurderes</i> .....   | 313 |
|        | <i>Foreløpig oppsummering</i> .....   | 317 |
|        | <i>Endringer i vederlag for arbeid</i> .....  | 317 |
|        | <i>Endringer av arbeidsoppgaver</i> .....   | 318 |
|        | <i>Flytting av arbeidssted</i> .....  | 321 |
|        | <i>Konsekvenser av vurderingen</i> .....  | 322 |
| 11.6.4 | Særlig om ledere og omorganisering .....  | 323 |
|        | <i>Er det et arbeidsrettslig prinsipp om «rettskrav» på stilling?</i> .....   | 323 |
|        | <i>Innplassering og utlysning</i> .....   | 324 |
| 11.6.5 | «Fristilling» .....   | 325 |
| 11.7   | Det konkrete utvalget av de overtallige og forsøk på omplassering .....   | 325 |
| 11.7.1 | Utpeking av de overtallige .....  | 325 |
| 11.8   | Forsøk på å finne annet passende arbeid .....   | 327 |
| 11.8.1 | Generelt .....  | 327 |
| 11.8.2 | Annet passende arbeid og virksomhetsbegrepet .....  | 329 |
| 11.9   | Sikkerhetsventil – interesseavveining .....   | 330 |
| 11.10  | Oppsigelse .....  | 332 |



|   |     |
|---|-----|
| <b>KAPITTEL 12 Fortrinnsrett</b> .....  | 333 |
| 12.1 Ulike typer fortrinnsrett .....  | 333 |
| 12.2 Fortrinnsrett til ny ansettelse ved oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold ..... | 333 |
| 12.2.1 Bakgrunnen for bestemmelsen .....  | 333 |
| 12.2.2 Midlertidig ansatte, unntatt vikarer .....   | 334 |
| 12.2.3 Redusert stilling i stedet for oppsigelse .....                                      | 335 |
| 12.2.4 Krav til ansettelsestid .....  | 336 |
| 12.2.5 Kvalifisert for stillingen .....   | 336 |
| 12.2.6 Ny ansettelse .....  | 338 |
| 12.2.7 Fortrinnsrettens lengde .....  | 339 |
| 12.2.8 Tilbud om ny stilling – bortfall av fortrinnsretten .....                            | 339 |
| 12.3 Fortrinnsrett for deltidsansatte .....   | 340 |
| 12.3.1 Bakgrunnen for bestemmelsen .....  | 340 |
| 12.3.2 Krav om ny ansettelse .....  | 341 |
| 12.3.3 Hele eller del av en stilling .....  | 341 |
| 12.3.4 Fast ansatt .....  | 342 |
| 12.3.5 Kvalifisert for stillingen .....   | 342 |
| 12.3.6 Vesentlige ulemper for virksomheten .....  | 342 |
| 12.3.7 Om lag de samme arbeidsoppgavene .....   | 344 |
| 12.3.8 Hvordan fremme krav om fortrinnsrett .....   | 344 |
| 12.3.9 Fortrinnsretten gjelder så lenge ansettelsesforholdet består .....                   | 345 |
| 12.3.10 Drøfting av kravet .....  | 345 |
| 12.3.11 Hovedtariffavtalens regulering av fortrinnsrett til utvidet stilling .....          | 346 |
| 12.4 Fortrinnsrett ved virksomhetsoverdragelse .....  | 347 |
| 12.5 Arbeidsgivers informasjonsplikt .....  | 347 |
| 12.5.1 Informasjon om fortrinnsrett i oppsigelsen .....                                     | 347 |
| 12.5.2 Informasjon om ledige stillinger .....   | 348 |
| <i>Deltidsansatte</i> .....   | 348 |
| <i>Oppsagte arbeidstakere</i> .....   | 348 |
| 12.6 Prioritet mellom fortrinnsberettigede .....  | 349 |
| 12.6.1 Flere fortrinnsberettigede etter oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold .....  | 349 |
| 12.6.2 Flere fortrinnsberettigede deltidsansatte .....                                      | 350 |
| 12.6.3 Prioritet mellom alle typer fortrinnsberettigede .....                               | 350 |
| 12.7 Tvister om fortrinnsrett – virkninger av brudd .....                                   | 352 |
