

Innhold

Forord	1
DEL I	
INTRODUKSJON	3
Innledning	5
1.1 Arbeidsrett som juridisk disiplin	5
1.2 Tariffavtalen som normutvikler	6
1.3 Arbeidsretten er partenes domstol	7
1.4 Høyesteretts rolle	7
1.5 Bokens formål, utgangspunkter og tema	9
1.6 Materiale og metode	12
1.6.1 Innledning	12
1.6.2 Oversikt over rettskildene	13
1.6.2.1 Tariffavtalene	13
1.6.2.2 Norsk lovgivning	13
1.6.2.3 EU-lovgivning	14
1.6.2.4 Arbeidsrettens dommer	16
1.6.2.5 Høyesteretts avgjørelser	17
1.6.2.6 Det dobbeltsporede prosessuelle systemet	17
1.6.2.7 Juridisk litteratur	19
1.6.3 Praktisk erfaring	21
1.6.4 Metode	21
1.7 Begreper	23
1.7.1 Innledning	23
1.7.2 Styringsrett	23
1.7.3 Samarbeid	24

1.7.4	Fagforening	24
1.7.5	Arbeidsgiverforening	24
1.7.6	Tariffavtale	24
1.7.7	Arbeidstakervern	25
1.7.8	Arbeidstaker	25
1.7.9	Arbeidsgiver	26
1.7.10	Virksomhet	26
2	Utviklingen av arbeiderens stilling inntil 1915	28
2.1	Innledning	28
2.2	Den førindustrielle epoken – paternalisme og tvangsreguleringer.	30
2.2.1	Innledning.	30
2.2.2	Statusforhold – paternalisme.	31
2.2.3	Næringsbegrensninger og personlig ufrihet	35
2.2.4	Laugene som fagorganisasjonens forløper.	36
2.3	Liberalismens gjennombrudd – arbeideren som kontraktsmotpart.	38
2.3.1	John Lockes tenkning.	38
2.3.2	Fra status til kontrakt	38
2.3.3	Adam Smith og markedsliberalisme.	40
2.3.4	Norsk liberal tenkemåte	41
2.3.5	Arbeidsavtalen og avvikling av de sosiale sikkerhetsreguleringene	42
2.4	Industrialisering og statlig intervensjon.	44
2.4.1	Mekanisering og gradvis utvikling av industri	44
2.4.2	Statlig intervensjon i Europa.	45
2.4.3	Statlig intervensjon i Norge – fabrikktilsynslovene av 1892 og 1909	48
2.5	Anerkjennelsen av retten til organisering	53
2.5.1	Behovet for organisering av arbeidstakerne	53
2.5.2	Marcus Thrane og den første arbeiderbevegelsen	54
2.5.3	Forbud mot fagforeningsarbeid	57
2.5.4	De første norske arbeidskampene	60
2.5.5	Etableringen av de politiske partiene, Arbeiderens faglige landsorganisasjon og Norsk Arbeidsgiverforening	63

2.5.6	Retten til organisering i Danmark	68
2.5.7	Retten til organisering i Sverige	70
2.5.8	Tariffavtalen som ramme for arbeidsplikten	72
2.5.9	Lovregulering av den kollektive arbeidretten	73
2.5.10	Solnørdal-komiteens lovforslag	75
2.6	Sammenfatning	80

DEL II

STYRINGSRETTE	83
---------------	----

3 Styringsrettens grunnlag	85
---	-----------

3.1 Innledning	85
--------------------------	----

3.2 Tariffavtalen bygger på styringsretten	86
--	----

3.2.1 Tvist om arbeidsgivers styringsrett	86
---	----

3.2.2 Anerkjennelsen av arbeidsgivers styringsrett	88
--	----

3.3 Arbeidsavtalen har styringsretten som nødvendig utfyllingsnorm	91
--	----

3.3.1 Arbeidsavtalen som ufullstendig kontrakt	91
--	----

3.3.2 Kontraktuelle alternativer til styringsrett som utfyllingsnorm	94
--	----

3.4 Arbeidsrettslig lovgivning bygger på styringsretten	96
---	----

3.5 Styringsrett som restkompetanse?	98
--	----

4 Styringsrettens alminnelige innhold	104
--	------------

4.1 Innledning	104
--------------------------	-----

4.2 Nærmere om skillet mellom virksomhets- og arbeidsledelse	105
--	-----

4.3 Retten til ansettelse	106
-------------------------------------	-----

4.3.1 Retten til å velge person	106
---	-----

4.3.2 Retten til å fastsette kvalifikasjonskrav	106
---	-----

4.3.3 Retten til å etablere stillingssystemer	107
---	-----

4.4 Retten til å etablere virksomhet	108
--	-----

4.5 Retten til å bestemme arbeidssted	109
---	-----

4.6 Retten til nedleggelse	113
--------------------------------------	-----

4.7 Retten til omorganisering	113
---	-----

4.7.1	Innledning.	113
4.7.2	Nytt ledernivå etter omorganisering	115
4.7.3	Degradering	116
4.7.3.1	Innledning.	116
4.7.3.2	Arbeidstaker byttet ut med antatt bedre	116
4.7.3.3	Omplassering til klart mindre kvalifisert arbeid.	117
4.7.3.4	Særlig om ufaglærte	117
4.7.4	Overføring til annet likeverdig arbeid	120
4.7.5	Fratakelse av oppgaver etter omorganisering	125
4.7.5.1	Innledning.	125
4.7.5.2	Reduksjon i arbeidsmengde	125
4.7.5.3	Fratakelse av sideoppgaver.	126
4.7.6	Merarbeid.	130
4.7.6.1	Innledning.	130
4.7.6.2	Merarbeid som ikke har lønsmessige konsekvenser	130
4.7.6.3	Merarbeid som har lønsmessige konsekvenser	131
4.7.7	Betydningen av arbeidstakers forhold ved omorganisering	133
4.8	Retten til permittering	136
4.9	Retten til oppsigelse	137
4.10	Retten til å gi tjenstlige reaksjoner.	137
4.11	Retten til å bestemme arbeidstidsendringer	138
4.11.1	Innledning.	138
4.11.2	Arbeidstidsforkortelse.	138
4.11.3	Arbeidstidsforlengelse.	139
4.11.4	Arbeidstidens plassering – skift og turnus.	140
4.11.5	Seinvakt-saken – krav til klarhet ved oppgivelse av styringsrett	143
4.11.5.1	Innledning.	143
4.11.5.2	Bakgrunn for tvisten.	143
4.11.5.3	Presumsjon for at arbeidsgiver kan endre arbeidstidens plassering	144
4.11.5.4	Høyesteretts startpunkt – styringsrett	145

