

# Advarsel i arbeidsforholdet

*Om vilkårene for bruk av advarsel, med særlig fokus på betydningen av (eventuelt manglende) advarsel når arbeidsgiver bringer arbeidsforholdet til opphør*

Kandidatnummer: 55

Antall ord: 14 988



JUS399 Masteroppgave  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

10. desember 2020



# Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse .....	2
1 Innledning.....	4
1.1 Tema og problemstilling .....	4
1.2 Aktualitet.....	5
1.3 Metode og rettskildebilde.....	5
1.4 Avgrensninger .....	6
1.5 Fremstillingen videre.....	7
2 Arbeidsgivers styringsrett.....	8
3 Sentrale grunnprinsipper .....	10
3.1 Saklighet.....	10
3.2 Notoritet .....	11
3.3 Kontradiksjon .....	12
4 Kort om de materielle reglene om oppsigelse .....	14
5 Advarselen i arbeidsforholdet .....	16
5.1 Advarselsinstituttet.....	16
5.2 Når kan det reageres med en advarsel? .....	17
5.3 Arbeidstakerens rettigheter ved bruk av advarsel .....	21
5.4 Krav til advarselen.....	23
5.4.1 Formkrav .....	23
5.4.2 Innholdskrav .....	26
5.5 Betydningen av (eventuelt manglende) advarsel ved oppsigelse.....	29
5.5.1 Innledende om den rettslige betydningen av advarsler .....	29
5.5.2 Mangel på advarsel fra arbeidsgiver .....	30
5.5.3 Må advarsel og oppsigelse være begrunnet i samme forhold?.....	32
5.5.4 Virksomhetens vektlegging av forholdet .....	36
5.5.5 Virksomhetens egne forhold .....	37
5.5.6 Saklig oppsigelse uten advarsel.....	37
6 Avsluttende om advarselen .....	42
6.1 Trenger vi advarsler?.....	42
6.2 Bør det være krav om skriftlighet?.....	43
6.3 Lovfesting av advarselen.....	45

7	Litteraturliste .....	48
7.1	Norske lover: .....	48
7.2	Norske lovforarbeider: .....	48
7.3	Norske rettsavgjørelser:.....	48
7.3.1	Høyesterettspraksis – Rt. (Norsk rettstienende) og HR: .....	48
7.3.2	Lagmannsrettspraksis: .....	49
7.3.3	Tingrettspraksis: .....	49
7.3.4	ARD (Dommer og kjennelser av Arbeidsretten).....	50
7.3.5	NAD (Norsk arbeidsrettslig domssamling):.....	50
7.3.6	LARD (Dommer og kjennelser av lokale arbeidsretter): .....	50
7.4	Andre skrevne kilder: .....	50
7.5	Hovedavtaler: .....	50
7.6	Juridisk litteratur.....	50
7.6.1	Bøker .....	50
7.6.2	Artikler .....	51
7.6.3	Nettsider .....	51

# 1 Innledning

## 1.1 Tema og problemstilling

Denne masteroppgaven behandler temaet advarsler i arbeidsforholdet. Problemstillingen som drøftes er vilkårene for bruk av advarsel, med særlig fokus på betydningen av (eventuelt manglende) advarsel når arbeidsgiver bringer arbeidsforholdet til opphør.

I arbeidslivet fungerer en advarsel som en sanksjon arbeidsgiver kan ilegge arbeidstaker dersom det foreligger brudd på de pliktene som følger av arbeidsforholdet. Samtidig vil advarselen være en oppfordring for arbeidstaker til å endre sin atferd.<sup>1</sup> I lys av formålene får advarselen ofte betydning for arbeidsgivers adgang til å bringe arbeidsforholdet til opphør, til tross for at arbeidsrettslovgivningen ikke inneholder noen regulering av advarselens betydning i ansettelsesforholdet og for oppsigelsesprosessen.

Et ansettelsesforhold bygger på en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Denne type kontrakt er særegen og skiller seg fra andre kontrakter. Arbeidsavtalen er ikke av ren økonomisk art, men i stor grad et sosialt forhold som forutsetter det enkelte individs evner og ferdigheter. Arbeidsytelsen kan ikke skilles fra arbeidstakeren, noe som medfører at arbeidsgiver og arbeidstaker står i et avhengighetsforhold til hverandre.<sup>2</sup> Likevel er det klart at avtalen ikke er inngått mellom jevnbyrdige parter, og den ujevne maktbalansen er helt sentral for oppgavens tematikk. Arbeidsgiver kan, i kraft av styringsretten, ensidig fatte beslutninger som er bindende for den andre parten i arbeidsavtalen.<sup>3</sup> Dette bidrar til å gi arbeidstaker en underordnet posisjon i forhold til arbeidsgiveren. At arbeidstakeren er den svake parten i arbeidsforholdet, er et grunnleggende prinsipp i arbeidsretten, og det er derfor utviklet særlige verneregler som skal ivareta arbeidstakerens interesser i arbeidsforholdet.<sup>4</sup>

I den videre fremstillingen vil det bli undersøkt i hvilke tilfeller arbeidsgiveren kan reagere med en advarsel, kravene til advarselsprosessen og hvilke rettslige virkninger man som

---

<sup>1</sup> Se punkt 5.1.

<sup>2</sup> Se blant annet Stein Evju, *Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv\**, Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 1, 2003, s. 6 (heretter Evju, 2003).

<sup>3</sup> Ibid s. 11. Se også Alexander Næss Skjønberg, Eirik Hognestad og Marianne Jennum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*, 2. utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag, 2018, s. 96 (heretter Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, 2018).

<sup>4</sup> Nils H. Storeng, Tom H. Beck, Arve Due Lund, Kari B. Andersen, Terje G. Andersen og Thomas B. Svendsen, *Arbeidslivets spilleregler*, 5. utg. Oslo: Universitetsforlaget, 2020, s. 31 (heretter Storeng, Beck, Lund, Andersen, Andersen og Svendsen, 2020).

arbeidstaker kan forvente dersom en advarsel er gitt. Hovedvekten av fremstillingen vil ut fra problemstillingen omhandle kravene til, og virkningen av advarselen, ved opphør av arbeidsforholdet.

## 1.2 Aktualitet

Temaet for fremstillingen er aktuelt ettersom advarsler i arbeidsforholdet kan berøre alle som er i et ansettelsesforhold. Det er derfor et praktisk tema til enhver tid. Lov 17. Juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) inneholder ikke regler om advarsler, verken betydningen av en tidligere gitt advarsel eller prosessuelle regler. Spørsmålene tilknyttet advarsler i arbeidsforholdet må derfor løses etter ulovfestede regler, som i stor grad baserer seg på arbeidsgivers styringsrett.

Langvarig og samstemt rettspraksis på området har gitt klart uttrykk for at en gitt advarsel blir tillagt stor vekt i vurderingen av om en oppsigelse er saklig begrunnet. I Rt. 2001 s. 1362 (Adjunkt-dommen) uttalte Høyesterett at "[v]ed vurderingen av om pliktbrudd fra arbeidstakerens side kan danne grunnlag for oppsigelse, vil det kunne være et moment om det er gitt advarsel, hvor det er blitt gjort klart at fortsatt pliktbrudd vil kunne medføre oppsigelse."<sup>5</sup> Dette ble også lagt til grunn i HR-2018-492-U hvor det ble uttalt at "[d]et er ... sikker rett at tidligere advarsler vil kunne stå sentralt i vurderingen av om oppsigelse eller avskjed er rettmessig ved nye kritikkverdige forhold."<sup>6</sup>

Ut fra dommene er det tydelig at advarselen har en sentral betydning i oppsigelsesprosessen. Likevel mangler advarselsinstituttet en generell regulering, og det fremstår derfor i dag som noe uklart hvilke vilkår og rettslige virkninger advarselen faktisk har i et arbeidsforhold, særlig ved spørsmålet om oppsigelse.

## 1.3 Metode og rettskildebilde

I den videre fremstillingen vil alminnelig juridisk metode bli benyttet for å besvare de spørsmål oppgaven reiser. Ettersom advarsler og prosessen rundt den ikke er lovregulert, er rettskildebildet relativt begrenset. Fremstillingen vil derfor i hovedsak basere seg på rettskildene rettspraksis og juridisk teori.

---

<sup>5</sup> Rt. 2001 s. 1362 A (Adjunkt-dommen) s. 1377.

<sup>6</sup> HR-2018-492-U avsnitt 24.

Hvorvidt det er gitt en eller flere advarsler vil imidlertid ha betydning i vurderingen av om en oppsigelse er ”saklig begrunnet” etter arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd.

Arbeidsmiljøloven vil derfor utgjøre en viktig rettskilde. De nærmere retningslinjene for hva som utgjør en ”saklig begrunnet” oppsigelse er trukket opp i rettspraksis.

Ofte vil tvister som oppstår i arbeidsforholdet løses utenfor retten, og dersom de først bringes inn for retten, avgjøres saken ofte i en lavere instans. I tråd med alminnelig rettskildelære om vekting av prejudikater har avgjørelser fra underrettspraksis mindre rettskildemessig vekt enn høyesterettspraksis. For advarselens tilfelle vil imidlertid underrettspraksis utgjøre en viktig rettskilde for å vurdere hvordan rettsvesenet har løst viktige problemstillinger, i mangelen på dommer fra høyere instanser.

Som følge av manglende lovtekst og forarbeider som direkte regulerer betydningen av advarsler, vil også reelle hensyn på arbeidsrettens område få en sentral betydning for den videre fremstillingen. De ulike hensynene vil bli brukt for å reflektere rundt de synspunktene som fremgår av rettspraksis og juridisk teori i et mer kritisk perspektiv. Ved bruk av reelle hensyn vil det vurderes hvorvidt arbeidsrettens sentrale grunnprinsipp blir ivaretatt gjennom de øvrige rettskildenes vektlegging av advarsler i arbeidsforholdet. Særlig betraktninger i lys av advarselens formål og de hensyn som skal verne arbeidstakeren i arbeidsforholdet vil utgjøre viktige rettskilder.

## **1.4 Avgrensninger**

Fremstillingen vil for det første avgrense mot problemstillinger knyttet til personvernforordningen (GDPR) og adgangen til å lagre advarsler over lengre tid.

Videre vil det avgrenses mot problemstillinger knyttet til domstolens kompetanse til å prøve gyldigheten av en advarsel. Denne tematikken er i ytterkanten av spørsmålet om advarselens betydning for selve oppsigelsesprosessen, og det anses derfor som uhensiktsmessig med en analyse av domstolens adgang til rettslig prøving av advarsler i denne fremstillingen.

Av hensyn til oppgavens omfang vil det også avgrenses mot avskjed etter arbeidsmiljøloven § 15-14. Det er i hovedsak oppsigelse som vil bli behandlet ved vurderingen av advarselens betydning ved opphør av arbeidsforholdet. Rettskilder som omhandler avskjedigelse vil omtales i den grad det kan kaste lys over advarselens betydning for oppsigelsesspørsmålet.

Til sist vil det avgrenses mot en redegjørelse av reglene om tariffavtaler, arbeidstakere- og arbeidsgiverorganisasjonene og de rettighetene som kan utledes i den kollektive arbeidsretten, samt regler om offentlig ansatte. Det er klart at Hovedavtalene ikke inneholder noen regulering av advarsler utover advarsel mot tillitsvalgte.<sup>7</sup> Dermed vil ikke denne rettskilden gi noen veiledning for oppgavens problemstilling. Lovgivning som regulerer de offentlig ansatte vil benyttes som sammenligningsgrunnlag i den grad det kan bidra til å avklare advarselens betydning for oppsigelsesspørsmålet for andre ansatte.

## 1.5 Fremstillingen videre

I den videre fremstillingen vil det først foretas noen nødvendige avklaringer av de regler, prinsipper og begreper som er viktige for vurderingen av advarselens betydning ved oppsigelsesvurderingen, herunder arbeidsgivers styringsrett, sentrale grunnprinsipper i arbeidsretten, samt kort om de materielle vilkårene om oppsigelse.

I hoveddelen vil det innledningsvis gis en kort presentasjon av advarselsinstituttet. Deretter vil det vurderes hvor terskelen ligger for å reagere med en advarsel, samt de rettigheter arbeidstakeren har ved arbeidsgivers bruk av denne sanksjonen. Til sist vil betydningen av (eventuelt manglende) advarsel når arbeidsgiver bringer arbeidsforholdet til opphør bli drøftet. I den konkrete vurderingen vil det være nødvendig å ta stilling til både vilkårene for å anse en advarsel som gyldig, og de rettslige virkningene som oppstår av å ha fremsatt en eller flere advarsler før oppsigelsen blir fremsatt.

Gjennom en analyse av de sentrale rettskildene på området vil det forsøkes å stille opp noen retningslinjer og/eller hovedprinsipper om kravene til advarselen, og hvordan den skal vektlegges i prosessen frem mot opphør av arbeidsforholdet.

---

<sup>7</sup> Se blant annet LO-NHO 2018-2020 Kapittel V, § 5-10; Hovedavtalen LO Stat – Arbeidsgiverforeningen Spekter 2018-2021 Kapittel X, § 53 fjerde ledd og HK-AAF 2019-2021 Kapittel VI, § 6-10 femte ledd.