| 12.7.1 Tvister .....  | 352 |
| 12.7.2 Virkninger av brudd .....  | 352 |
| 12.8 Omplussing av overtallig arbeidstaker og arbeidstaker med redusert arbeidsevne .....   | 353 |
| 12.8.1 Omplussing av overtallig arbeidstaker .....  | 353 |
| 12.8.2 Omplussing av arbeidstaker med redusert arbeidsevne .....                            | 353 |
| 12.8.3 Omplussing kommer foran fortrinnsrett .....  | 354 |

|                    |  |            |
|--------------------|--|------------|
| <b>KAPITTEL 13</b> | <b>Twister om opphør av arbeidsforhold</b>   | <b>355</b> |
| 13.1               | Prosessreglene ved tvist om oppsigelse og avskjed mv.                                | 355        |
| 13.1.1             | Anvendelsesområdet   | 355        |
| 13.1.2             | Partenes pretensjoner om tvisteforholdet   | 356        |
| 13.1.3             | Twister om «endringsoppsigelse»  | 357        |
| 13.1.4             | Twisteløsningsnemnda   | 357        |
| 13.2               | Forhandling om opphør av arbeidsforhold  | 358        |
| 13.2.1             | Anvendelsesområdet   | 358        |
| 13.2.2             | Innholdet i forhandlingene   | 359        |
| 13.2.3             | Frist for å kreve forhandling  | 360        |
| 13.2.4             | Virkningen av unnlatt forhandling  | 361        |
| 13.2.5             | Arbeidsgivers rett til å kreve forhandlinger   | 362        |
| 13.2.6             | Protokoll  | 362        |
| 13.3               | Søksmålsfristene   | 362        |
| 13.3.1             | Reglene om søksmålsfrist   | 362        |
| 13.3.2             | Søksmålsfristens lengde  | 363        |
| 13.3.3             | Utgangspunktet for søksmålsfristene  | 363        |
| 13.3.4             | Oversikt over søksmålsfristene   | 364        |
| 13.4               | Rett til å stå i stilling under forhandlinger og søksmål                             | 365        |
| 13.4.1             | Generelt om rett til å stå i stilling  | 365        |
| 13.4.2             | Anvendelsesområdet for reglene   | 365        |
| 13.4.3             | Situasjonen i oppsigelsestiden, under forhandlinger og etter oppsigelsestidens utløp | 366        |
| 13.4.4             | Situasjonen under domstolsbehandling   | 367        |
| 13.4.5             | Urimelighetsvurderingen  | 368        |
| 13.4.6             | Arbeidstakers krav om fortsettelse av arbeidsforholdet                               | 370        |
| 13.4.7             | Utestengning – krav om gjeninntreden   | 371        |
| 13.5               | Rettsvirkningen av usaklig oppsigelse eller urettmessig avskjed                      | 372        |
| 13.5.1             | Virkningen av usaklig oppsigelse   | 372        |
|                    | <i>Dom for ugyldighet</i>  | 372        |
|                    | <i>Erstatning</i>  | 373        |
|                    | <i>Arbeidsforholdet skal likevel opphøre</i>   | 374        |
| 13.5.2             | Virkningen av urettmessig avskjed  | 375        |
|                    | <i>Dom for ugyldighet</i>  | 375        |
|                    | <i>Arbeidsforholdet skal likevel opphøre</i>   | 376        |
|                    | <i>Erstatning</i>  | 376        |
|                    | <i>Fradrag i erstatningen</i>  | 376        |