4.11.5.5	Betydningen av tariffavtalens regler om arbeidstid	145
4.11.5.6	Betydningen av lovens regler om arbeidstid	146
4.11.5.7	Betydningen av arbeidsavtalens bestemmelse om arbeidstid	149
4.11.5.8	Kravet til klarhet.	150
4.11.5.9	Betydningen av behovet for endret arbeidstid.	151
4.11.5.10	Sammenfatning	152
4.11.6	Retten til å fastsette arbeidsplaner og ferie.	152
4.12	Økonomi, lønn og lønnsystemer.	153
4.12.1	Innledning.	153
4.12.2	Arbeidsgivers ansvar for virksomhetens økonomi.	153
4.12.3	Endringer med betydning for lønn	154
4.12.4	Endringer med virkning for annet enn lønn	155
4.13	Endringer i pensjon	156
4.13.1	Innledning.	156
4.13.2	Hakon-dommen	157
4.13.3	Klarhetskrav – Fokus Bank- og Statoil-dommen	159
4.14	Kontrolltiltak	161
4.15	Betydningen av visse typiske omstendigheter: midlertidige endringer.	163
4.15.1	Innledning – kravet om lojalitet	163
4.15.2	Lovregler om utvidet arbeidsplikt	163
4.15.3	Utvidet arbeidsplikt ved ekstraordinære behov.	164
4.15.4	Ikke utvidet arbeidsplikt ved arbeidskamp	167
5	Allmenne begrensninger i styringsretten	169
5.1	Innledning	169
5.2	Kontrakten som startpunkt	169
5.3	Kontraktens evne til å regulere endringsadgang.	170
5.4	Oppsigelsesregler som ytre grense for arbeidsplikt og endringsadgang	171
5.5	Tariffavtalens betydning for endringsadgang	172
5.6	Tariffavtalens virkeområde som yttergrense.	175
5.7	Avtalte begrensninger – praksis og grunnpreg.	176

5.7.1	Kristen Andersens grunnpregstandard	176
5.7.2	Høyesteretts brudd med grunnpregstandarden	177
5.7.3	Betydningen av markedstilpasning som politisk målsetting	178
5.8	Arbeidstakers kvalifikasjoner som yttergrense	179
5.9	Virksomheten som yttergrense.	182
5.10	Kravet om saklighet.	183
6 Nærmere om domstolenes prøvelse av arbeidsgivers		
styringsrettsbeslutninger.		187
6.1	Innledning	187
6.2	Om underordning og behovet for domstolskontroll.	187
6.3	Ikke alle styringsrettsbeslutninger kan prøves av domstolene.	189
6.4	Skillet mellom prøvelse av kompetanse og fritt skjønn.	192
6.5	Skillet mellom virksomhetsledelse og arbeidsledelse.	193
6.6	Fremgangsmåten ved domstolskontroll av arbeidsgivers kompetanse	194
6.7	Utgangspunkter om tolkningsmetode.	196
6.8	Tolkningsmetoden for individuelle arbeidsavtaler og den betydningen denne har for domstolskontrollen.	197
6.8.1	Ordlyden	197
6.8.2	Kontekst	198
6.8.3	Samfunnsutviklingen	199
6.9	Prøvelsen av arbeidsgivers frie skjønn	202
6.9.1	Innledning.	202
6.9.2	Rettspraksis om prøvelsen av arbeidsgivers frie skjønn.	202
6.9.3	Særlig om prøvelsen av oppsigelsesbeslutninger . . .	207
6.9.4	Konklusjoner.	209

DEL III

SAMARBEID.	211
7 Fra konflikt til samarbeid.	213
7.1 Innledning	213
7.2 Faglige voldgiftsretter	213
7.3 Den første landsdekkende tariffavtalen – Verkstedsoverenskomsten av 1907	214
7.4 Striden ved Sulitjelma Gruber i 1907	218
7.5 Lønsreduksjon og lockout i perioden 1910–1930	219
7.5.1 Radikalisering av norsk fagbevegelse og organisert opposisjon	219
7.5.2 Lockouten i 1911	221
7.5.3 Vedtaket av arbeidstvistloven av 1915	223
7.5.4 Sammenbruddet i 1920–1924.	226
7.5.5 Våren 1922 sa N.A.F. opp alle vårtariffene for 60 000 arbeidere.	227
7.5.6 Den ulovlige jernstreiken i 1923.	228
7.5.7 Havnearbeiderstreiken i 1924.	230
7.5.8 Den ulovlige bygningsarbeiderstreiken i 1928 – et vendepunkt.	231
7.6 De harde 30-åra	233
7.6.1 200 000 arbeidsledige.	233
7.6.2 80 000 arbeidere kastet ut i lockout i 1931	233
7.7 Streikebryterproblemet – Menstadslaget i 1931.	234
7.8 Klassekamp i skogsbygdene	236
7.9 Samarbeids- og forhandlingsperioden.	239
7.10 Den siste lockouten – 1986	243
7.11 Ønsket om sentralisert og koordinert tariffmakt som samarbeidsforsterker	245
7.11.1 Innledning.	245
7.11.2 Koalisjonen LO–NHO	246
7.11.3 Politiske reformer	247
7.11.4 Myndighetens motivasjon.	249
7.11.5 Frontfagsmodellen	251
7.11.6 Lønnssammenpressing	252
7.11.7 Myndighetene som parter i interessefellesskapet.	253

7.11.8	Tariffkonkurranse	255
7.12	Nærmere om myndighetens rolle i tariffoppgjørene	
	– trepartssamarbeidet	256
7.12.1	Innledning	256
7.12.2	Kontaktutvalget	259
7.12.3	Det tekniske beregningsutvalget	260
7.12.4	Milepæler i trepartssamarbeidet – politiske bidrag	261
7.12.5	Den nordiske modellen	265
7.12.6	Trepartssamarbeidets rettslige status	267
7.12.7	Oppslutning om fag- og arbeidsgiverforeninger som forutsetning for trepartssamarbeidet	268
7.12.8	Historien kan gjenta seg	269
8	Vern av organisasjonsfriheten etter norsk rett	271
8.1	Innledning	271
8.2	Lovregulering av organisasjonsfriheten	272
8.3	Oversikt over de relevante konvensjonene	276
8.4	ILO-konvensjon nr. 87 og 98	277
8.5	Spenningsforholdet mellom organisasjonsfriheten og EUs fire friheter	278
9	Arbeidslivets parter	281
9.1	Innledning	281
9.2	Fagforeningene	283
9.2.1	Landsorganisasjonen i Norge (LO)	283
	9.2.1.1 Innledning	283
	9.2.1.2 Forholdet til Arbeiderpartiet og samarbeidskomiteen	284
	9.2.1.3 LOs besluttende organer	287
	9.2.1.4 Forbundene	290
	9.2.1.5 Handel og Kontor	294
	9.2.1.6 Industri og Energi	294
9.2.2	Unio	295
	9.2.2.1 Innledning	295
	9.2.2.2 Unios besluttende organer	295
	9.2.2.3 Utdanningsforbundet	296