## 2 Arbeidsgivers styringsrett

Styringsretten blir gjerne definert som ”en makt for arbeidsgiveren til ensidig å fastsette bestemmelser som er bindende for den annen part i kontraktsforholdet”.<sup>8</sup> Arbeidsgivers styringsrett er med på å skape arbeidsforholdets særegne karakter, ettersom styringsretten gir arbeidsgiveren en overordnet maktposisjon overfor arbeidstakeren. Retten til å avslutte et arbeidsforhold gjennom oppsigelse er omfattet av styringsretten, og Kristen Andersen har blant annet forklart styringsretten som arbeidsgivers rett til ”å organisere, lede og fordele arbeidet, og til å ansette og si opp arbeidstakere”.<sup>9</sup> Det finnes ingen definisjon av begrepet i lovtekst. Styringsretten bygger på sedvane, og må betraktes som en ulovfestet, selvstendig rettsnorm.<sup>10</sup>

Arbeidsgivers styringsrett er begrenset, og arbeidsgiver plikter å holde seg innenfor de skrankene som følger av lov, tariffavtale eller arbeidsavtale. I Rt. 2000 s. 1602 (Nøkkdommen) uttalte Høyesterett at styringsretten ”må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått.”<sup>11</sup> I tråd med dette synspunktet, har styringsretten gjerne blitt omtalt som en ”restkompetanse”, og utgjør den myndigheten arbeidsgiver sitter igjen med etter alle begrensninger er identifisert.<sup>12</sup> Dette innebærer at selv om arbeidsgiver har en ensidig rett til å ”organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet”, kan han ikke gjøre dette i strid med det som fremgår av lov, tariffavtale eller arbeidsavtalen med den ansatte. Rekkevidden av styringsretten bestemmes dermed av disse reguleringene, og utgjør det resterende handlingsrommet for arbeidsgiver.

Styringsretten er også begrenset av en generell saklighetsnorm som gjelder på arbeidsrettens område. Dette fikk uttrykk i Rt. 2001 s. 418 (Kårstødommen) hvor Høyesterett uttalte at:

Styringsretten begrenses imidlertid også av mer allmenne saklighetsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig eller basere på utenforliggende hensyn.<sup>13</sup>

---

<sup>8</sup> Evju, 2003 s. 11. Se også Skjønberg, Hognestad og Hotvetdt, 2018, s. 96.

<sup>9</sup> Kristen Andersen, *Fra arbeidslivets rett*, Oslo: Tanum, 1967 s. 149.

<sup>10</sup> Evju, 2003, s. 18; Skjønberg, Hognestad og Hotvedt, 2018, s. 96.

<sup>11</sup> Rt. 2000 s. 1602 A (Nøkkdommen) s. 1609.

<sup>12</sup> Evju, 2003 s. 21. Se også Rt. 2001 s. 418 A (Kårstødommen) s. 427, hvor Høyesterett omtaler styringsretten som ”restkompetanse”.

<sup>13</sup> Kårstødommen s. 427.

Gjennom uttalelsen gir Høyesterett uttrykk for at det foreligger ”allmenne saklighetsnormer” som begrenser arbeidsgivers utøvelse av styringsretten. I etterkant av dommen har Stein Evju tatt til orde for at Høyesterett ”klart [har] etablert at det gjelder en generell saklighetsnorm i forhold til utøvelse av styringsretten.”<sup>14</sup>

I kraft av styringsretten har arbeidsgiveren kompetanse til å reagere med en advarsel dersom arbeidstakeren forsømmer sine plikter eller opptrer utilfredsstillende ut fra arbeidsavtalen. Arbeidsgivers styringsrett vil derfor ligge som et bakteppe for den videre drøftelsen i fremstillingen. Etersom styringsretten begrenses av de skranker som følger av lov, arbeidsavtale og den generelle saklighetsnormen, vil disse skrankene også være sentrale i vurdering av advarselens betydning i arbeidsforholdet.

---

<sup>14</sup> Evju, 2003, s. 23.

## 3 Sentrale grunnprinsipper

### 3.1 Saklighet

Arbeidsretten bygger på et generelt ulovfestet saklighetsprinsipp. Som vist til i punkt 2, ble dette konstatert av Høyesterett i Kårstø-dommen, hvor det uttales at arbeidsgivers styringsrett er begrenset av ”allmenne saklighetsnormer”.<sup>15</sup> Selve saklighetsprinsippet innebærer særlig to begrensninger i arbeidsgivers styringsrett. For det første må alle avgjørelser om endring i arbeidsforholdet skje ut fra saklige hensyn. For det andre må fremgangsmåten og beslutningsgrunnlaget for alle avgjørelser være saklig og forsvarlig.<sup>16</sup> Saklighetsprinsippet setter med andre ord både materielle og prosessuelle skranker i arbeidsforholdet ved å oppstille krav til innhold og saksbehandling ved arbeidsgivers avgjørelser.

For selve advarselsinstituttet får saklighetsprinsippet betydning både ved fastsettingen av de materielle og prosessuelle kravene som stilles til advarselen, og ved spørsmålet om en oppsigelse begrunnet i en tidligere advarsel er saklig. Ved at arbeidsgiver må bygge sine avgjørelser på saklige hensyn og en forsvarlig saksbehandling, vil også innholdet i og prosessen for advarselen måtte bygge på de samme hensyn. Hva som utgjør et saklig grunnlag for å utstede en advarsel kan variere ut fra arbeidsforhold til arbeidsforhold. Hvorvidt ileggelsen av en advarsel er i tråd med saklighetsprinsippet beror dermed på en konkret og skjønsmessig vurdering ut fra arbeidsforholdets øvrige skranker og partenes behov.

Ved oppsigelse fra arbeidsgiver er saklighetsprinsippet nå lovfestet, noe som fremgår av blant annet arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd. Denne lovfestingen viser at saklighetsprinsippet har en særlig sterk posisjon ved arbeidsgivers oppsigelse av arbeidstakeren og skal bidra til å verne den svake parten i arbeidsforholdet.

Arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd angir at en oppsigelse må være ”saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold”. For selve saklighetsvurderingen uttalte Høyesterett i Rt. 2009 s. 685 (Webredaktør-dommen) at:

Med utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen gir bestemmelsen anvisning på en konkret skjønsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes interesser. Spørsmålet er om det etter en

---

<sup>15</sup> Kårstø-dommen s. 427.

<sup>16</sup> Storeng, Lund, Andersen, Andersen og Svendsen, 2020, s. 43.

samlet avveining av begge parters behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør.<sup>17</sup>

Saklighetsvurderingen kan følgelig benyttes både til arbeidstaker og arbeidsgivers gunst og beror på en konkret avveining av deres interesser. Ved vurderingen av om en tidligere gitt advarsel skal tillegges vekt ved oppsigelse av arbeidstakeren, vil saklighetsprinsippet slik det er uttrykt i arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd sette rammene for vurderingen.

## 3.2 Notoritet

Krav om notoritet skal bidra til å sikre at juridiske disposisjoner er etterprøvbare. Et særlig hjelpemiddel for å sikre dette, er å sørge for at ulike disposisjoner er godt dokumentert ved å vise hva de gikk ut på og hvem som foretok dem. En av de sikreste måtene å gjøre dette på er ved skriftlig gjennomføring.

I arbeidsretten er det flere eksempler på at lovgiver har ansett skriftlighet som et nødvendig hjelpemiddel for å sikre etterprøubarheten ved viktige disposisjoner i arbeidsforholdet. Etter arbeidsmiljøloven har alle arbeidstakere eksempelvis krav på en skriftlig arbeidsavtale, jf. arbeidsmiljøloven § 14-5 første ledd, noe som bidrar til at det vil være enkelt å vite hvilke forutsetninger som forelå da avtalen ble inngått. I tillegg kreves det at en oppsigelse er skriftlig og inneholder informasjon om arbeidstakerens rettigheter, jf. arbeidsmiljøloven § 15-4 første, andre og tredje ledd. Dersom arbeidsgiver ikke følger kravet om skriftlighet, handler han i strid med arbeidsmiljøloven, som er ufravikelig til ugunst for arbeidstakeren, jf. arbeidsmiljøloven § 1-9.

I relasjon til advarsler i arbeidsforholdet foreligger det ingen regulering av verken formkrav eller rettslige betydning. Likevel viser reguleringene ovenfor at viktige disposisjoner i arbeidsforholdet er underlagt et skriftlighetskrav, noe som indikerer at hensynet til notoritet blir vektlagt i arbeidsforholdet. Dette hensynet vil derfor i stor grad tjene som et tolkningsmoment for å vurdere om kravene til advarselen ivaretar de hensyn arbeidsretten skal fremme. I tillegg vil det fungere som et viktig sivilrettslig prinsipp som får særlig betydning ved bevisvurderingen av om en advarsel i det hele tatt er fremsatt, og/eller dens innhold.

---

<sup>17</sup> Rt. 2009 s. 685 A (Webredaktør-dommen) avsnitt 52.

### 3.3 Kontradiksjon

Kontradiksjonsprinsippet er retten til å uttale seg om saker som berører en selv og utgjør et grunnleggende prinsipp i norsk rett og i arbeidslivet. I sivil- og straffeprosessen har kontradiksjonsprinsippet særlig stor betydning.<sup>18</sup> Prinsippet innebærer at man ikke kan dømmes for et faktisk forhold før man har fått anledning til å uttale seg om det.<sup>19</sup> Formålet bak prinsippet er å sikre riktige avgjørelser ved å sørge for at alle sider av saken blir belyst.

På arbeidsrettens område står ikke prinsippet like sterkt som i prosessretten, og det foreligger ikke et formelt krav om kontradiksjon for arbeidsgivers avgjørelser i arbeidsforholdet. Likevel kan det innfortolkes et krav om kontradiksjon i den generelle saklighetsnormen som gjelder for arbeidsretten. Dersom arbeidstaker ikke får uttale seg, risikerer arbeidsgiver for eksempel å bygge på feil faktum, eller å ikke ha et fullstendig avgjørelsesgrunnlag. Kontradiksjon vil være særlig viktig ved bruk av advarsler, ettersom en advarsel vil berøre arbeidstakeren i stor grad.

Til sammenligning kan det vises til utredningsplikten som foreligger på forvaltningsrettens område. I lov 10. februar 1967 om behandlingssåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) § 17 første ledd fremgår det at forvaltningen ”skal påse at saken er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes”. Ordlyden av ”så godt opplyst som mulig” angir at forvaltningen skal påse at alle mulige sider av saken er belyst, innenfor rimelighetens grenser. Dette innebærer at alle parter i saken må få mulighet til å uttale seg, jf. også forvaltningsloven § 16. Gjennom bruken av ”skal” er det klart at dette må betraktes som en plikt for forvaltningen før vedtak fattes. I motsetning til prosessretten kan ikke prinsippet tolkes så strengt at kontradiksjonsfeil nærmest automatisk fører til opphevet dom, men reguleringen viser likevel at prinsippet innebærer en aktiv plikt for forvaltningen.

Denne utredningsplikten er antageligvis nærmere det kontradiksjonsprinsippet som kan innfortolkes på arbeidsrettens område gjennom saklighetsnormen. Arbeidsgivere må i likhet med forvaltningen sikre at deres avgjørelser bygger på et best mulig opplyst avgjørelsesgrunnlag for at saklighetskravet skal være oppfylt. Ved bruk av advarsler mot

---

<sup>18</sup> I Rt. 2005 s. 1590 avsnitt (26) ble det uttalt at prinsippet er ”en bærebjelke i vår prosessordning”, en uttalelse som gjenspeiler prinsippets viktighet i prosessretten.

<sup>19</sup> Prinsippet er lovfestet i lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven) § 11-1 tredje ledd som angir at ”Retten kan ikke bygge avgjørelsen på et faktisk grunnlag partene ikke har hatt foranledning til å uttale seg om.”

arbeidstakeren vil opplysningskravet ivaretas ved å blant annet sørge for at arbeidstakeren får anledning til å imøtegå den kritikken som foreligger, og det faktiske grunnlaget advarselen bygger på.

## 4 Kort om de materielle reglene om oppsigelse

Et arbeidsforhold kan bringes til opphør av både arbeidsgiver og arbeidstaker.<sup>20</sup> I denne fremstillingen er det opphør på initiativ fra arbeidsgiveren som skal behandles. Når arbeidsforholdet bringes til opphør av arbeidsgiver, skilles det mellom avskjed og oppsigelse. Avskjedigelse krever et ”grovt pliktbrudd” eller et ”vesentlig mislighold” fra arbeidstaker, og innebærer at arbeidsforholdet opphører umiddelbart, jf. arbeidsmiljøloven § 15-14 første ledd. Ved en oppsigelse derimot foreligger det ingen tilsvarende vilkår om klanderverdig opptreden fra arbeidstaker, og partene vil ha en avviklingstid kalt oppsigelsestid, jf. arbeidsmiljøloven § 15-3 første ledd.