|                    | <i>Avskjeden opprettholdes som oppsigelse</i>  | 377        |

|   |     |
|---|-----|
| <b>KAPITTEL 14 Virksomhetsoverdragelse</b> .....  | 378 |
| 14.1 Innledning .....   | 378 |
| 14.2 I hvilke situasjoner kan virksomhetsoverdragelsesreglene få anvendelse i kommunesektoren og for kommunalt eide bedrifter ..... | 379 |
| 14.3 Vilkår for at reglene skal komme til anvendelse .....  | 380 |
| 14.3.1 Innledning .....   | 380 |
| 14.3.2 Krav om arbeidsgiverskifte .....   | 382 |
| 14.3.3 Krav om overdragelse .....   | 384 |
| 14.3.4 «Økonomisk enhet som bevarer sin identitet» .....  | 385 |
| <i>Den økonomiske enheten må videreføres</i> .....  | 388 |
| <i>Identitetskrav</i> .....   | 389 |
| <i>Oppsummering</i> .....   | 394 |
| 14.4 Særlig om konkurranseutsetting av tjenester og skifte av oppdragstaker ....  | 395 |
| 14.4.1 Hva behandles? .....   | 395 |
| 14.4.2 Første gangs bortsetting av tjenesten .....  | 395 |
| <i>Eksempel</i> .....   | 395 |
| 14.4.3 Suksessive kontrakter .....  | 396 |
| <i>Skifte av oppdragstaker</i> .....  | 396 |
| <i>Forholdet mellom virksomhetsoverdragelse og offentlig anskaffelse</i> .....  | 396 |
| <i>Mangel på kontrakt mellom oppdragstakerne</i> .....  | 397 |
| <i>Identitetstest</i> .....   | 397 |
| <i>Oppsummering</i> .....   | 401 |
| 14.5 Noen felles spørsmål .....   | 401 |
| 14.5.1 Hvem er beskyttet? .....   | 401 |
| <i>Arbeidstaker – avgrensning mot eiere?</i> .....  | 401 |
| <i>Forhold til oppsigelse og nyansettelse</i> .....   | 401 |
| 14.5.2 Arbeidstaker som arbeider i enheten som overføres .....  | 402 |
| 14.6 Håndheving av reglene i aml. kapittel 16 .....   | 403 |
| 14.6.1 Privatrettslige regler – hvordan håndheve reglene? .....   | 403 |
| 14.6.2 Adgangen til å inngå avvikende avtaler .....   | 404 |
| 14.7 Hvordan planlegge å gjennomføre en virksomhetsoverdragelse? .....  | 404 |
| 14.7.1 Hvem er aktører ved virksomhetsoverdragelse, og hvilke roller har de? ...  | 404 |
| 14.7.2 Forholdet mellom de to arbeidsgiverne .....  | 405 |
| 14.7.3 Forholdet mellom arbeidsgiver nr. 1 og de tillitsvalgte .....  | 406 |
| 14.7.4 Forholdet mellom arbeidsgiver nr. 2 og de tillitsvalgte .....  | 406 |
| 14.7.5 Forholdet mellom de to arbeidsgiverne og de berørte arbeidstakerne ...   | 407 |
| 14.7.6 Plikt til å utstede ny arbeidskontrakt .....   | 407 |
| 14.8 Arbeidstakerens rettigheter etter virksomhetsoverdragelse .....  | 408 |
| 14.8.1 Hva slags rettigheter? .....   | 408 |
| 14.8.2 Rettigheter etter arbeidsavtale .....  | 408 |
| 14.8.3 Rettigheter til å få overført tariffavtale og eventuelt individuelle rettigheter etter tariffavtalen .....                   | 410 |
| <i>Overføring av tariffavtalen – hovedregel</i> .....   | 410 |

|  |     |
|--|-----|
| <i>Overføring av tariffavtalen ved omgåelsestilfeller</i> .....                  | 411 |
| <i>Fremgangsmåte ved utøvelse av reservasjon</i> .....                           | 412 |
| <i>Hvem skal motta reservasjon, og hvordan skal det skje?</i> .....              | 413 |
| <i>Hvilke avtaler omfattes av reservasjonen?</i> .....                           | 415 |
| <i>Reservasjonsrett mot lokale særavtaler</i> .....                              | 415 |
| <i>Konsekvens av manglende reservasjon</i> .....                                 | 416 |