9.2.2.4	Norsk Sykepleierforbund	296
9.2.2.5	Forskerforbundet og Politiets Fellesforbund	297
9.2.3	Yrkesorganisasjonens Sentralforbund	297
9.2.3.1	Innledning	297
9.2.3.2	YS' besluttende organer	297
9.2.3.3	Forbundene	298
9.2.4	Akademikerne	299
9.2.4.1	Innledning	299
9.2.4.2	Akademikernes besluttende organer	300
9.2.4.3	Medlemsforeningene	301
9.3	Arbeidsgiverforeningene	301
9.3.1	Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)	301
9.3.1.1	Innledning	301
9.3.1.2	Forholdet til de politiske partiene	302
9.3.1.3	Konkurransen mellom arbeidsgiverforeninger	303
9.3.1.4	NHOs besluttende organer	304
9.3.1.5	Landsforeningene	305
9.3.2	Virke	309
9.3.2.1	Innledning	309
9.3.2.2	Virkes besluttende organer	310
9.3.3	Spekter	311
9.3.3.1	Innledning	311
9.3.3.2	Spekters formål	312
9.3.3.3	Spekters tariffstruktur	312
9.3.3.4	Spekters medlemmer	314
9.3.3.5	Spekters besluttende organer	314
9.3.4	KS	315
9.3.4.1	Innledning	315
9.3.4.2	KS som arbeidsgiverorganisasjon	315
9.3.4.3	KS som interesseorganisasjon	317
9.3.4.4	KS' formål	318
9.3.4.5	KS' besluttende organer	318
9.3.4.6	KS' rolle ved tarifforhandlinger	319

10 Arbeidsrettens funksjon som partenes tvisteløser.	320
10.1 Innledning	320
10.2 Etableringen av Arbeidsretten	322
10.2.1 Innledning.	322
10.2.2 Solnørdal-komiteen	323
10.2.3 Det viktigste forarbeidet – Ot.prp. nr. 29 (1912) . .	324
10.2.4 Arbeidstvistloven blir vedtatt 6. august 1915	324
10.2.5 Begrunnelsen for Arbeidsretten som særdomstol . .	326
10.2.6 Begrunnelsen for Arbeidsretten som første og siste instans	327
10.2.7 Begrunnelsen for Arbeidsretten som permanent domstol	328
10.2.8 Forslaget om erstatning som sanksjon ved tariffbrudd.	329
10.2.9 Forslaget om saksbehandlingsregler for Arbeidsretten.	330
10.2.10 Den videre utviklingen av Arbeidsretten	330
10.3 Arbeidsrettens myndighet	331
10.3.1 Innledning.	331
10.3.2 Arbeidsrettens prosessmonopol	332
10.3.3 Rettstvister	334
10.3.3.1 Innledning.	334
10.3.3.2 Krav til partene i tvisten	335
10.3.3.3 Rettstvistbegrepet.	335
10.3.4 Arbeidsrettens adgang til å bygge på lov ved løsning av rettstvister	339
10.3.4.1 Innledning.	339
10.3.4.2 Arbeidstvistloven	340
10.3.4.3 Annen lovgivning.	342
10.3.4.4 Inkorporert lovgivning	348
10.3.5 Det dobbeltsporede prosessuelle systemet	349
10.3.6 Håndhevelse av fredsplikten – forbudet mot arbeidsstans ved rettstvist	352
10.3.7 Håndhevelse av fredsplikten – vilkårene for å iverksette arbeidskamp	356
10.3.8 Håndhevelse av fredsplikten – erstatningsansvaret . .	357
10.3.9 Adgangen til voldgift	358

10.4	Partsforhold – individuelle krav	358
10.5	Fullbyrdelsesdom – dom på gjenoppretting.	361
10.6	Kravet til rettslig interesse	363
10.7	Krav til Arbeidsrettens dommere – partenes rolle.	364
11	Riksmeklerens funksjon som partenes konfliktløser	369
11.1	Innledning	369
11.2	Riksmeklerens oppgave.	373
11.3	Melding til Riksmekleren	375
11.3.1	Innledning.	375
11.3.2	Hva er plassoppsigelse?	376
11.3.3	Hvordan plassoppsigelse gis	378
11.3.4	Plassoppsigelsesfrist	378
11.3.5	Hvem kan gi plassoppsigelse?	379
11.3.6	Reparasjon av mangler ved plassoppsigelse.	381
11.3.7	Hva skal meldes mekleren?	381
11.4	Riksmeklerens adgang til midlertidig å forby arbeidskamp	383
11.4.1	Terskelen for å nedlegge forbud mot arbeidskamp	383
11.4.2	Nytt forbud i samme konflikt.	385
11.5	Om meklingen	386
11.6	Meklingsforslag.	389
11.7	Avstemning	389
11.8	Kobling av avstemninger i ulike fag	391
11.9	Forlik.	393
12	Rikslønnsnemndas funksjon som partenes oppmann.	394
12.1	Innledning	394
12.2	Nærmere om lønnsnemndloven.	396
12.2.1	Innledning.	396
12.2.2	Saksbehandling i Rikslønnsnemnda.	396
12.2.3	Rikslønnsnemnda som pålagt konfliktløsningsorgan	398
12.2.4	Vilkår for bruk av tvungen lønnsnemnd	399
12.2.5	Overprøvelse av Rikslønnsnemndas kjennelser – nemndas kompetanse	404