Arbeidsgiveren kan ikke bringe arbeidsforholdet til opphør helt ubegrenset. I arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd oppstilles det et krav om at oppsigelsen må være ”saklig begrunnet”. Begrunnelsen kan springe ut av enten ”virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold”. Ordlyden av ”saklig begrunnet” angir blant annet at oppsigelsen ikke kan bygge på utenforliggende hensyn. Gjennom dette vilkåret får arbeidstakeren et sterkt stillingsvern, og terskelen for å si opp en ansatt er høy. Dette er bekreftet i rettspraksis, og Høyesterett uttalte i blant annet Webredaktør-dommen at ”terskelen for å si opp en ansatt er høy, og arbeidsgiver må kunne vise til gode grunner.”<sup>21</sup>

Ettersom advarselen er et verktøy for å gjøre arbeidstaker oppmerksom på misnøye ved hans arbeidsprestasjoner, vil en oppsigelse som blant annet er begrunnet i en tidligere gitt advarsel som regel bero på arbeidstakerens egne forhold. I relasjon til advarselens betydning i arbeidsforholdet, er det derfor oppsigelse grunnet ”arbeidstakerens forhold” i arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd som er aktuelt.

Uttrykket ”saklig begrunnet” gir ingen nærmere veiledning på hva som kvalifiserer som ”saklig”, og det må følgelig vurderes ut fra en konkret skjønnsmessig vurdering av arbeidstaker og arbeidsgivers interesser i den aktuelle saken.<sup>22</sup> Hva som er saklig vil etter

---

<sup>20</sup> Arne Fanebust, *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 5. utg, Oslo: Universitetsforlaget, 2017, s. 47 (heretter Fanebust, 2017).

<sup>21</sup> Webredaktør-dommen avsnitt 52. Den høye terskelen er gjentatt i blant annet Rt. 2011 s. 1674 A (Vaktbytte-dommen) avsnitt 35, og har klar forankring i langvarig og samstemt rettspraksis.

<sup>22</sup> Se blant annet Webredaktør-dommen avsnitt 52.

omstendighetene kunne være forskjellig fra arbeidsforhold til arbeidsforhold.<sup>23</sup> Vurderingen vil i stor grad basere seg på en avveining mellom arbeidstakerens behov for stillingsvern og de motstående interessene på virksomhetssiden.<sup>24</sup>

I Webredaktør-dommen ble det videre uttalt av Høyesterett at saklighetsvurderingen innebærer en vurdering av om det vil være ”rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør.”<sup>25</sup> Dette innebærer at oppsigelsesvurderingen også i stor grad beror på individuelle vurderinger og sosiale hensyn hos partene. Selv om slike forhold ikke nødvendigvis gir indikasjoner på arbeidstakerens prestasjoner i virksomheten, vil ”[v]ektlegging av lang tjenestetid, forsørgelsesbyrde, at oppsigelsen vil ramme hardt, at vedkommende vil ha vanskelig for å finne ny jobb ...” være relevante momenter i en rimelighetsvurdering.<sup>26</sup> Dette subjektive innslaget kan begrunnes i hensynet til arbeidstakeren og viktigheten av å ha en arbeidsplass. En arbeidsplass sikrer ikke bare økonomisk stabilitet, men også et viktig sosialt fellesskap. Arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav a) støtter et slikt synspunkt, og angir at loven skal sikre en ”meningsfylt arbeidssituasjon” og sørge for en ”velferdsmessig standard”.

Vilkåret om saklig grunn for oppsigelse har bred forankring i arbeidsretten, og fremgår også i blant annet lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven) § 19, lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidere på skip (skipsarbeiderloven) §5-6 samt de største Hovedavtalene.<sup>27</sup> I den individuelle arbeidsretten er det arbeidsmiljøloven som er den sentrale loven som verner arbeidstakeren ved oppsigelse fra arbeidsgiveren, og som følgelig vil benyttes i den videre fremstillingen.

---

<sup>23</sup> Se Tron Dalheim, *Norsk Lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, note 643, Rettsdata.no (lest: 10. september 2020) og Fanebust, 2017, s. 75.

<sup>24</sup> Fanebust, 2017 s. 73.

<sup>25</sup> Web-redaktør-dommen avsnitt 52.

<sup>26</sup> Jan Fougner, *Avslutning av arbeidsforhold – vilkåret om saklig grunn*, *Arbeidsrett* vol 12 nr. 1, 2015, s. 150 (heretter Fougner, 2015). Se også Rt.1992 s. 1023 A (Smugler-dommen) s. 1027.

<sup>27</sup> Se blant annet LO-NHO 2018-2021 Kapittel V, § 5-11 første ledd; AAF-HK 2019-2021 Kapittel VI § 6-11 første ledd og LO Stat-Arbeidsgiverforeningen Spekter 2018-2021 Kapittel X, § 54 første ledd.



# 5 Advarselen i arbeidsforholdet

## 5.1 Advarselsinstituttet

Arbeidsmiljøloven inneholder ingen regulering av advarsler i arbeidsforholdet, verken en definisjon av begrepet eller dets rettslige betydning i arbeidsforholdet. Advarselsinstituttet er ulovfestet, og baserer seg på de retningslinjene som er oppstilt gjennom rettspraksis og juridisk teori.

Advarselen kan sies å være indirekte regulert i arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd gjennom kravet til en ”saklig begrunnet” oppsigelse. I dette ligger en forutsetning om at oppsigelsen ikke skal komme overraskende på arbeidstakeren, og en måte å sikre dette på er gjennom advarsler. Dette har støtte i rettspraksis, hvor det som vist til under punkt 1.2 har blitt fastslått at en gitt advarsel kan utgjøre et tungtveiende moment i saklighetsvurderingen.<sup>28</sup> Til tross for at gitt advarsel ofte blir tillagt stor vekt i en oppsigelsesvurdering, er det likevel klart at instituttet mangler rettslig regulering.

Formålet med advarselen er todelt. For det første vil den fungere som dokumentasjon, både for svak eller manglende opptreden fra arbeidstakeren, og at arbeidstaker har fått klare tilbakemeldinger om misnøye fra arbeidsgiver. Videre vil den fungere som en oppfordring til arbeidstakeren om å endre atferden sin, gjennom et varsel om at det kan forekomme konsekvenser ved manglende innrettelse.<sup>29</sup> Hovedformålene er med andre ord dokumentasjon og korrigerende. Dette synspunktet har forankring hos Høyesterett i blant annet HR-2018-492-U hvor det blir uttalt at ”[f]ormålet med en advarsel vil regelmessig dels være å korrigere uønsket atferd, dels å dokumentere at atferden er påtalt med tanke på senere oppfølging og eventuelt personalmessig reaksjon, herunder oppsigelse eller avskjed.”<sup>30</sup> I juridisk teori har formålene bred forankring.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Se blant annet Adjunkt-dommen s. 1377 og HR-2018-492-U avsnitt 24.

<sup>29</sup> Marion Holthe Hirst, *Advarsel på ”tynn is”?*, *Arbeidsrett* vol 16 nr. 2, 2019, s. 308 (heretter Hirst, 2019).

<sup>30</sup> HR-2018-492-U avsnitt 24.

<sup>31</sup> Se blant annet Fanebust, 2017 s. 250-251 og Marion Holthe Hirst og Sven Ivar Lønneid, *Arbeidsrett i et nøtteskall*, 1. utg. Gyldendal Norsk Forlag AS, 2017, s. 254-255 (heretter Hirst og Lønneid, 2017).

## 5.2 Når kan det reageres med en advarsel?

Som nevnt under punkt 2 har arbeidsgiver en generell rett til å reagere med en advarsel i kraft av styringsretten. Retten er imidlertid begrenset, og ved spørsmålet om når arbeidsgiver kan benytte seg av denne sanksjonsmuligheten, er det nødvendig å se på hvilke begrensninger som foreligger i lov, avtale eller den generelle saklighetsnormen.

Det finnes ingen retningslinjer for når det kan reageres med en advarsel i verken arbeidsmiljøloven eller Hovedavtalene.

Noe veiledning i spørsmålet kan imidlertid utledes av Statens personalhåndbok 2020. Selv om personalhåndboken ikke får direkte overføringsverdi i arbeidsforhold utenfor de statlig ansatte, kan den gi generelle retningslinjer gjennom dens regulering av advarsler.

Personalhåndboken gir på dette punktet uttrykk for allmenne prinsipper, og vil derfor ha relevans også for andre ansatte. Personalhåndboken vil derfor utgjøre en viktig rettskilde, ikke bare for spørsmålet om når arbeidsgiver kan reagere med en advarsel, men også i den videre fremstillingen.

Det fremgår av personalhåndboken at arbeidsgiver kan reagere med en advarsel ”[d]ersom arbeidstaker gjør seg skyldig i et mislig forhold”.<sup>32</sup> Ut fra ordlyden ”skyldig i et mislig forhold” må det være tale om et pliktbrudd som arbeidstaker kan klandres for. Et spørsmål er om arbeidsgiveren kan utstede advarsler for alle pliktbrudd, eller om forholdet bør overstige en viss alvorlighetsgrad. Terskelen synes å være relativt høy, og i juridisk teori er det rådende synspunktet at advarsler kun bør benyttes ved forholdsvis alvorlige pliktbrudd som etter sin art kan medføre oppsigelse, og advarselen blir regnet som en ”kraftig reaksjon”.<sup>33</sup>

Reguleringer i statsansatteloven kan også bidra til å kaste et lys over spørsmålet om terskelen for når det kan reageres med en advarsel. I likhet med Statens personalhåndbok får ikke loven direkte anvendelse for andre enn statlig ansatte, men kan likevel gi et verdifullt tolkningsbidrag for advarselen på generelt grunnlag.

Statsansatteloven § 25 omhandler ordensstraff, som er en disiplinærreaksjon som kan ilegges statsansatte. Bestemmelsen bør tolkes i sammenheng med reglene for avskjed etter

---

<sup>32</sup> Statens personalhåndbok 2020 punkt. 2.10.1.

<sup>33</sup> NHO, *Advarsel i arbeidsforhold*: <https://arbinn.nho.no/arbeidsrett/oppsigelser/oppsigelse-p.g.a.-arbeidstakers-forhold/advarsel-i-arbeidsforhold/> s. 2 (del av artikkel upublisert) (lest: 27. august 2020) (heretter NHO, *Advarsel i arbeidsforhold*). Se også <https://www.arbeidsrettsadvokaten.no/advarsel-arbeidsforhold/> hvor det uttales at advarselen kan gis ved ”forholdsvis alvorlige pliktbrudd”. (lest: 21. september 2020).

statsansatteloven § 26, ettersom ordensstraff er en mildere reaksjon fra arbeidsgiveren for tilsvarende handlinger, i den grad det ikke avslutter arbeidsforholdet. Espen Gard har uttalt at ”[d]en dekker i utgangspunktet de samme forhold, men det kreves ikke like graverende forhold for å gi noen ordensstraff.”<sup>34</sup>

Tidligere ble ”skriftlig irettesettelse” ansett som ordensstraff etter den eldre lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) § 14 andre ledd. Dette var i realiteten en skriftlig advarsel.<sup>35</sup> I dagens statsansattelov er slik skriftlig irettesettelse fjernet som ordensstraff, og gis heller i kraft av arbeidsgivers styringsrett gjennom advarselen. Likevel kan reguleringen av ordensstraff fortelle oss noe om hvor terskelen bør ligge for utstedelse av advarsler.

Ettersom terskelen for å gi den ansatte ordensstraff etter statsansatteloven § 25 er lavere enn for avskjed i lovens § 26, taler lovens system og sammenhengsbetraktninger i regelverket for at terskelen for å utstede advarsel burde ligge enda lavere. Dette underbygges også av Statens personalhåndbok hvor det uttales at ”[e]n advarsel vil normalt være et viktig grunnlagsmateriale for eventuelle senere reaksjoner i form av ordensstraff, avskjed osv.”<sup>36</sup> Advarselen fremstår dermed som en mildere reaksjon enn ordensstraff, i et hierarki av reaksjoner fra arbeidsgiver, hvor avskjed er plassert øverst.

Etter statsansatteloven § 26 første ledd bokstav b) krever avskjed at den ansatte ”grovt [...] krenker sine tjenesteplikter”. For ordensstraff i § 25 første ledd bokstav a) er det derimot tilstrekkelig med ”overtredelse eller unnlatelse av å oppfylle tjenesteplikter”. Vilkåret om grovhet er dermed fjernet for ordensstraff, og terskelen er lavere. Bestemmelsen må likevel forstås slik som den tidligere tjenestemannsloven § 14, ved at det kreves subjektiv skyld, forsett eller grov uaktsomhet.<sup>37</sup>

For advarsel ligger antageligvis terskelen noe lavere enn i statsansatteloven § 25, i lys av hierarkiet loven syntes å oppstille. Det kan argumenteres for at denne reaksjonen kan gis ved en overtredelse eller unnlatelse av tjenestepliktene, men at arbeidstakeren kun behøver å ha utvist simpel uaktsomhet. Vurderingen får en objektiv og subjektiv side, og det må skilles

---

<sup>34</sup> Espen, Gard *Norsk Lovkommentar: Statsansatteloven*, note 189, Rettsdata.no (lest: 12. november 2020) (heretter Gard, statsansatteloven).