| 14.8.4 Individuelle rettigheter etter tariffavtale .....                         | 416 |
| 14.8.5 Pensjonsrettigheter .....   | 420 |
| <i>Tjenestepensjonsordning</i> .....   | 420 |
| <i>Formål</i> .....  | 421 |
| <i>Begrensninger i hva som kan overføres</i> .....                               | 421 |
| <i>Oppsummering</i> .....  | 422 |
| 14.8.6 Avtalefestet pensjon .....  | 422 |
| 14.9 Rett til videreføring av arbeidsforholdet .....                             | 423 |
| 14.9.1 Oppsigelsesforbud .....   | 423 |
| <i>Hva er temaet?</i> .....  | 423 |
| <i>Endringer innenfor styringsretten</i> .....                                   | 424 |
| <i>Nærmere fremgangsmåte ved oppsigelse på grunn av virksomhetsforhold</i> ..... | 424 |
| 14.9.2 Kontraktørbestemmelsen .....  | 425 |
| 14.10 Reservasjons- og valgrett .....  | 425 |
| 14.10.1 Hva er reservasjons- og valgrett? .....                                  | 425 |
| 14.10.2 Bakgrunnen for reglene .....   | 426 |
| 14.10.3 Reservasjonsrett .....   | 428 |
| <i>Hvordan reservere seg?</i> .....  | 428 |
| <i>Nærmere frister og rettsvirkninger</i> .....                                  | 428 |
| 14.10.4 Valgrett .....   | 429 |
| <i>Utgangspunktet</i> .....  | 429 |
| <i>Kort om dommene om valgrett</i> .....   | 429 |
| <i>Nemko- og Vest-Ro slakteri-dommene</i> .....                                  | 430 |
| <i>Psykatri- og Miljøtransport-dommene</i> .....                                 | 431 |
| <i>DNB-dommen</i> .....  | 432 |
| <i>Oppsummering</i> .....  | 432 |
| 14.10.5 Nærmere fremgangsmåte .....  | 433 |
| <b>Vedlegg</b> .....   | 434 |
| Arbeidsavtale, jf. aml. § 14-6 .....   | 435 |
| Oppdragstakeravtale .....  | 436 |
| Rammeavtale på ekstraarbeid / vikararbeid etter tilkalling .....                 | 437 |
| Avtale om fortsatt arbeid etter fylte 70 år / oppnådd særaldersgrense .....      | 438 |
| Varsel om opphør av arbeidsforhold (midlertidig ansettelse) .....                | 439 |
| Referat fra drøftelsesmøte, jf. aml. § 15-1 .....                                | 440 |
| Forhåndsvarsel om oppsigelse eller avskjed .....                                 | 441 |
| Oppsigelse i prøvetid pga. arbeidstakers forhold .....                           | 442 |

|  |     |
|--|-----|
| Oppsigelse pga. arbeidstakers forhold etter utløp av prøvetiden .....                        | 443 |
| Oppsigelse på grunn av virksomhetens forhold .....   | 444 |
| Suspensjonsbrev .....  | 446 |
| Avskjed .....  | 447 |
| Eksempel på kartleggingskjema ved nedbemanning .....   | 448 |
| Oversikt over arbeids- og ansvarsområde .....  | 450 |
| Protokoll fra forhandlingsmøte, jf. aml. § 17-3 .....  | 451 |
| Eksempel på informasjonsbrev etter aml. § 16-5 til ansatte ved virksomhetsoverdragelse ..... | 453 |
| <b>Register</b> .....  | 455 |
| Lover .....  | 455 |
| Rådsdirektiv .....   | 456 |
| Forskrifter .....  | 457 |
| Forarbeider .....  | 457 |
| Offentlige utredninger .....   | 459 |
| Rettspraksis .....   | 460 |
| Høyesterett .....  | 460 |
| Lagmannsrettene .....  | 463 |
| Tingrett .....   | 466 |
| Arbeidsretten (ARD) .....  | 466 |
| EU-domstolen .....   | 466 |
| EFTA-domstolen .....   | 468 |
| Uttalelser .....   | 468 |
| Avtaler .....  | 469 |
| Rundskriv .....  | 469 |
| Litteratur .....   | 469 |
| <b>Om forfatterne</b> .....  | 472 |