12.2.5.1	Innledning	404
12.2.5.2	Handlet i strid med lov	405
12.2.5.3	Arbeidsretten som «overdommer»	407
12.2.6	Tvungen lønnsnemnd som permanent ordning	412
13	Tariffavtalesystemet	415
13.1	Innledning	415
13.2	Materielle og prosessuelle reguleringer	415
13.3	Grunnleggende og avledede reguleringer	416
13.4	Hovedavtalen	417
13.5	Overenskomstene	418
13.6	Særavtalene	419
13.7	Tariffområdene	419
13.8	Tarifforhandlinger	419
14	Nærmere om Hovedavtalen som fundament for samarbeid	421
14.1	Forløperne til Hovedavtalen av 1935	421
14.2	Forhandlingene om Hovedavtalen av 1935	423
14.3	Hovedavtalen av 2018	425
14.3.1	Innledning	425
14.3.2	Partsforhold, rettslig status og varighet	425
14.3.3	Søksmålsrett	426
14.3.4	Organisasjonsfrihetsprinsippet	427
14.3.5	Hovedavtalens regler om fredsplikt	429
14.3.5.1	Innledning	429
14.3.5.2	Fredspliktens relativitet	430
14.3.5.3	Adgang til sympatiaksjoner	430
14.3.5.4	Adgangen til politiske demonstrasjonsstreiker	433
14.3.5.5	Arbeid i forbindelse med konflikt	436
14.3.6	Hovedavtalens regler om ufravikelighet	437
14.3.6.1	Ufravikelighetsprinsippet ble etablert i Verkstedsoverenskomsten	437
14.3.6.2	Ufravikelighetsprinsippet lovfestes i 1915	438

14.3.6.3	Arbeidsrettens praksis i ufravelighetssaker	441
14.3.7	Om tillitsmenn	444
14.3.7.1	Innledning	444
14.3.7.2	Tillitsmannens oppdrag og fullmakt	445
14.3.7.3	Tillitsmannen skal velges blant anerkjent dyktige arbeidstakere	447
14.3.7.4	Bedriftens representanter	448
14.3.7.5	Samarbeidet skal foregå i rasjonelle og betryggende former	448
14.3.7.6	Arbeidsutvalg og konsernutvalg	449
14.3.7.7	Nødvendig tid til tillitsvalgtarbeid	450
14.3.7.8	Krav om at en tillitsvalgt må fratre	451
14.3.8	Særregler om oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte	452
14.3.9	Hovedavtalens regler om ansiennitet ved oppsigelse	454
14.3.9.1	Innledning	454
14.3.9.2	Om ansiennitetsbegrepet	455
14.3.9.3	Beregning av ansiennitet	456
14.3.9.4	Ansiennitetens betydning	457
14.3.9.5	Utvalgskrets og beregning av ansiennitet	458
14.3.10	Forhandlingsrett og forhandlingsplikt	460
14.3.11	Informasjon og drøftelse	460
14.3.12	Samarbeidsavtalen	463
14.3.13	Retten til å gjøre en tariffavtale gjeldende for nye bedrifter	465
14.3.14	Retten til å gjøre en tariffavtale gjeldende for nye LO-medlemmer	468
14.3.15	Tariffhopping	468
14.3.16	Ulike lønns- og arbeidsvilkår for samme arbeid etter tariffavtaleskifte	469
14.3.17	Overgang til ny tariffavtale på grunn av endrede forhold	470
14.3.18	Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte	470
14.3.19	Virkningene av uttreden	470

14.3.20	Permitteringer	471
14.3.20.1	Krav om saklig grunn	471
14.3.20.2	Utvelgelse	472
14.3.20.3	Permitteringens virkning og varighet. . .	474
14.3.20.4	Formålet	474
14.3.21	Attest	474
14.3.22	Hovedavtalens regulering av særavtaler	474
14.3.22.1	Innledning – om begrepene	474
14.3.22.2	Betydningen av ufravikelighetsprinsippet	475
14.3.22.3	Betydningen av fredsplikten	476
14.3.22.4	Særavtalers løpetid	476
14.3.22.5	Virkningene av oppsigelse av særavtale. .	477
14.3.22.6	Nærmere om skillet mellom sideordnede og underordnede særavtaler	478
14.4	Sammenfatning.	480
15	Lovbestemt samarbeid	481
15.1	Innledning	481
15.2	Arbeidsmiljølovens regler om delt ansvar for å sikre arbeidsmiljøet	482
15.3	Arbeidsmiljølovens regler om tilretteleggelse, medvirkning og samhandling.	482
15.4	Arbeidsmiljølovens regler om verneombud.	483
15.5	Arbeidsmiljølovens regler om arbeidsmiljøutvalg.	484
15.6	Arbeidsmiljølovens regler om informasjon og drøftelse	485
15.6.1	Innledning.	485
15.6.2	Plikten til å drøfte «så tidlig som mulig».	486
15.6.3	Hovedavtalens drøftelsesregler.	487
15.6.4	Adgang til å avtale avvikende informasjons- og drøftelsesregler.	488
16	Lovens krav til tariffavtale	489
16.1	Innledning	489
16.2	Kravet om at det må foreligge en avtale	490
16.3	Kravet om at en fagforening skal være part i tariffavtalen . . .	490

16.3.1	Gjelder ingen bestemte organisatoriske eller vedtektsmessige krav	490
16.3.2	Tariffavtalebegrepet stiller ikke krav til foreningens størrelse.	493
16.3.3	Fagforeningen må være uavhengig av arbeidsgiveren	493
16.4	Kravet om at en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening må være part.	494
16.5	Kravet om at avtalen må gjelde for arbeidstakere	495
16.6	Kravet om at avtalen må gjelde lønns- og arbeidsforhold . . .	496
16.7	Kravet om at avtalen må gjelde en ubestemt krets av personer.	497
16.8	Kravet om tariffavtalehensikt	498
16.9	Kravet om at den som binder seg, har kompetanse til det. . .	501
16.10	Skriftlighetskravet	502
16.10.1	Kravets begrunnelse	502
16.10.2	Muntlig avtale aksepteres ikke.	503
16.10.3	Ikke krav om felles undertegnet dokument	504
16.10.4	Skriftlighetskravet gjelder også forlengelser	509
16.10.5	Skriftlighetskravet gjelder også utvidelser av tariffavtalens virkeområde.	510
16.10.6	Sammenhengen mellom kravet til skriftlighet og ordlydens betydning	510
16.11	Tvilsrisiko	511
17	Inngåelse av tariffavtale – spørsmålet om forhandlingsrett	512
17.1	Innledning	512
17.2	Betydningen av foreningsfriheten.	513
17.2.1	Innledning – Grunnlovens § 101	513
17.2.2	EMK artikkel 11	514
17.2.3	Plikten til å legge til rette for forhandlinger	516
17.2.4	Retten til å etablere representativitetsbestemmelser.	516
18	Virkningene av inngått tariffavtale.	519
18.1	Tariffbundethet.	519