<sup>35</sup> Ibid, note 188 (lest: 12. november 2020).

<sup>36</sup> Statens personalhåndbok 2020 punkt 2.10.1.

<sup>37</sup> Ibid punkt 2.10.2.1; Gard, Statsansatteloven, note 189 (lest: 12. november 2020).

mellom hvilke type handlinger som isolert sett kan kvalifisere til en advarsel, og hvor stor grad av klander arbeidstakeren må ha utvist i sine forsømmelser.

Noen forhold fremstår som så kritikkverdig og klanderfulle at arbeidsgiveren normalt kan reagere med en advarsel. Dette kan for eksempel være ved seksuell trakassering av kollegaer eller å møte opp på arbeid i beruset tilstand. Slike forhold er av stor betydning for arbeidsforholdet og utførelsen av arbeidsoppgavene. Det fremstår både illojalt og nedverdiggende overfor kollegaer og potensielle kunder på arbeidsplassen. Avhengig av hvilken policy som gjelder på arbeidsstedet, vil nok arbeidsgiveren i slike tilfeller umiddelbart kunne reagere med en oppsigelse eller avskjed av den ansatte. I andre situasjoner vil derimot advarselen fremstå som en naturlig reaksjon. Det kan for eksempel være dersom trakasseringen i hovedsak skjer utenfor arbeidsstedet. Dette var tilfelle i blant annet TOSLO-2018-78174, hvor en arbeidstaker ble ilagt en advarsel som følge av tekstmeldinger og seksuelt krenkende oppførsel mot kollegaen utenfor arbeidsplassen.

Ved mer bagatellmessige forhold oppstår det derimot grensetilfeller. Et eksempel kan være ved arbeidstakere som kommer for sent til arbeid. Dersom en ansatt kommer ti minutter for sent, vil dette antageligvis ikke være grunnlag for å reagere med en advarsel. Isolert sett fremstår en slik forsentkomming som et bagatellmessig forhold man må kunne akseptere fra arbeidstakeren fra tid til annen. Dersom arbeidstakeren derimot kommer ti minutter for sent hyppig, eller i situasjoner hvor presist oppmøte er en forutsetning for det arbeidet som skal utføres, vil man stå overfor et mer alvorlig tilfelle. I slike grensetilfeller vil antageligvis arbeidstakers skyld få en større plass i vurderingen.

Spørsmålet er når arbeidstakers forsentkomming går fra å være bagatellmessig, til å bli et forhold arbeidsgiveren kan sanksjonere. Svaret vil nok variere ut fra arbeidsforhold til arbeidsforhold, og man står overfor en skjønnsmessig vurdering. Noen generelle utgangspunkter kan nok likevel være hvor store konsekvenser det objektivt sett får at arbeidstakeren kom for sent, omfanget og hyppigheten av forsentkommingen og om en gjentagende forsentkomming innebærer et brudd på klare instruksjoner fra arbeidsgiver om å komme tidsnok. Dersom forholdet forekommer ofte, til tross for klare instruksjoner, viser arbeidstaker en manglende vilje til forbedring. Selv forhold som etter sin art fremstår som bagatellmessig, kan dermed gi grunnlag for en advarsel. Det er likevel vanskelig å oppstille en klar grense for når det vil være akseptabelt med en advarsel i slike tilfeller.

Spesielt vanskelig vil det være dersom arbeidstakeren utviser mangelfulle arbeidsprestasjoner, men det er tydelig at han gjør så godt han kan. Arbeidsgivers adgang til å utstede advarsel ved mangelfulle arbeidsprestasjoner kan antageligvis ikke være betinget av arbeidstakers skyld, men må i større grad avgjøres ut fra objektive kriterier. Sentralt for vurderingen vil være om arbeidstakeren har fått tilstrekkelig opplæring og veiledning fra arbeidsgiveren.<sup>38</sup> Det kan tenkes at terskelen for å utstede advarsler er noe lavere i de tilfeller arbeidsgiver har gitt tilstrekkelig opplæring og veiledning, og arbeidstakeren likevel viser manglende arbeidsutførelse. I kraft av styringsretten og arbeidsgiverens overordnede posisjon i arbeidsforholdet må han kunne sanksjonere et slikt forhold for å dokumentere at arbeidsutførelsen ikke blir ansett tilstrekkelig. Typetilfeller hvor en slik vurdering kan bli nødvendig er for eksempel ved manglende effektivitet og nøyaktighet, feilaktig prioritering av arbeidsoppgaver eller overholdelse av tidsfrister.

Hensynet til arbeidstakeren som den svake part i arbeidsforholdet tilsier likevel at terskelen for å utstede en advarsel helt generelt ikke bør settes for lavt. En uforholdsmessig lav terskel for å reagere med en advarsel kan føre til at arbeidsgiveren misbruker denne sanksjonsmuligheten, og dermed utsteder advarsler på bagatellmessige forhold for å sikre seg ved en potensiell fremtidig oppsigelse. Dersom arbeidsgiveren for eksempel reagerer med en advarsel etter arbeidstakerens ene tilfelle av ti minutters forsentkomming for å bygge opp et oppsigelsesgrunnlag, ville det vært svært uheldig i lys av arbeidstakerens rettssikkerhet. For forhold som etter sin art fremstår som bagatellmessig, vil man nok være tjent med å først reagere med veiledning og instruering av arbeidstakeren for å vise hvilke forventninger som stilles til han. Dersom arbeidstakeren til tross for slik instruering viser manglende evne eller vilje til å innrette seg, vil advarselen fremstå som en naturlig reaksjon.

Ved å sette en grense for arbeidsgivers adgang til å gi advarsler der forhold hos arbeidstakeren fremstår som bagatellmessig, gir man arbeidsgiveren en viss skjønnsmargin til å vurdere når arbeidstakers atferd eller handlemåte overstiger den tålegrensen som foreligger i det konkrete arbeidsforholdet. I lys av advarselens formål bør advarselen forbeholdes til de tilfeller hvor arbeidsgiveren er klar på at handlemåten er utenfor det som kan aksepteres, og som etter sin art kan lede til en oppsigelse. Vurderingen må som redegjørelsen viser bero på en konkret avveining av objektive og subjektive momenter. Det kan være etterfølgende konsekvenser, forholdets omfang og hyppighet, om arbeidstakeren handler direkte i strid med

---

<sup>38</sup> Nicolay Skarning og Helene Wegner, *Mangelfulle arbeidsprestasjoner som oppsigelsesgrunn*, Praktisk økonomi og finans vol. 31 nr. 3, 2015 s. 233.

instruksjoner fra arbeidsgiver, manglende ønske eller evne til forbedring eller generelt negativ holdning til arbeidet. Ut fra en samlet vurdering må arbeidsgiveren vurdere om situasjonen utgjør et alvorlig forhold som behøver sanksjonering i form av en advarsel.

## **5.3 Arbeidstakerens rettigheter ved bruk av advarsel**

Et viktig spørsmål som dukker opp ved bruk av advarsler i arbeidsforholdet, er hvordan arbeidstakeren skal forholde seg til en slik reaksjon, og hvilke muligheter arbeidstaker har til å imøtegå eller bestride en advarsel fra arbeidsgiveren.

Det er klart at advarselen er en alvorlig reaksjon å ilegge arbeidstakeren. Reaksjonen vil ofte være et steg i retning av en potensiell oppsigelse. I lys av advarselens alvorlige karakter og de potensielle følgene den kan få for arbeidstakeren, er det utvilsomt at en advarsel fra arbeidsgiveren berører arbeidstakeren i stor grad. Kontradiksjonsprinsippet gir derfor arbeidstaker en rett til å imøtegå de forholdene advarselen omhandler.<sup>39</sup>

Om arbeidstakeren velger å bestride advarselen, vil dette dessuten kunne fungere som et motsvar på arbeidsgiverens reaksjon, og lettere dokumentere at arbeidstakeren er uenig i forholdet advarselen gjelder ved en fremtidig tvist. Dersom advarselen er uklar, vil arbeidsgiveren i tillegg ha bevisbyrden for hva den er ment å omfatte.<sup>40</sup> Ved å bestride den vil man som arbeidstaker derfor stille sterkere i en fremtidig tvist. Dersom arbeidstakeren forholder seg passiv, kan dette motsetningsvis tale i hans disfavør senere, ettersom det kan anses som om man anså advarselen som berettiget.

Likevel er det klart at arbeidsgiveren i kraft av styringsretten har kompetansen til å utstede en advarsel, og den må regnes som en ”ensidig irttesettelse” til arbeidstakeren.<sup>41</sup> At arbeidstakeren er enig i innholdet, er dermed ingen krav for advarselens gyldighet. Dette er en konsekvens av arbeidsavtalens skjeve styrkeforhold og arbeidstakerens underordnede posisjon i arbeidsforholdet.

---

<sup>39</sup> Se punkt 3.3.

<sup>40</sup> Adjunkt-dommen s. 1375.

<sup>41</sup> NHO, *Advarsel i arbeidsforholdet*, s. 2.

Et spørsmål som oppstår i relasjon til kontradiksjonsprinsippet, er om arbeidstaker også burde ha muligheten til å imøtegå advarselen allerede ved utstedelsen. På denne måten vil man ha en reell mulighet til å fremme sitt synspunkt og forklare en oppstått situasjon. For å ivareta kontradiksjonsprinsippet formål om et best mulig avgjørelsesgrunnlag, er det klart at arbeidstakers syn på forholdet vil være av betydning. I beste fall vil en slik tilnærming kanskje innebære at advarselen ikke gis i det hele tatt.

At arbeidstaker burde få en mulighet til å uttale seg allerede ved utstedelse har støtte i rettspraksis. I en dom fra Oslo byrett ble det uttalt av retten at bedriften hadde ”latt det hele gå sin skjeve gang [men så] slår den i september 1959 til med en så alvorlig advarsel uten å gi [arbeidstaker] anledning til å forklare seg”.<sup>42</sup> Byretten gir følgelig uttrykk for at arbeidstaker burde hatt anledning til å imøtegå de forholdene advarselen gjaldt, allerede før den ble gitt.

I en dom fra arbeidsretten fra 1980, ble det imidlertid uttalt at arbeidstakerens mulighet for å imøtegå advarselen fra arbeidsgiveren ikke var av betydning dersom resultatet for oppsigelsen uansett ville bli det samme.<sup>43</sup> Det ble uttalt at det var ”lite tenkelig at bedriftens avgjørelse ville ha blitt en annen om den hadde innhentet [arbeidstakerens] forklaring”.<sup>44</sup> Arbeidsretten gav bedriften medhold i saken om at avskjedigelsen var rettmessig. Det foreligger dermed ingen plikt for arbeidsgiver å innhente arbeidstakerens synspunkter før advarselen utstedes.

I kraft av kontradiksjonsprinsippet har likevel arbeidstakeren en rett til å bestride advarselen fra arbeidsgiver. For å sikre et best mulig avgjørelsesgrunnlag vil det være gunstig for arbeidsgiver å innhente arbeidstakerens synspunkt allerede ved utstedelse. Foruten å sikre et forsvarlig avgjørelsesgrunnlag, vil dette også bidra til å skape tillitt i arbeidsforholdet ved å gi arbeidstakeren en mulighet til å bli hørt. Dessuten er det arbeidsgiver som må bære risikoen dersom advarsel bygger på feil eller ufullstendig faktum. Ved en fremtidig tvist vil dermed en inkludering av arbeidstakeren så tidlig som mulig kunne være gunstig for begge parter. Arbeidstakeren har da fått muligheten til å fremme og dokumentere sitt synspunkt, mens arbeidsgiveren sikrer et godt avgjørelsesgrunnlag samt en ryddig prosess ved å inkludere arbeidstaker. Dette vil også bedre ivareta saklighetsprinsippet gjennom saksbehandlingen frem mot advarselen.

---

<sup>42</sup> RG. 1961 s. 262 s. 266.

<sup>43</sup> ARD-1980-253.

<sup>44</sup> Ibid s. 263.

## 5.4 Krav til advarselen

### 5.4.1 Formkrav

Verken arbeidsmiljøloven, forarbeider eller forskrifter inneholder reguleringer av formkrav til advarselen. Det fremtredende synspunktet i dag er at det ikke foreligger noe formkrav for at en advarsel skal anses gyldig.<sup>45</sup> Om den er gitt muntlig eller skriftlig fremstår derfor ikke i seg selv som avgjørende for gyldigheten. Likevel er det klart at en skriftlig advarsel lettere vil ivareta hensynet til notoritet, og vil sikre både bevis på at en advarsel faktisk er gitt, dets innhold, samt at bedriften har tatt forholdet på alvor. I det følgende vil det undersøkes hvordan ulike rettskilder vektlegger advarselens form, og hvorvidt vektleggingen kan fortelle noe om hvordan formkravet er de lege lata, og hvordan det burde være de lege ferenda.