18.1.1	Innledning.	519
18.1.2	Partene	520
18.1.3	Utenforstående	520
18.1.4	Inn- og utmeldelse.	521
18.2	Tariffavtalens ufravikelighet	522
18.2.1	Utgangspunkter.	522
18.2.2	«Strider mot».	524
18.2.3	Når foreligger det motstrid?	525
18.2.4	Underordnet tariffavtale må ligge innenfor rammen av overordnet tariffavtale	526
18.2.5	Avtale som åpner for avvikende avtale.	527
18.2.6	Ufravikelighetsprinsippets betydning for uorganiserte	528
18.2.7	Virkningene av utmeldelse	529
18.2.8	Ufravikelighetsprinsippets betydning for nye medlemmer.	530
18.2.9	Konkurrerende tariffavtale	531
18.2.10	Virkingen av brudd på ufravikelighetsprinsippet.	533
18.3	Fredsplikt	534
18.3.1	Utgangspunkter.	534
18.3.2	Fredsplikten omfatter enhver form for arbeidskamp	536
18.3.3	Fredsplikten fikk ikke uten videre gjennomslag som bindende rettsnorm.	539
18.3.4	Arbeidsretten som mekler i saker om fredspliktsbrudd	541
18.3.5	Fredsplikten gjelder parter og medlemmer.	544
18.3.6	Aksessorisk fredsplikt	546
18.3.7	Fredsplikten er relativ ved interessetvister	547
18.3.7.1	Innledning.	547
18.3.7.2	Arbeidsretten praktiserer fristregler strengt	548
18.3.7.3	Forhold som ikke er regulert av tariffavtale	549
18.3.8	Fredsplikten er absolutt i rettstvister	552

18.3.9	Fredsplikten omfatter tvist om arbeidsgivers beslutninger er tariffmessige	554
18.3.10	Fredsplikten gjelder også ved tvister om påstått ulovlighet	555
18.3.11	Fredsplikten gjelder også kjennelse av Rikslønnsnemnda	555
18.3.12	Resignasjonsplikt	556
18.4	Fredsplikten – adgang til sympatiaksjoner	556
18.5	Fredsplikten – adgangen til politiske demonstrasjoner	561
18.5.1	Innledning	561
18.5.2	Hensiktens og tidspunktets betydning	563
18.5.3	Betydningen av aksjonens varighet	573
18.5.4	Betydningen av aksjonenes hyppighet	574
18.5.5	Betydningen av fremgangsmåten – krav til varsel	575
18.5.6	Betydningen av partenes syn på aksjonens rettmessighet	576
18.5.7	Skillet mellom retts- og interesselvstvist har ikke betydning	577
18.6	Tariffpartens aktivitetsplikt	579
18.7	Virkningene av ulovlige demonstrasjoner	581
19	Tariffavtalens varighet, oppsigelse og ettervirkning	582
19.1	Innledning	582
19.2	Varighet	583
19.3	Oppsigelse av tariffavtale	584
19.4	Hevning ved vesentlig mislighold?	586
19.5	Ettervirkning	587
19.5.1	Innledning	587
19.5.2	Lovens ettervirkningsregel	588
19.5.2.1	Innledning	588
19.5.2.2	Regelens begrunnelse	588
19.5.2.3	Ettervirkning gjelder tariffavtalen som sådan	589
19.5.2.4	Ettervirkningsperiodens start	590
19.5.2.5	Ettervirkningsperiodens avslutning – krav om plassoppsigelse	591

19.5.2.6	Ettervirkning kan gjenoppstå når det nedlegges forbud mot arbeidsstans	593
19.5.2.7	Riksmekleren kan ikke forlenge ettervirkningsperiodens lengde	594
19.5.2.8	Ettervirkning er en midlertidig løsning.	595
19.5.3	Ettervirkninger for særavtaler	595
19.5.4	Individuelle ettervirkninger	596
20	Tolkning av tariffavtaler	602
20.1	Innledning – tariffavtaler er uklare kompromisser	602
20.2	Prinsipielt startpunkt.	603
20.3	Rettskildesituasjonen.	604
20.4	Ordlydens betydning.	606
20.4.1	Sammenhengen mellom skriftlighetskravet og ordlyden som den viktigste kilden til forståelse av hva partene har ment.	606
20.4.2	Betydningen av at tariffavtalen gjelder for flere enn partene	607
20.4.3	Ord oppfattes forskjellig.	608
20.4.4	Partsviljen går foran ordlyden – beviskrav	610
20.4.5	Hva menes med «ordlyden»?	611
20.4.6	Utgangspunkt – normal språklig forståelse.	612
20.4.7	Bransjespesifikke ord og uttrykk	612
20.4.8	Ord som brukes også i lovgivning.	613
20.4.9	Standarduttrykk fra tariffavtaler.	614
20.4.10	Ordlyden som grense for tariffavtalens innhold – betydningen av det uskrevne	614
20.4.11	Ufullstendige bestemmelser: utgangspunkt om den minst vidtrekkende forståelsen	615
20.4.12	Ordlydens betydning ved sterkt urimelige tolkningsresultater	617
20.5	Systembetragtninger og kontekst	617
20.5.1	Bestemmelsens avtaletekniske og tariffmessige sammenheng	617
20.5.2	Språklig og faktisk kontekst. Tolkning mot bakgrunnsretten	618

20.5.3	Særlig om arbeidsmiljøloven som skranke for fortolkningen.	620
20.6	Tariffhistorie som forståelsesbakgrunn	622
20.7	Betydningen av praksis	624
20.7.1	Innledning – uttrykk for felles partsforståelse	624
20.7.2	Praksis kan etablere bindende normer – sammenhengen med skriftlighetskravet.	624
20.7.3	Praksis må være fast og konsekvent og ha tilstrekkelig varighet.	626
20.7.4	Det er tariffpartenes praksis som skaper rett	627
20.7.5	Det er tilstrekkelig at tariffpartene burde kjenne praksis	628
20.7.6	Stilltiende aksept av tariffpraksis som tolkningsbakgrunn.	629
20.7.7	Den som ønsker endring av praksis, må klargjøre sine forutsetninger	630
20.8	Risiko for uklarhet – klarhetskravet	630
20.9	Reelle hensyn.	632
20.10	Særlig om lovbestemmelser i tariffavtale	635
20.10.1	Prosessuell betydning av lovbestemmelser som tariffnormer.	635
20.10.2	Tolknings spørsmål	636
20.10.3	Tariffreguleringens materielle betydning	637
20.10.4	Tariffavtalen bør presisere betydningen av lovhenvisninger	638
20.10.5	Lovforståelsen er ikke avgjørende for tolkningen av avtalebestemmelsen	639
20.10.6	Nærmere om utforming av referansebestemmelser i tariffavtaler	640
21	Lojalitetsplikt i tariffavtaleforhold	641
21.1	Innledning	641
21.2	Høyesteretts praksis om lojalitetsplikt i kontraktsforhold . . .	642
21.3	Lojalitetspliktens betydning i arbeidsretten	642
21.3.1	Innledning.	642
21.3.2	Opplysningsplikt	644