Veiledning i spørsmålet om advarselens formkrav kan finnes i Statens personalhåndbok 2020. Som fremsatt under punkt 5.2 vil personalhåndboken kunne ha generell betydning og gi retningslinjer også for andre enn statlig ansatte.

I håndbokens punkt 2.10.1 fremgår det i første avsnitt at advarselen kan være ”enten skriftlig eller muntlig”. For statsansatte foreligger det følgelig ikke noe krav om skriftlighet. Det blir likevel påpekt at advarselen blir ”særlig understreket” dersom den gis skriftlig. Holdningen synes derfor å være at skriftlighet i størst grad vil ivareta de sentrale hensynene bak advarselsinstituttet. På den andre siden kan uttrykket ”særlig understreket” tas til inntekt for at en skriftlig advarsel blir ansett som mer alvorlig enn en muntlig advarsel. I så fall kan advarselens form få betydning ved vektleggingen av advarselen i en senere tvist. Dersom dette synspunktet legges til grunn, kan det potensielt oppstilles et slags hierarki for advarselens alvorlighetsgrad, basert på dens form, hvor en skriftlig advarsel fremstår som den strengeste reaksjonen, og en ren muntlig advarsel som den mildeste.

Statsansatteloven utgjør som påpekt under punkt 5.2 et viktig tolkningsmoment i vurderingen av advarselens betydning på ulovfestet grunnlag. Lovens § 26 første ledd bokstav c omhandler vilkårene for avskjed av en statlig ansatt. Til tross for at bestemmelsen ikke få direkte overføringsverdi for andre enn statlig ansatte i problemstillinger knyttet til oppsigelse,

---

<sup>45</sup> Se blant annet Fanebust, 2017, s. 254; Hirst og Lønneid, 2017, s. 255; Hirst, 2019, s. 309; NHO, *Advarsel i arbeidsforholdet*, s. 3; Storeng, Beck, Lund, Andersen, Andersen, Svendsen, 2020, s. 524.



kan den likevel gi et verdifullt tolkningsbidrag for kravene til advarsler generelt på arbeidsrettens område.

Bestemmelsen angir at en ansatt kan avskjediges dersom han ”på tross av skriftlig advarsel gjentatt har krenket sine tjenesteplikter.” Lovgiver har uttrykkelig angitt at advarselen må være gitt skriftlig for at bestemmelsen skal komme til anvendelse, og i lovens forarbeider er det uttalt at ”[d]et er et absolutt krav at advarselen er gitt skriftlig.”<sup>46</sup> Lovgiver har dermed ansett et skriftlighetskrav som hensiktsmessig dersom en advarsel skal ha betydning ved avskjedsvurderingen.

Det er imidlertid klart at vilkårene for avskjed er strengere enn for oppsigelse. I statsansatteloven § 20 første ledd bokstav d som omhandler oppsigelse, har lovgiver ikke inntatt et krav om skriftlighet, men heller angitt at den ansatte kan sies opp dersom han ”gjentatte ganger har krenket sine tjenesteplikter”. Dette tilsier at lovgiver kun har ment å innta et formkrav for advarselen ved avskjed av den ansatte.

Statsansatteloven sett i sammenheng med Statens personalhåndbok punkt 2.10.1 om at en advarsel blir ”særlig understreket” ved skriftlighet, kan likevel støtte opp under synspunktet om at en skriftlig advarsel er mer alvorlig enn en muntlig advarsel. Avskjed er en strengere opphørsmåte enn oppsigelse, og ved å innta et absolutt krav om skriftlighet for at en advarsel skal kunne føre til avskjed, viser lovgiver en holdning om at skriftlige advarsler har et mer alvorlig preg. Skriftlighet blir et vilkår for at arbeidsgiver potensielt kan reagere med avskjed kontra oppsigelse, og på denne måten vil en skriftlig advarsel kunne ha større konsekvenser for arbeidstakeren enn en muntlig advarsel.

Statsansatteloven og Statens personalhåndbok kan etter dette tas til inntekt for at det foreligger en gradering av advarselens alvorlighetsgrad gjennom dens form. Til tross for at det ikke kan oppstilles et absolutt krav om skriftlighet, innebærer et slikt hierarki at en skriftlig advarsel vil være best egnet for å sanksjonere alvorlige brudd på arbeidsavtalen, og skriftlighet fremstår dermed som den foretrukne formen dersom advarselen skal kunne vektlegges i en senere oppsigelsesvurdering.

---

<sup>46</sup> Se Prop.94 L (2016-2017) om statens ansatte mv. s. 215-216.

At skriftlig advarsel er å foretrekke, har også støtte i en sak fra den lokale arbeidsretten i Tromsø.<sup>47</sup> I saken uttalte retten blant annet at ”[d]ersom saksøkte ville legge avgjørende vekt på at [arbeidstaker] kom for sent, burde han gitt henne klar og tydelig *skriftlig* advarsel om at hun risikerte å miste sin stilling dersom hun fortsatte med dette (egen kursivering).”

Uttalelsen viser at skriftlighet blir trukket frem som et middel for å understreke alvorligheten bak et pliktbrudd i arbeidsforholdet. På denne måten viser bedriften at den har underrettet arbeidstakeren om at forholdet kan føre til oppsigelse. Avgjørelsen tilsier dermed at en skriftlig advarsel vil være best egnet til å ivareta hensynet til notoritet og dokumentasjon, og dermed ivareta viktige grunnprinsipper som arbeidsretten skal verne.

Det samme synspunktet fremgår av en dom fra 1981 i Eidsivating lagmannsrett.<sup>48</sup> Saken gjaldt oppsigelse av en hjelpemann på en trevarefabrikk som ble begrunnet i at vedkommende regelmessig kom for sent. Arbeidstakeren hadde fått en muntlig advarsel, og lagmannsretten uttalte at ”det etter forholdene burde ha vært gitt en *skriftlig* advarsel (egen kursivering)”.<sup>49</sup> Oppsigelsen i den konkrete saken ble ansett som saklig til tross for at advarselen ble gitt muntlig.

De to avgjørelsene, sammenholdt med Statens personalhåndbok og statsansatteloven, gir dermed uttrykk for at gjeldende rett er at en advarsel kan gis både skriftlig og muntlig, men at en skriftlig advarsel er å foretrekke, og lettere vil utgjøre et sterkt bevis dersom det oppstår en tvist angående advarselenes eksistens eller omfang.

Det er likevel ikke alltid skriftlighet fremstår like heldig. Et eksempel på dette fremgår av blant annet avgjørelsen inntatt i NAD-1981-355 (Oslo byrett). Saken gjaldt oppsigelse på bakgrunn av arbeidstakerens store sykefravær. I den aktuelle saken hadde arbeidstakeren alkoholproblemer, og personalkonsulenten hadde derfor blitt bedt om ikke å gi en skriftlig advarsel av hensyn til den ansattes allmenntilstand. Dette var forhold ved arbeidstakeren som det ikke var hensiktsmessig å formalisere gjennom skriftlig advarsel. Dommen viser at hensynet til arbeidstakers egne personlige forhold kan utgjøre gode grunner for at advarselen ikke er egnet for en skriftlig formalisering.

---

<sup>47</sup> LARD-1979-310 (Tromsø), som gjengitt i Fanebust, 2017 s. 255.

<sup>48</sup> NAD-1981-775 (Eidsivating Lagmannsrett).

<sup>49</sup> Ibid s. 3.

Fanebust har tatt til orde for at det ville være uheldig dersom en skriftlig advarsel ”innebære[r] en ”formalisering” av konflikter som kanskje heller burde vært roet ned”.<sup>50</sup> Avgjørelsen fra Oslo byrett gir inntrykk for at den samme holdningen foreligger i praksis. Dersom det forelå et ubetinget krav om skriftlighet for å anse en advarsel som gyldig, ville dette kunne medført et økt konfliktnivå i de ulike arbeidsforhold, ettersom arbeidsgiver vil kunne over-formalisere små bagateller eller særegne forhold hos arbeidstaker som er best egnet for en muntlig behandling.

Dessuten er det klart at hensynet til notoritet og dokumentasjon vil kunne ivaretas på andre måter enn skriftlighet. En advarsel kan dokumenteres i møtereferat eller andre typer tilbakemeldinger. Et eksempel på dette finnes i en dom fra Hålogaland lagmannsrett fra 2009.<sup>51</sup> Saken omhandlet oppsigelse av en resepsjonist som hadde vist for svake prestasjoner i arbeidsforholdet. Det ble ikke vektlagt at arbeidstakeren ikke hadde mottatt en skriftlig advarsel ettersom manglende prestasjoner var godt dokumentert gjennom møtereferat, ekstra opplæring og signaler om at arbeidsgiver ikke var fornøyd.<sup>52</sup>

Det kan spørres om valgfriheten i relasjon til advarselens form er heldig sett i et rettspolitisk perspektiv. Dersom skriftlige advarsler fremstår som mer alvorlig enn muntlige advarsler, og dermed lettere utgjør et argument ved en saklighetsvurdering, burde det ikke heller foreligge et skriftlighetskrav for advarselen i arbeidsforholdet? Dette spørsmålet vil drøftes nærmere i punkt 6.2.

#### **5.4.2 Innholdskrav**

Til tross for at det ikke kan oppstilles et selvstendig formkrav til advarselen, har det både i rettspraksis og juridisk teori vært enighet om at det foreligger visse krav til advarselens innhold.<sup>53</sup> Det eksisterer ingen regulering av innholdskravet i arbeidsmiljøloven, dens forarbeid eller forskrifter. Ulike rettskilder viser imidlertid at det foreligger et minstekrav om at advarselens innhold må være klart dersom den skal kunne tillegges betydning i saklighetsvurderingen.

---

<sup>50</sup> Fanebust, 2017, s. 254.

<sup>51</sup> LH-2009-173393 (Hålogaland lagmannsrett).

<sup>52</sup> Ibid s. 8.

<sup>53</sup> Se blant annet Fanebust, 2017 s. 255; Hirst og Lønneid, 2017, s. 255; Hirst, 2019, s. 309.

I Statens personalhåndbok 2020 fremgår det at ”[d]ersom arbeidsgiver velger å gi en advarsel, må denne være *så klar som mulig* og si noe om *hvilke konsekvenser* en gjentakelse eller annen uønsket atferd kan få for arbeidstakeren (egen kursivering).”<sup>54</sup> I personalhåndboken foreligger det følgelig et klarhetskrav og en oppfordring om å presisere mulige konsekvenser dersom arbeidstakeren ikke innretter seg etter advarselen. Disse kravene vil gjøre det lettere for arbeidstakeren å forstå hvilke forhold han må endre på, samtidig som at en fremtidig oppsigelse ikke kommer like overraskende på han. Kravene er dermed godt begrunnet i hensynet til arbeidstakerens forutberegnelighet i arbeidsforholdet.

Videre, under håndbokens punkt 2.10.1, blir det uttalt at ”[advarselen] kan også gjerne presisere hvilken adferd som kreves av arbeidstakeren i fremtiden”. Her oppstilles det et ytterligere presiseringskrav, ved at advarselen burde angi hvordan arbeidstakeren skal opptre for å oppfylle arbeidsoppgavene korrekt.

Et tilsvarende innholdskrav er også å finne i forarbeidene til statsansatteloven. I forarbeidene til § 26 første ledd bokstav c, er det uttalt at ”[e]n skriftlig advarsel bør si noe om at ytterligere reaksjoner vil bli vurdert ved nye misligheter, og gjerne hvilke reaksjoner som i så fall er aktuelle”.<sup>55</sup> Selv om uttalelsene sier ”bør”, er det klart at lovgiver her oppstiller et ønske om at advarselen skal gjøre arbeidstaker oppmerksom på hvilke reaksjoner som kan oppstå ved ytterligere mislighold. Som tidligere nevnt omhandler bestemmelsen avskjedigelse, og har dermed ikke direkte overføringsverdi for oppsigelsestilfeller. Likevel er det vanskelig å finne grunnlag for at kravene til advarselens innhold skal være mildere ved en oppsigelse enn ved en avskjed. I begge tilfeller er det snakk om en alvorlig reaksjon overfor arbeidstaker, hvor det er viktig at han får en indikasjon på hvilke konsekvenser det vil ha dersom han ikke innretter seg. Dessuten vil det ofte være uklart på tidspunktet for utsendelse av advarselen, om forholdet kvalifiserer for oppsigelse eller avskjed. For å sikre forutsigbarhet for arbeidstakeren bør innholdskravet derfor gjelde både ved oppsigelse og avskjed. Dette underbygges også av uttalelsene i Statens personalhåndbok som omhandler advarselen generelt.

Reguleringene for de statlige ansatte kan ut fra det overnevnte tas til inntekt for at det stilles krav om klarhet og presisjon, både av de konsekvenser manglende etterlevelse kan medføre

---

<sup>54</sup> Statens personalhåndbok 2020 punkt 2.10.1.