21.3.3	Omgåelsesnorm	645
21.3.4	Lojal etterlevelse av kontrakten	647
22 Arbeidsgivers erstatningsansvar for ulovlige		
tariffavtalebestemmelser		
22.1	Innledning	649
22.2	Nærmere om erstatningsregelen i	
	arbeidsmiljøloven § 13-9	651
22.2.1	Krav om culpa	651
	22.2.1.1 Innledning	651
	22.2.1.2 Nærmere om kravet til feil	651
	22.2.1.3 Vurdering av unnskyldningsgrunner	652
	22.2.1.4 Tidspunktet for vurderingen av	
	unnskyldningsgrunner	653
	22.2.1.5 Etterfølgende rettsutvikling har	
	ikke betydning	654
	22.2.1.6 Betydningen av at skadevolder	
	er tariffbundet	654
	22.2.1.7 Betydningen av skadevolders	
	skjønmargin	655
22.2.2	Arbeidsmiljøloven § 13-9 – det	
	objektive ansvaret	656
22.3	Betydningen av at arbeidsgiver er tariffavtaleforpliktet.	657
22.3.1	De overordnede tariffpartenes	
	fortolkningsmonopol	657
22.3.2	Ufravelighetsprinsippets betydning	658
22.3.3	Det er bare de overordnede partene som kan	
	bringe tariffvister inn for domstolen.	660
22.3.4	Et tariffbundet medlem må respektere avtalen og	
	kan ikke bygge på egen rettsoppfatning	660
22.3.5	Tariffavtalens begrensning i en skadevolders	
	handlefrihet er en villet konsekvens	661
22.3.6	Sammenfatning	663

DEL IV

ARBEIDSTAKERVERN	665
23 Arbeidsavtalens parter	667
23.1 Arbeidstakerbegrepet.	667
23.1.1 Innledning.	667
23.1.2 Grensen mot oppdrag og entreprise	673
23.1.3 Betydningen av at den som arbeider, også er eier i virksomheten	673
23.1.4 Nærmere om utviklingen av arbeidstakerbegrepet.	674
23.1.4.1 Skillet mellom avhengig og uavhengig lønnsarbeid	674
23.1.4.2 Offentlig forvaltning inkluderes.	675
23.1.4.3 Ferieloven av 1947	676
23.1.4.4 Press mot det vide arbeidstakerbegrepet	676
23.1.4.5 Avhengige uavhengige	678
23.1.5 De rettslige utgangspunktene og rettskildebildet. . .	681
23.1.5.1 Felles rettskilder innenfor det arbeidsrettslige området.	681
23.1.5.2 Annerledes utenfor arbeidsretten	682
23.1.5.3 Lovens ordlyd som startpunkt	682
23.1.5.4 Momentlisten fra ferielovens forarbeider	684
23.1.6 De enkelte tolkningsmomenter.	687
23.1.6.1 Arbeidsmessig avhengighet	687
23.1.6.2 Styringsretten.	689
23.1.6.3 Tidsbegrensede eller løpende og uspesifiserte arbeidsoppgaver	692
23.1.6.4 Arbeidets innhold.	693
23.1.6.5 Personlig arbeidsplikt	694
23.1.6.6 Frihet til å velge arbeid.	696
23.1.6.7 Om arbeidstakeren er sikret arbeidsoppdrag.	696
23.1.6.8 Arbeidsforholdets intensitet.	696
23.1.6.9 Arbeid for flere og ulike arbeidsgivere . .	699

23.1.6.10	Organisasjonssynspunktet	700
23.1.6.11	Avtalt oppsigelsesfrist	701
23.1.6.12	Oppgjørsform og risiko for arbeidsresultatet	701
23.1.6.13	Partenes klassifisering av avtaleforholdet.	702
23.2	Arbeidsgiverbegrepet.	703
23.2.1	Innledning.	703
23.2.2	Sammenhengen mellom arbeidsgiver- og virksomhetsbegrepet	704
23.2.3	Arbeidsgiverbegrepet i topartsforhold	705
23.2.4	Den som ansetter, har risikoen som arbeidsgiver. . .	707
23.2.5	Arbeidsgiver i konsernforhold.	708
23.2.6	Arbeidsgiver i offentlig sektor.	711
23.3	Virksomhetsbegrepet.	712
24	Inngåelse av arbeidsavtalen	717
24.1	Innledning	717
24.2	Om avtaleinngåelsen	718
24.3	Avtalerettslige revisjonsregler	720
24.4	Retten til å ansette	723
24.4.1	Innledning.	723
24.5	Kvalifikasjonsprinsippet.	724
24.5.1	Innledning.	724
24.5.2	Kvalifikasjonsprinsippet er en del av det alminnelige forvaltningsrettslige saklighetsprinsippet	724
24.5.3	Nærmere om innholdet i prinsippet	725
24.5.4	Arbeidsgivers frihet til å utforme stillingen	726
24.5.5	Nærmere om arbeidsgivers kvalifikasjonsvurdering.	728
24.5.6	Nærmere om domstolens prøvelsesrett i ansettelsessaker.	729
24.6	Forbud mot diskriminering ved ansettelse.	731
24.6.1	Likestillings- og diskrimineringslovens forbud mot diskriminering	731
24.6.2	Arbeidsmiljølovens forbud mot diskriminering . . .	736

25 Formkrav ved inngåelse av arbeidsavtaler	739
25.1 Innledning	739
25.2 Minimumskrav til innholdet i arbeidsavtalen.	739
25.3 Endringer i arbeidsforholdet må tas inn i arbeidsavtalen.	741
26 Fast ansettelse	742
26.1 Sammenhengen mellom fast ansettelse og stillingsvern	742
26.2 Fast ansettelse som fundament for den norske samarbeidsmodellen	743
26.2.1 Fast ansettelse krever et visst stabilt stillingsinnhold	744
27 Adgangen til midlertidig ansettelse	747
27.1 Oversikt.	747
27.2 Midlertidighet er en unntaksordning	748
27.3 Nærmere om vilkåret «midlertidig karakter»	749
27.4 Vikariater.	753
27.5 Praksisarbeid.	753
27.5.1 Innledning.	753
27.5.2 Rettslige utgangspunkter	754
27.5.3 Sykehuset Innlandet-saken	756
27.6 Generell adgang til midlertidig ansettelse	759
27.7 Tariffavtale om midlertidig ansettelse	760
27.8 Bruk av midlertidige ansettelser skal drøftes med de tillitsvalgte	761
27.9 Fast ansettelse ved varig behov.	761
27.9.1 Innledning.	761
27.9.2 Kravet om et fast og stabilt behov	763
27.9.3 Tilknytningsbehovet	763
27.9.4 Sammenfatning	764
27.9.5 Forholdet til tre- og fireårsregelen.	764
27.10 Rett til fast ansettelse etter tre eller fire år	767
27.11 Virkningen av ulovlig midlertidig ansettelse	768
27.12 Bindingstid.	768
28 Innleie av arbeidstakere	770
28.1 Innledning	770

28.2 Om innleiebegrepet	771
28.3 Nærmere om hva som er bemanningsforetak	772
28.4 Nærmere om hva som er produksjonsvirksomhet	772
28.5 «Try and hire».	773
28.6 Fri adgang til innleie etter avtale med tillitsvalgte	773
28.7 Tre- og fireårsregelen gjelder tilsvarende ved innleie	774
28.8 Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie	775
28.9 Opplysningsplikt og innsynsrett ved leie av arbeidstakere	775
28.10 Solidaransvar.	776
28.11 Rettsvirkningen av ulovlig innleie	776
29 Prøvetid	778
29.1 Innledning	778
29.2 Formkrav ved etablering av prøvetidsavtale	779
29.3 Terskel for oppsigelse i prøvetiden	780
29.4 Forutsetningen om at arbeidstaker må ha mulighet til å utføre arbeidet	781
29.5 Domstolenes kontroll av arbeidsgivers vurderinger	782
30 Arbeidstakers lojalitetsplikt	785
30.1 Innledning	785
30.2 Arbeidsplikten	788
30.3 Plikten til å medvirke til et godt arbeidsmiljø	792
30.4 Plikten til ikke å sikre seg fordeler på arbeidsgiverens bekostning	794
31 Arbeidsgivers omsorgsplikt	798
31.1 Innledning	798
31.2 Plikter etter arbeidsmiljøloven	800
31.3 Omsorgsplikt som utfyllingsnorm	801
32 Likebehandling – særlig om aldersdiskriminering	805
32.1 Innledning	805
32.2 Utviklingstrekk.	805
32.3 Forbudet mot aldersdiskriminering	811
32.4 Arbeidslivslovutvalgets vurdering	812
32.5 Departementets vurdering.	813

32.6 Aldersdiskrimineringsforbudet vedtas i norsk rett	814
32.7 Aldersgrensen på 62 år etter sjømannsloven opprettholdes	815
32.8 Tidlig norsk rettspraksis om aldersgrenser	815
32.9 Tidlig praksis fra EU-domstolen	815
32.10 Vurdering av 70-årsgrensen etter arbeidsmiljøloven	816
32.11 Høyesterett godtar aldersgrensen for sjømenn	817
32.12 Høyesterett godtar at eldre piloter sies opp før yngre	818
32.13 Høyesterett godtar aldersgrense på 67 år etter arbeidsmiljøloven	818
32.14 Vendepunktet: EU-domstolens avgjørelse i Prigge-saken . . .	819
32.15 Aldergrensen for sjømenn og andres heves til 70 og 72 år	819
32.16 Sammenfatning	820
33 Arbeidsmiljølovens regler om varsling og forbud	
mot gjengjeldelse	821
33.1 Innledning	821
33.2 Retten til å varsle om kritikkverdige formål	822
33.3 Formkrav og varslingsreglenes preseptoriske karakter	825
33.4 Kravet til forsvarlig fremgangsmåte	826
33.5 Nærere om forsvarlighetskravet ved offentlig varsling	828
33.6 Forbudet mot gjengjeldelse	830
33.7 Forholdet til arbeidsgivers styringsrett	832
33.8 Grensen mot påregnelige følger av arbeidsforholdet	833
33.9 Arbeidsgivers adgang til å komme med motytringer	835
33.10 Kravet til årsakssammenheng	835
34 Oppsigelse	
34.1 Innledning	839
34.2 Styringsretten er rettsgrunnlaget for oppsigelse	840
34.3 Spørsmålet om det er gitt oppsigelse	841
34.4 Saklighetsnormen etableres i tariffavtale, vedtas i lov og utvikles av Høyesterett	843
34.4.1 Forbud mot utenforliggende hensyn og avveiningsnorm	843
34.4.2 Det forvaltningsrettslige forbildet	844
34.4.3 Utviklingen av avveiningsnormen	845

34.4.4	Annet passende arbeid	846
34.4.5	Myndighetsmisbrukslæren	846
34.5	Utvikling i Høyesteretts anvendelse av saklighetskravet	848
34.5.1	Ulik prøvingsintensitet avhengig av oppsigelsesgrunn	848
34.5.2	Økt vekt på individuelle hensyn	848
34.6	Særlig om oppsigelsesvern for ledere	852
34.7	Ansvar for at faktum er riktig.	853
34.8	Begrunnelsen danner rammen for prøvelsen	853
34.9	Skjerpende beviskrav ved belastende begrunnelse	854
34.10	Arbeidsgiver må følge fastsatte retningslinjer	854
34.11	Ikke krav om forutgående advarsel.	854
34.12	Oppsigelse som skyldes arbeidstakers eget forhold.	855
34.12.1	Innledning.	855
34.12.2	Oppsigelse på grunn av mangelfulle arbeidsprestasjoner	856
34.12.3	Brudd på lydighetsplikten.	857
34.12.4	Oppsigelse som følge av brudd på lojalitetsplikten	860
34.12.5	Misligheter	863
34.12.6	Samarbeidsvansker	864
34.13	Bostedskrav	865
34.14	Oppsigelser som bygger på utenforliggende hensyn.	866
34.14.1	Oppsigelse må bygge på virksomhetsrelevante forhold	866
34.14.2	Oppsigelse kan ikke bygge på forhold som er diskriminerende.	866
34.14.3	Oppsigelse som skyldes sykdom	867
34.15	Oppsigelse som skyldes arbeidsmangel	868
34.15.1	Innledning.	868
34.15.2	Arbeidsmangel som oppsigelsesgrunn – terskel og avveining	869
34.15.3	Alternativer til oppsigelser – plikten til å tilby annet passende arbeid.	871
34.15.4	Plikten til å tilby annet passende arbeid – virksomhetsbegrepet	873
34.15.5	Utvalgsrets.	874