<sup>55</sup> Prop.96 L (2016-2017) s. 216.

og hvilken atferd som forventes av arbeidstakeren. Et minstekrav kan sies å være at advarselen er ”så klar som mulig”.<sup>56</sup>

Klarhetskravet har også kommet til uttrykk i en dom fra Hålogalands Lagmannsrett fra 1999.<sup>57</sup> En ansatt hadde fått skriftlig advarsel, og ba deretter arbeidsgiveren om en presisering av forholdet. Anmodningen ble ikke tatt til følge av arbeidsgiveren, og senere ble han sagt opp begrunnet med at han ikke hadde vist vilje til forbedring etter advarselen. Deler av lagmannsrettens vurdering gikk ut på å vurdere kvaliteten av advarselens innhold. Det ble blant annet uttalt at advarselen den ansatte hadde mottatt var ”kortfattet og generell” og at arbeidstakeren derfor ”ikke [ble] gitt noen reell mulighet til å forbedre seg”.<sup>58</sup> Retten konkluderte med at oppsigelsen ikke kunne anses som gyldig, og påpekte at ”[s]å lenge det ikke var gjort tilstrekkelig klart for [arbeidstakeren] hvilke forhold man siktet til og hvilke endringer man forventet, fremstår oppsigelsen som forhastet og mangelfullt begrunnet”.<sup>59</sup> Dommen fremsetter derfor i likhet med Statens personalhåndbok et krav om klarhet ved utstedelse av advarsel.

Dette kravet har dessuten støtte i hensynet til arbeidstakeren, og behovet for en reell mulighet til forbedring, slik som lagmannsretten påpeker. Dersom advarselen fremstår for generell, vil det kunne være vanskelig å imøtegå den kritikken som fremkommer. Klarhetskravet vil derfor verne arbeidstakeren som den svake parten i arbeidsforholdet. Ved å oppstille et klarhetskrav, tvinges arbeidsgiveren til å gjennomføre en forsvarlig saksbehandling for utstedelsen av advarselen, og ikke minst frem mot en potensiell oppsigelse, ettersom en påberopt mangelfull advarsel ikke vil ha argumentasjonsverdi i saklighetsvurderingen.

De samme synspunktene kan også utledes av dommen inntatt i RG. 1954 s. 282 (Bergen byrett). Byretten uttalte at dersom arbeidsgiveren ønsket å legge avgjørende vekt på forholdet som forelå, burde han gitt ”klar og tydelig beskjed om at [arbeidstakeren] risikerte å miste sin stilling dersom hun fortsatte å komme for sent (egen kursivering)”<sup>60</sup>. Saken gjaldt en arbeidstaker som ved flere anledninger kom for sent til arbeid. Arbeidsgiver hadde på et tidspunkt uttalt at ”tyveri av penger, varer, tid og tillitt” var grunnlag for oppsigelse. Denne ”advarselen” ble ikke ansett som tilstrekkelig. Dommen inntatt i LARD-1979-310 (Tromsø), i

---

<sup>56</sup> Statens personalhåndbok 2020 punkt 2.10.1.

<sup>57</sup> LH-1999-1004 (Hålogaland lagmannsrett).

<sup>58</sup> Ibid s. 7 og 8.

<sup>59</sup> Ibid s. 8.

<sup>60</sup> RG. 1954 s. 282 (Bergen byrett) s. 285.

punkt 5.4.1 støtter også denne forståelsen, hvor retten uttalte at arbeidstakeren måtte få en ”klar og tydelig skriftlig advarsel om at hun risikerte å miste sin stilling dersom hun fortsatte med dette.”<sup>61</sup>

Det fremstår dermed som klart at kravene for advarselens innhold er todelt. For det første må det være en reell mulighet for arbeidstakeren å korrigere sin handlemåte ut fra de opplysningene som foreligger. I tillegg må arbeidstakeren forstå de konsekvenser som kan oppstå dersom advarselen ikke blir etterlevd.

Disse kravene samsvarer og i stor grad med advarselens formål, og fremstår dermed som godt begrunnet. Er advarselens innhold mangelfull vil den lett miste sin funksjon, og dermed utgjøre et svakt argument i en potensiell oppsigelsesvurdering. Dersom oppsigelsen i stor grad bygger på en slik mangelfull advarsel, er det antageligvis lite som skal til for at oppsigelsen anses usaklig, og derfor ugyldig.

## **5.5 Betydningen av (eventuelt manglende) advarsel ved oppsigelse**

### **5.5.1 Innledende om den rettslige betydningen av advarsler**

Foruten kravene som stilles til saksbehandlingen og formen for advarselen, er det også uklart hvilke rettslige virkninger en tidligere gitt advarsel har ved en senere oppsigelse. For å vurdere dette, er det nødvendig å se på hvordan en tidligere advarsel har blitt vektlagt i vurderingen av om en oppsigelse er saklig. I lys av hvordan advarselen har blitt vektlagt sammenlignet med andre forhold, vil det forsøkes å oppstille noen generelle utgangspunkter for advarselens rettslige betydning i oppsigelsesvurderingen.

I Adjunkt-dommen ble det uttalt at ”[v]ed vurderingen om pliktbrudd fra arbeidstakerens side kan danne grunnlag for oppsigelse, vil det kunne være et moment om det er gitt advarsel, hvor det blitt gjort klart at fortsatt pliktbrudd vil kunne medføre oppsigelse.”<sup>62</sup> Som tidligere nevnt er det følgelig klart at advarselen utgjør et viktig moment i vurderingen av om vilkårene for oppsigelse er til stede. Dommen gir for øvrig liten veiledning for hvor stor vekt advarselen faktisk har i oppsigelsesvurderingen. I dommen ble ikke advarselen tillagt betydning i

---

<sup>61</sup> LARD-1979-310 (Tromsø), som gjengitt i Fanebust, 2017 s. 255.

<sup>62</sup> Adjunkt-dommen s. 1377.

oppsigelsesspørsmålet ettersom arbeidstakeren hadde utført ”massive, åpenbare og vedvarende pliktbrudd”.<sup>63</sup> Førstvoterende uttalte videre at ”[j]eg finner derfor ikke grunn til å gå inn på hvorvidt skolens ledelse før oppsigelsessaken ble fremmet, har gitt A tilstrekkelig klar advarsel om at fortsatt pliktbrudd vil kunne medføre oppsigelse.”<sup>64</sup>

Uttalelsen viser at enkelte forsømmelser fra arbeidstakeren er av en så grov karakter, at advarsel er uten betydning. Det kan dermed ikke oppstilles et absolutt krav om at advarsel ilegges før oppsigelse. I forlengelsen av Høyesteretts uttalelser oppstår spørsmålet om når advarselen faktisk får rettslig betydning i oppsigelsesvurderingen. Er det slik at det vil være et vilkår om advarsel i de mindre åpenbare tilfellene hvor pliktbruddene ikke fremstår som ”massive, åpenbare og vedvarende”? I det følgende vil det både tas utgangspunkt i rettspraksis hvor en tidligere advarsel er gitt, og hvordan denne har blitt vektlagt i forhold til andre momenter. I tillegg vil det vises til rettspraksis hvor oppsigelsen har blitt ansett saklig uten at en tidligere advarsel var fremsatt av arbeidsgiver.

### **5.5.2 Mangel på advarsel fra arbeidsgiver**

At manglende advarsel kan få avgjørende betydning ved vurderingen av om oppsigelsen er saklig begrunnet, fremgår av en rekke rettsavgjørelser. I flere tilfeller blir dette fremsatt som et hovedargument for at oppsigelsen er usaklig. I motsetning til tilfellene nevnt i punkt 5.4.2 er det ikke advarselens uklare form som tillegges betydning, men at bedriften ikke har gitt noen advarsel i det hele tatt.

Et eksempel på at manglende advarsel får avgjørende betydning i oppsigelsesvurderingen er inntatt i en dom fra Eidsivating lagmannsrett, hvor en oppsigelse ble ansett for å være i strid med lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidsvern og arbeidsmiljø § 60, som tilsvarer arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd.<sup>65</sup> Lagmannsretten poengterte at en advarsel ikke var gitt, og uttalte at ”eier, som hadde lang erfaring med drift av treningssentre [burde] i større grad fulgt opp B og instruert han nærmere vedrørende arbeidsutførelsen.” Det ble vektlagt at eieren var den ansattes overordnede, og at han gjennom jevnlige møter ”hadde ... løpende mulighet til å korrigere B”.<sup>66</sup> Selv om arbeidstakeren kunne bebreides for mangelfulle arbeidsprestasjoner ble det derfor lagt avgjørende vekt på at arbeidsgiver ”burde ... gitt ham

---

<sup>63</sup> Adjunkt-dommen s. 1377.

<sup>64</sup> Ibid.

<sup>65</sup> LE-2006-81132 (Eidsivating lagmannsrett).

<sup>66</sup> Ibid s. 8.

større mulighet til å rette opp forholdene før oppsigelsen ble meddelt”.<sup>67</sup> Oppsigelsen ble kjent ugyldig.

Dommen viser at arbeidstakers reelle mulighet for forbedring er ansett som et viktig moment i oppsigelsesspørsmålet, i likhet med blant annet LH-1999-1004 som nevnt i punkt 5.4.2. I LH-1999-1004 var det mangler ved den ilagte advarselen som var problematisk, mens i saken fra Eidsivating lagmannsrett var det manglende advarsel i sin helhet som ble vektlagt. Begge dommene illustrerer at manglende mulighet for å korrigere sin atferd må veie tungt i saklighetsvurderingen. Arbeidstakers korrigeringsmulighet fremstår dermed som et vesentlig moment ved oppsigelsesspørsmålet. Dessuten vil mangel på advarsel i sin helhet gi arbeidstakeren enda mindre oppfordring til å endre sin atferd, ettersom arbeidsgiver ikke gir tegn til misnøye. Retten viser også en tydelig vektlegging av manglende advarsel fra arbeidsgiveren, fremfor arbeidstakers klander. En slik vektlegging underbygger advarselens store betydning for saklighetsvurderingen.

Advarselen vil være et ypperlig hjelpemiddel for å sikre arbeidstakers korrigeringsmulighet. Veiledning kan imidlertid også sikres gjennom en medarbeidersamtale, og dersom arbeidstakeren ikke har utvist klander, vil en slik samtale antageligvis være mer gunstig ettersom en advarsel fremstår som en sanksjon. I saken fra Eidsivating lagmannsrett var imidlertid arbeidstakeren å klandre. Manglende advarsel ble derfor tillagt tungtveiende vekt i saklighetsvurderingen ved oppsigelsen.

Gjennom de to dommene viser retten at advarselens formål som en korrigeringsmulighet for arbeidstakeren står sentralt. Uten en forutgående advarsel er det stor fare for å svekke forutberegneligheten i arbeidsforholdet, særlig dersom arbeidsgiver ikke har gitt veiledning gjennom medarbeidersamtaler eller tilstrekkelig opplæring. Som nevnt under punkt 5.1 innebærer saklighetskravet i arbeidsmiljøloven § 15-7 at oppsigelsen ikke skal komme overraskende på arbeidstakeren. Uten den forvarselen en advarsel gir, vil oppsigelsen ofte komme uventet og overraskende på arbeidstaker. Advarselens formål sammenholdt med forutberegnelighetshensyn taler derfor tungtveiende for at mangel på gitt advarsel medfører en usaklig oppsigelse.

---

<sup>67</sup> LE-2006-81132 (Eidsivating lagmannsrett) s. 9.



### 5.5.3 Må advarsel og oppsigelse være begrunnet i samme forhold?

Et spørsmål som oppstår i relasjon til advarselens betydning ved opphør av arbeidsforholdet, er hvorvidt advarselen må være begrunnet i de samme forholdene som oppsigelsen for å bli tillagt vekt i vurderingen. Dette spørsmålet har blitt vurdert av Høyesterett, og var tema i blant annet Rt. 2002 s. 273. Saken gjaldt avskjed av en professor etter tjenestemannsloven. Han ble avskjediget som følge av seksuell trakassering av kvinnelige ansatte og studenter, og Høyesterett konkluderte med at vilkårene for avskjed var oppfylt. I dommen ble det uttalt at ”[s]elv om en tjenestesak i første omgang avgjøres med en advarsel og tilrettevisning, kan dette ikke være til hinder for at saken må tas i betraktning og er med på å gi grunnlag for oppsigelse eller avskjed på grunn av nye forhold”.<sup>68</sup>

Det understrekes av Høyesterett at advarselen kan ha betydning både ved oppsigelse og avskjed, dersom det foreligger ”nye forhold”. Dette tilsier at oppsigelsen ikke behøver å omhandle de samme forholdene som advarselen. Formuleringen ”ikke være til hinder” er imidlertid noe tilbakeholden. At noe ”ikke [er] til hinder”, tilsier ikke umiddelbart at det bør gjennomføres, men heller at det kan gjennomføres om nødvendig. Det er følgelig ingen hindring for å vektlegge en tidligere gitt advarsel ved ”nye forhold”. Dommen gir imidlertid ingen veiledning i når det vil være akseptabelt. Det oppstår dermed et spørsmål om når arbeidsgiver kan vektlegge en tidligere gitt advarsel som omhandler andre forhold enn selve oppsigelsen.

Den samme problemstillingen var oppe i Rt. 1982 s. 1729. Saken gjaldt en lektor på videregående skole som ble avskjediget etter meddelt advarsel. I dommen uttalte Høyesterett at ”[n]år skolemyndighetene i 1977 hadde nøydt seg med en advarsel, innebar dette at A senere ikke kunne avskjediges uten *noe nytt kom til* (egen kursivering)”.<sup>69</sup> Det er følgelig klart at det må foreligge nye omstendigheter, men heller ikke her gis det noen veiledning i om det må gjelde det samme forholdet eller ikke.

Veiledning i spørsmålet kan søkes i statsansatteloven § 26 første ledd bokstav c.

Bestemmelsen angir at en statsansatt kan avskjediges når vedkommende ”på tross av skriftlig advarsel gjentatt har krenket sine tjenesteplikter”. Ordlyden av ”gjentatt har krenket sine tjenesteplikter” kan forstås dit at det må være snakk om de samme ”tjenesteplikter” som

---

<sup>68</sup> Rt. 2002 s. 273 A s. 284.

<sup>69</sup> Rt. 1982 s. 1729 A s. 1735.

overtredes, sett i lys av ordlyden ”gjentatt”. Likevel er ordlyden av ”tjenesteplikter” ubestemt, og det fremstår dermed ikke isolert sett som at det må omhandle den samme plikten.

I statsansattelovens forarbeider er det uttalt at det ”må dreie seg om gjentatte brudd til tross for at advarselen er gitt”, noe som i utgangspunktet støtter forståelsen av at det må gjelde brudd på samme tjenesteplikt, og dermed samme type forhold.<sup>70</sup> Likevel uttales det videre at ”[e]n skriftlig advarsel bør si noe om at ytterligere reaksjoner vil bli vurdert ved nye misligheter”.<sup>71</sup> Forarbeidenes bruk av uttrykket ”nye misligheter” kan forstås slik at advarselen ikke trenger og omhandle de samme forholdene som senere oppståtte misligheter, og er formulert mer generelt og ubestemt. Det kan dermed fremstå som at lovgiver ikke har ment å ha et krav om at advarselen omhandler samme forhold som oppsigelsen, til tross for ordlyden i bestemmelsen.

Dette har støtte i lovkommentarene til statsansatteloven, hvor det uttales at ”[l]oven krever ikke at advarselen skal dreie seg om den samme tjenesteplikten eller den samme type forgåelse.”<sup>72</sup> Synspunktet i statsansatteloven fremstår dermed å være at en tidligere gitt advarsel kan vektlegges ved en senere oppsigelse, selv om den omhandler helt andre typer forhold.

I samme retning trekker uttalelser fra Arne Fanebust. Han skriver blant annet at ”[a]v betydning kan det også være om de forhold det er gitt advarsel for tidligere, er av samme eller liknende art som de som utløser oppsigelsen. At en advarsel gjelder helt andre typer forhold, er likevel ikke til hinder for at den blir trukket inn ved en samlet vurdering”.<sup>73</sup> Fanebust syntes dermed å oppstille et vurderingstema om forholdet er av ”samme eller liknende art”, men at det ”ikke [er] til hinder” å vektlegge den, om den gjelder helt andre typer forhold. Han gir dermed uttrykk for at hovedregelen er at forholdene i advarselen må være av en tilsvarende art som de forholdene oppsigelsen er begrunnet i. Gjennom uttrykket ”ikke til hinder”, viser han i likhet med Høyesterett i Rt. 2002 s. 273, at selv om advarselen skulle omhandle helt andre typer forhold, kan den vektlegges, men med en viss tilbakeholdenhet. Videre kan uttalelsene tas til inntekt for at en advarsel som omhandler andre typer forhold vil måtte vektlegges i en ”samlet vurdering”, og ikke som et selvstendig moment. Dersom dette skal legges til grunn må det vurderes når et forhold er av ”samme eller liknende art”, og hvor

---

<sup>70</sup> Prop. 94 L (2016-2017). S. 215.

<sup>71</sup> Ibid s. 216.

<sup>72</sup> Gaard, statsansatteloven, note 204, (lest: 15. September 2020).

<sup>73</sup> Fanebust, 2017, s. 254.

terskelen ligger for å i saklighetsvurderingen vektlegge en advarsel begrunnet i helt andre forhold enn de forhold som direkte har foranlediget oppsigelsen.

Dette temaet ble berørt i en sak fra Jæren tingrett i 2020, hvor oppsigelse av en arbeidstaker på en oljerigg ble begrunnet i arbeidstakerens opptreden i 2019 og 2018, sammenholdt med en advarsel han hadde mottatt i 2015.<sup>74</sup> En del av tingrettens vurdering gikk ut på hvorvidt advarselen kunne anses å gjelde samme forhold som de hendelsene oppsigelsen var begrunnet i. I saken uttalte tingretten at ”... hendelsen [...] i april 2019 [...] må videre ses i lys av og i sammenheng med de tidligere og likeartede hendelsene. Særlig gjelder dette [arbeidstakerens] opptreden overfor arbeidsgiver så sent som våren 2019 [...] men også advarselen i 2015.”<sup>75</sup> Advarselen fra 2015 var begrunnet i ”amper og aggressiv oppførsel” overfor ”medic”, mens hendelsene i 2019 gjaldt språkbruk og kommunikasjon overfor kollegaer, som ble opplevd slik at ”kollegaer vegret seg for å kontakte [arbeidstakeren].” Tingretten omtalte forholdene som:

gjentatte tilfeller av egenrådig og uakseptabel oppførsel, i strid med de plikter ansettelsesforholdet medfører, og så vel overfor arbeidsgiver og kollegaer, som overfor arbeidsgivers kunder, overstiger etter rettens oppfatning det arbeidsgiver i dette tilfellet må akseptere.<sup>76</sup>

I dommen anså tingretten aggressiv oppførsel overfor ”medic” som en ”likeartede hendelse” som ubehagelig språkbruk og kommunikasjon med kollegaer. Til tross for at den utilbørlige atferden i henholdsvis 2015 og 2019 ikke rettet seg mot samme personer og ikke skjedde på samme sted, var arten av handlingene så like at advarselen måtte kunne vektlegges ved vurderingen av om oppsigelsen var saklig.

Etter denne redegjørelsen fremstår gjeldende rett å være at en tidligere gitt advarsel kan tillegges betydning ved oppsigelsesvurdering dersom den er av samme eller tilsvarende art som de forhold som begrunner oppsigelsen. Videre må det vurderes hvor terskelen ligger for å vektlegge en tidligere advarsel som omhandler helt andre typer forhold.

Hensynet til saklighet tilsier at man må være forsiktig med å tillegge en tidligere advarsler som omhandler helt andre omstendigheter enn de forhold som direkte har foranlediget oppsigelsen for stor vekt. Dersom vedkommende arbeidstaker har innrettet seg på en god måte ut fra den kritikken som advarselen omhandlet, vil det kunne virke avstraffende og

---

<sup>74</sup> Jæren tingretts dom 09. november 2020 (19-138802TVI-JARE) s. 17 (upublisert).

<sup>75</sup> Ibid.

<sup>76</sup> Ibid.

uheldig dersom de omstendighetene skal ha betydning for en oppsigelse grunnet andre forhold. Det kan bidra til å skape en mistillit mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, og dessuten være prosessdrivende ettersom arbeidstakeren føler seg urettferdig behandlet.

På den andre siden vil tidligere advarsler, uavhengig av hva den omhandler, vise at arbeidstakeren har opptrådt på en utilfredsstillende måte, noe som vil være naturlig å vektlegge i en oppsigelsesvurdering. Dette har også støtte hos Fanebust som uttaler at "[e]n arbeidstaker som har fått advarsel f.eks. for å komme for sent, må således være klar over at han er under oppsikt og at hans handlefrihet derfor er begrenset".<sup>77</sup> Dette vil kanskje være særlig aktuelt dersom vedkommende har mottatt flere advarsler, og dermed vist manglende evne til å tilpasse seg arbeidsforholdet. Bruk av eldre advarsler i argumentasjonen for oppsigelsen kan derfor bidra til å ivareta hensynet til saklighet. Saklighetshensynet gir derfor ingen større avklaring rundt problemstillingen, og kan etter omstendighetene tale for begge synspunkter.

I Rt. 1982 s. 1729 uttaler Høyesterett at "[j]o mer alvorlig de forhold var som hadde ledet til advarselen, desto mindre ville det måtte kreves av nytt for at det kunne lede til avskjed".<sup>78</sup> Uttalelsen kan tas til inntekt for at jo mer graverende forhold advarselen gjelder, jo mindre skal det til for at den kan tillegges vekt i en senere oppsigelsesvurdering, uavhengig av om det er samme forhold eller ikke. Dersom advarselen gjelder mildere og mer generell misnøye, vil det derimot antageligvis måtte kreves klarere holdepunkter for at advarselen skal ha betydning i saklighetsvurderingen. Den vil nok da lettere kunne tjene som et moment i en avsluttende helhetsvurdering. I lys av fremstillingens punkt 5.2, vil nok en advarsel begrunnet i for eksempel seksuell trakassering av en kollega lettere kunne vektlegges i en oppsigelse begrunnet i andre forhold, enn en advarsel begrunnet i arbeidstakeren forsentkomming.

Det fremtredende synspunktet ser ut til å være at advarselen i utgangspunktet kan vektlegges uansett, men at advarselens vekt vil være større dersom forholdet er av samme eller tilsvarende art. Om advarselen gjelder helt andre forhold, er det dermed sannsynlig at det vil kreves flere og sterkere holdepunkter i andre momenter for å konkludere med at det foreligger saklig grunn til oppsigelse.

---

<sup>77</sup> Fanebust, 2017 s. 254.

<sup>78</sup> Rt. 1982 s. 1729 A s. 1735.

#### 5.5.4 Virksomhetens vektlegging av forholdet

I RG. 1950 s. 626 (Frostating lagmannsrett) illustrerer lagmannsretten en av advarselsens andre viktige funksjoner. I saken ble det uttalt at om bedriften ”virkelig hadde vært så misfornøyd”, ville det vært naturlig å gi arbeidstakeren en advarsel på et tidligere tidspunkt.<sup>79</sup> Uten en slik advarsel hadde ikke bedriften ”på en klar og utvetydig måte” godtgjort at den anså forholdet kritikkverdig.<sup>80</sup> Gjennom uttalelsene viser lagmannsretten advarselsens funksjon som dokumentasjon på at bedriften faktisk anser forholdet kritikkverdig.

Mangelen på en tidligere gitt advarsel kan skape tvil om arbeidsgiver faktisk anser forholdet kritikkverdig, eller om den bringer opp små bagatellmessige situasjoner, for å underbygge en ellers tvilsom oppsigelse. Ved å utstede en advarsel slipper man denne usikkerheten, og oppsigelsen vil lettere kunne anses som saklig.

Det samme synspunktet er å finne i dommen inntatt i LF-2015-192592. En langtransportsjåfør ble sagt opp under henvisning til at han utnyttet arbeidstiden dårlig og ikke overholdt kjøre- og hviletidsbestemmelsene. Det siste hadde bedriften vært kjent med, uten at det ble tatt opp på en tilstrekkelig måte med arbeidstakeren. Lagmannsretten stilte derfor spørsmål ved ”om slike brudd i realiteten ble tatt på alvor”.<sup>81</sup> Her underbygges synspunktet om at manglende advarsel skaper usikkerhet rundt bedriftens vektlegging av det forholdet oppsigelsen er begrunnet i. Det fremstår som særlig aktuelt der bedriften har vært kjent med forholdet uten å formidle misnøye overfor arbeidstakeren. I en slik situasjon vil det også lett kunne oppstå mistillit mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, ettersom handlemåten ikke har blitt reagert på som kritikkverdig på et tidligere tidspunkt.

Sett i lys av forutberegnelighetshensyn bør arbeidsgiver reagere dersom det foreligger kunnskap om forhold som bedriften anser som kritikkverdig, og særlig dersom dette kan utgjøre grunnlag for en etterfølgende oppsigelse. Manglende advarsel vil også i en slik situasjon være til hinder for arbeidstakerens reelle mulighet for forbedring i likhet med dommene under punkt 5.5.2. Dersom arbeidsgiver ikke viser en klar vektlegging av det kritikkverdige forholdet, vil det være vanskelig, om ikke umulig for arbeidstaker å korrigere sin handlemåte. Dessuten vil det sikre notoritet rundt bedriftens vektlegging av forholdet, gitt at advarselen er dokumenterbar.

---

<sup>79</sup> RG. 1950 s. 626 (Frostating lagmannsrett) s. 631.

<sup>80</sup> Ibid s. 628.

<sup>81</sup> LF-2015-192595 s. 10.

### 5.5.5 Virksomhetens egne forhold

Selv om en tidligere gitt advarsel i utgangspunktet vil kunne tale tungtveiende for at en oppsigelse er saklig, viser rettspraksis at bedriftens egne forhold kan bidra til at oppsigelsen likevel anses som usaklig. Vekten av arbeidsgivers egne forhold syntes dermed i noen tilfeller å redusere vekten av en ellers forsvarlig gitt advarsel fra arbeidsgiver til arbeidstaker.