34.15.6	Utvelgelseskriterier	875
34.15.7	Ansiennitet som utvelgelseskriterium	876
34.15.7.1	Ansiennitet er relevant, men ikke et obligatorisk kriterium.	876
34.15.7.2	Det gjelder ikke noe krav om konsernansiennitet	880
34.15.7.3	Ansiennitet er ikke uforenlig med individuell saklighet	881
34.15.8	Kvalifikasjoner som utvelgelseskriterium	881
34.16	Betydningen av tariffavtale om utvelgelseskriterium og utvelgelseskrets.	882
34.16.1	Innledning.	882
34.16.2	Hovedavtalens ansiennitetsregel	883
34.16.3	Tariffavtalens regulering inngår i saklighetsvurderingen.	883
34.16.4	Oppsigelse som skyldes utsetting av oppdrag	885
35	Endringsoppsigelse.	887
35.1	Om begrepet	887
35.2	Kravet til saklig grunn ved endringsoppsigelse.	889
35.2.1	Innledning.	889
35.2.2	Endringsoppsigelser som skyldes virksomhetens forhold	889
35.2.3	Endringsoppsigelser som skyldes arbeidstakers forhold	892
35.3	Nærmere om fremgangsmåten.	893
35.4	Avtale om prøvetid ved endringsoppsigelse	894
36	Kravet om drøftelse før oppsigelse	897
36.1	Innledning	897
36.2	Arbeidsgivers plikt til drøfte spørsmålet om oppsigelse.	897
36.2.1	Innledning.	897
36.2.2	Høyesteretts kontroll er inngående. Drøftelsene må være reelle	898
36.3	Tidspunktet for drøftelse	901
36.4	Krav til arbeidsgivers beslutning.	902
36.5	Begrensninger i drøftelsesplikten	903

36.6 Skillet mellom drøftelser og forhandlinger	904
36.7 Krav om møte	904
36.8 Innkalling – ikke krav om forhåndsvarsling.	905
36.9 Virkningen av unnlatt drøftelse	906
36.10 Bistand under møtet	907
36.11 Særskilt om informasjon og drøftelse ved masseoppsigelser .	907
36.11.1 Innledning.	907
36.11.2 Kravet om drøftelser «så tidlig som mulig»	908
36.11.3 Inngåelse av avtale ved masseoppsigelser	910
37 Oppsigelsesfrister	911
37.1 Innledning	911
37.2 Oppsigelsesfristens lengde	911
37.3 Konsernregelen.	912
37.4 Prøvetidsansatte.	913
37.5 Bindingstid.	913
38 Formkrav ved oppsigelse	915
38.1 Innledning	915
38.2 Innholdskrav.	916
38.3 Gyldigheten av arbeidstakers egen oppsigelse	917
38.4 Virkningen av formfeil	918
39 Tvist om oppsigelse	919
39.1 Virkeområder for arbeidsmiljølovens særskilte prosessregler	919
39.2 Rettslig interesse.	923
39.3 Krav om forhandlinger	926
39.4 Søksmålsfrist.	929
39.5 Retten til å stå i stillingen ved tvist om oppsigelsens saklighet.	930
39.6 Unntak ved oppnådd aldersgrense	931
39.7 Kjennelse for fratreden	931
39.8 Unntak ved avskjed, midlertidighet og prøvetid.	934
39.9 Arbeidstaker må akseptere endringer	934

40 Virkningen av usaklig oppsigelse	935
40.1 Innledning	935
40.2 Opphør av arbeidsforholdet ved «åpenbart urimelig».	935
40.3 Erstatningsregelen	936
41 Avskjed og suspensjon	937
41.1 Suspensjon	937
41.2 Avskjed	938
41.2.1 Innledning.	938
41.2.2 Fra misligholdsvurdering til avveiningsnorm	938
41.2.3 Behovet for ytterligere reaksjon	940
41.2.4 Beviskrav i avskjedssaker.	940
41.2.5 Forsvarlig saksbehandling	941
41.2.6 Formkrav og virkninger	941
42 Permittering.	943
42.1.1 Innledning.	943
42.1.2 Vilkår for permittering.	943
42.1.3 Økonomiske virkninger av permittering	944
43 Fortrinnsrett og rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid	946
43.1 Innledning	946
43.2 Fortrinnsrett på grunn av arbeidsmangel.	946
43.3 Fortrinnsretten gjelder kun ved nyansettelser	947
43.4 Kravet om at nyansettelsen skjer i «samme virksomhet»	948
43.5 Kravet om at arbeidstaker må være kvalifisert	948
43.6 Opptjeningsstid, varighet og bortfall	949
43.7 Valget mellom fortrinnsberettigede.	950
43.8 Fortrinnsrett for deltidsansatte	951
43.9 Fortrinnsrett til del av utlyst stilling	952
43.10 Virkning av brudd på reglene om fortrinnsrett	952
43.11 Rett til stilling for deltidsansatt tilsvarende faktisk arbeidstid	953

44 Arbeidstakers beskyttelse ved selskapsendringer og virksomhetsoverdragelse	955
44.1 Domstolens beskyttelse av selve arbeidsbetingelsene	955
44.2 Lovgivningens beskyttelse av arbeid ved salg av virksomhet – virksomhetsoverdragelsesreglene	960
44.2.1 Innledning.	960
44.2.2 Overdragelse av «virksomhet eller del av virksomhet» – «selvstendig økonomisk enhet»	962
44.3 Nærmere om identitetsvurderingen	965
44.4 Identitetsvilkåret er ikke oppfylt når virksomhet nedlegges, og etter reelt driftsavbrudd starter på ny	973
44.5 Vilkåret om at virksomheten er overført til annen arbeidsgiver	975
44.6 Kravet om at overføringen er en konsekvens av «overdragelse»	975
44.7 Overføring av lønns- og arbeidsvilkår til ny arbeidsgiver	976
44.7.1 Innledning.	976
44.7.2 Om hvilke arbeidsforhold som overføres	976
44.7.3 Overføring av arbeidsavtalen og tilhørende rettigheter	977
44.7.4 Overføring av tariffavtalte rettigheter og plikter	977
44.7.5 Overføring av pensjonsrettigheter	979
44.8 Arbeidstakernes reservasjons- og valgrett	979
44.8.1 Reservasjonsretten	979
44.8.2 Valgretten	980
44.8.2.1 Innledning.	980
44.8.2.2 Vilkåret om «ikke uvesentlige negative endringer»	980
44.8.2.3 Valgretten følger ikke av loven, men er skapt av Høyesterett	981
44.8.2.4 Lovgiver kritisk til valgretten.	985
 45 Om arbeidsmiljølovens straffebestemmelser	 988
45.1 Innledning	988
45.2 Utviklingen i Høyesteretts praktisering av straffebestemmelsene	989

Litteratur	996
Norske rettskilder	1002
Internasjonale rettskilder	1008
Lovregister	1010
Domsregister	1018
Stikkordregister	1036