Dette var tilfelle i RG. 1961 s. 262 (Oslo byrett). Saken gjaldt en formann i en produksjonsbedrift av sportsartikler, som etter 20 år i bedriften ble sagt opp. Selv om arbeidstakeren hadde fått ”en alvorlig advarsel med tilføyelse av at andre forholdsregler måtte tas, hvis han ikke bedret seg”, ble det lagt tungtveiende vekt på at de vanskelighetene som forelå i arbeidsforholdet i hovedsak kunne bebreides bedriften, ettersom den ”ble drevet etter foreldede metoder, at alt for meget ble overført til [arbeidstaker] som arbeidende formann, og at han ikke fikk den nødvendige støtte og rettleiding av overordnede”<sup>82</sup>.

Til tross for at arbeidstakeren hadde handlet kritikkverdig og at bedriften hadde gitt et varsel om at arbeidstakeren måtte endre atferd, havnet dette i bakgrunnen ved vurderingen av om oppsigelsen var saklig. Kritikkverdige forhold på arbeidsgiversiden svekket betydningen av den tidligere gitte advarselen, og medførte at advarselen mistet mye av sin vekt i oppsigelsesvurderingen.

Vektleggingen av arbeidsgiverens kritikkverdige forhold kan begrunnes i arbeidstakers sterke oppsigelsesvern, som skal verne den svake parten i arbeidsforholdet. Det ville vært lite rimelig dersom arbeidsgiveren, ved å gi en tilstrekkelig god advarsel på arbeidstakerens misligheter, var sikret en saklig oppsigelse til tross for kritikkverdig forhold på egen kappe. Da ville arbeidsgiveren kunne sikret seg selv gjennom å utstede en advarsel til arbeidstakeren, og deretter handle kritikkverdig selv uten at det fikk konsekvenser. At arbeidsgivers kritikkverdige forhold får avgjørende betydning, sammenlignet med arbeidstakerens handlinger, viser også hvor sterkt arbeidstakerens oppsigelsesvern er.

### 5.5.6 Saklig oppsigelse uten advarsel

Som fremstillingen i 5.5 så langt viser, har advarselen flere viktige funksjoner frem mot en potensiell oppsigelse og advarselen kan utgjøre et tungtveiende moment for at en oppsigelse

---

<sup>82</sup> RG. 1961 s. 262 (Oslo byrett) s. 263 og s. 266.

er ”saklig begrunnet” etter arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd. Likevel er det flere eksempler på oppsigelser som blir ansett som saklig til tross for at arbeidsgiveren ikke har reagert med en tidligere advarsel. For å få et bedre bilde på hvilken vekt advarselen har ved opphør av arbeidsforholdet er det derfor nødvendig å se hen til hvilke forhold som forelå i de tilfellene manglende advarsel var uten betydning for saklighetsvurderingen.

I Rt. 2001 s. 1589 ble en mannlig driftskonsulent ved en IT-avdeling sagt opp som følge av at han brukte arbeidsgiverens internettlinje til private formål. Han hadde blant annet lastet ned et betydelig antall musikkfiler. Oppsigelsen ble ansett som saklig etter arbeidsmiljøloven 1977 § 60 nr. 1 til tross for at arbeidstakeren ikke hadde fått en advarsel. Arbeidstakeren argumenterte med at en advarsel ville vært en vanlig reaksjon på det misbruket som forelå. Til dette uttalte Høyesterett at manglende advarsel ikke kunne ha betydning ettersom ”da As misbruk ble oppdaget, var dette så omfattende at jeg har forståelse for at en advarsel fra arbeidsgiveren må ha fremstått som en for svak reaksjon.”<sup>83</sup>

Høyesterett gir følgelig uttrykk for at stor grad av klander og illojal opptreden hos arbeidstakeren kan være tilstrekkelig for å konstatere saklig oppsigelse. Høyesterett påpeker i dommen at en advarsel ville være en for mild reaksjon på den misligheten som forelå. Gjennom denne uttalelsen nyanseres det sterke oppsigelsesvernet til arbeidstakeren og viser at noen handlinger vil være så klanderverdig at arbeidstaker kan reagere med oppsigelse umiddelbart, uten en forutgående advarsel. Dersom stillingsvernet hadde vært så sterkt at det alltid krevdes en advarsel forut en oppsigelse, ville dette innsnevret styringsretten til arbeidsgiver betraktelig, og det ville lett blitt for vanskelig for en arbeidsgiver å kvitte seg med en illojal arbeidstaker.

At enkelte pliktbrudd fra arbeidstakeren er så klanderverdig at mangel på en forutgående advarsel ikke vil ha betydning, har også støtte i Adjunkt-dommen. Selv om arbeidstakeren var gitt en advarsel, ble ikke denne vektlagt i oppsigelsesvurderingen ettersom arbeidstakerens prestasjoner var preget av ”massive, åpenbare og vedvarende pliktbrudd”.<sup>84</sup>

Selv om manglende advarsel vil svekke forutberegneligheten i arbeidsforholdet for arbeidstakeren, vil selve handlinger som er klanderverdig gi arbeidstakeren en indikasjon på at arbeidsgiver vil reagere dersom det oppdages. Dermed står ikke hensynet til

---

<sup>83</sup> Rt. 2001 s. 1589 A s. 1598.

<sup>84</sup> Adjunkt-dommen s. 1377.

forutberegnelighet like sterkt i de tilfellene arbeidstakeren åpenbart er å klandre gjennom en illojal disposisjon. Behovet for en advarsel er dermed ikke like stor som ved mer generelle forsømmelser i arbeidsforholdet.

Sett i et saklighetsperspektiv vil det også være rimelig at arbeidsgiver kan vektlegge forhold som arbeidstakeren kan klandres for. At arbeidstakeren har gjort seg skyldig i en grovt klanderverdig handling, er noe han selv må bære risikoen for, og det ville vært urimelig om arbeidsgiveren ikke kunne vektlagt slike forhold uten at han først har utsendt en advarsel.

I en høyesterettsavgjørelse fra 1956 ble oppsigelse av en arbeider i en mindre bedrift som hadde opptrådt egenrådig ansett som saklig til tross for at det ikke var gitt en tidligere advarsel.<sup>85</sup> Oppsigelsen var begrunnet i arbeidstakerens egne forhold, jf. den eldre lov om arbeidsvern 19. juni 1936 nr. 8 (arbeidsvernloven) § 33, som tilsvarer arbeidsmiljøloven § 15-7. Høyesterett uttalte at det ikke kunne utelukkes at det ”i mange tilfeller vil kunne ha betydning om advarsel er gitt, når en skal ta stilling til om en oppsigelse oppfyller lovens krav til saklighet”, men i den konkrete saken hadde arbeidstakeren ”i lengre tid vært klar over at bedriftens ledelse var misfornøyd med hans opptreden”.<sup>86</sup> Manglende advarsel ble derfor ikke tillagt vekt i saklighetsvurderingen.

Gjennom denne uttalelsen gir Høyesterett uttrykk for at arbeidstakers kunnskap om arbeidsgivers misnøye vil være et moment i vurderingen av om oppsigelsen er saklig. Nettopp som følge av en slik kunnskap i den konkrete saken ble manglende advarsel ikke tillagt betydning i vurderingen. Dersom arbeidstakeren har kunnskap om at arbeidsgiver er misfornøyd med sin egen prestasjon, vil det foreligge en oppfordring om å endre atferd, selv uten at det er gitt en formell advarsel. Kunnskapen hos arbeidstakeren medfører med andre ord at hensynet til forutberegnelighet ikke gjør seg like sterkt gjeldende.

Likevel kan en advarsel bidra til å skape fullstendig klarhet i at arbeidsgiveren faktisk finner forholdene så mangelfulle at de kvalifiserer til en potensiell oppsigelse. Gjennom en slik reaksjon forhindrer man eventuell usikkerhet rundt hvor stor misnøyen faktisk er, noe som kan tale for at det uansett burde reageres med en advarsel.

---

<sup>85</sup> Rt. 1956 s. 578 A.

<sup>86</sup> Ibid s. 580.



I en dom fra Hålogaland lagmannsrett i 2009 ble en avskjedigelse av en resepsjonist opprettholdt som en rettmessig oppsigelse til tross for manglende advarsel.<sup>87</sup> Lagmannsretten vektla at arbeidstakeren hadde vist arbeidsprestasjoner markert under det som arbeidsgiver kunne forvente, og uttalte blant annet at:

A ikke behersket store deler av sine arbeidsoppgaver og at han heller ikke maktet å lære seg hvordan disse skulle utføres, spesielt gjaldt det oppgaver tilknyttet kasse og dataanlegg. [...] As arbeidsutførelse som beskrevet ovenfor utgjør arbeidsprestasjoner markert under det normale og det arbeidsgiver med rimelighet kan forvente. Lagmannsretten har lagt vekt på at A fikk tilstrekkelig opplæring både ved at han fikk demonstrert arbeidsoppgavene i løpet av til sammen 8 opplæringsvakter og ved at han etter det fikk oppfølging fra kolleger.<sup>88</sup>

Uttalelsene viser at arbeidstakerens manglende prestasjoner var markert under hva arbeidsgiveren måtte kunne forvente. I tillegg er det klart at de manglende prestasjonene knyttet seg til oppgaver som er svært viktige for en resepsjonist, herunder ”kasse og dataanlegg”. I lys av at arbeidsgiveren hadde gitt tilstrekkelig opplæring, sammenholdt med arbeidstakerens kunnskap om misnøye fra arbeidsgiveren, ble det derfor ikke vektlagt at arbeidstakeren ikke hadde mottatt en advarsel for forholdet. Lagmannsretten uttalte at ”A hadde over lengre tid både vært klar over at han utførte arbeidet utilfredsstillende, og fått anledninger til å forbedre sine prestasjoner. Det er derfor heller ikke grunn til å legge vekt på at A ikke fikk en formell advarsel før arbeidsforholdet ble avsluttet.”<sup>89</sup>

Dommen kan tas til inntekt for at arbeidsgiver må kunne ha visse forventninger til sine ansatte, og at prestasjoner ”markert under det normale”, som arbeidsgiver ”med rimelighet kan forvente” vil kunne lede til oppsigelse, til tross for manglende advarsel. Likevel må dette nyanseres ut fra arbeidstakerens kunnskap om misnøye. Det er ikke sikkert resultatet hadde vært det samme dersom arbeidstakeren ikke hadde fått løpende tilbakemeldinger om misnøye fra arbeidsgiver slik som i den overnevnte sak.

Sammenlignet med de tilfellene hvor arbeidstaker handler klanderverdig, vil en oppsigelse begrunnet i markert prestasjonssvikt stå i et større spenningsforhold til forutberegnelighetshensynet. Uten en advarsel vil det kunne være vanskelig for vedkommende arbeidstaker å oppdage at prestasjonene ikke er tilfredsstillende. Dersom

---

<sup>87</sup> LH-2009-173393 (Hålogaland lagmannsrett). Saksøker anførte blant annet at ”A fikk ingen skriftlige arbeidsinstruksjoner og han fikk ingen advarsel før han ble sagt opp.” jf. s. 4.

<sup>88</sup> Ibid s. 7.

<sup>89</sup> Ibid s. 8.

arbeidsgiver ikke har gitt konkrete tilbakemeldinger til arbeidstaker om manglende prestasjoner på annen måte, trekker derfor forutberegnelighetshensynet i retning av at advarsel burde vært gitt.

På den andre siden er det klart at det er snakk om tilfeller som ligger langt under normalprestasjon, jf. ”markert under”.<sup>90</sup> En arbeidstaker vil med stor sannsynlighet oppleve arbeidsoppgavene som utfordrende og måtte lene seg på andre kolleger dersom prestasjonene er så svake, og dermed til en viss grad forstå at prestasjonen ikke er tilstrekkelig. Dersom arbeidsgiver har gitt god opplæring og oppfølging, kan det virke hemmende for bedriften om man først må reagere med en advarsel, som igjen utløser en tilpassingsperiode før oppsigelse kan gis. Ved en så markant svikt er det stor grad av sannsynlighet for at arbeidstakeren ikke vil klare å tilpasse seg arbeidsoppgavene. Hensynet til forutberegnelighet kan derfor måtte vike for hensynet til arbeidsgivers styringsrett og overordnede rolle i arbeidsforholdet.

Videre er det klart at arbeidsforholdet er en særegen avtale som påpekt innledningsvis. Den baserer seg på arbeidstakers prestasjoner, og selve produktet av avtalen er nettopp de arbeidsoppgaver arbeidstakeren skal gjennomføre mot kompensasjon fra arbeidsgiver. Prestasjoner markert under hva man med rimelighet kan forvente vil derfor på mange måter kunne anses som en bristende forutsetning for arbeidsavtalen. Dette underbygger at arbeidsgivers styringsrett må stå sterkt, og styrker synspunktet om at oppsigelsen fremstår som saklig begrunnet. I lys av dommen vil dermed manglende advarsel ha mindre betydning for vurderingen av om oppsigelsen er saklig ved prestasjoner markert under det man med rimelighet kan forvente, så lenge arbeidstaker forstår at hans prestasjoner er for svake.

---

<sup>90</sup> LH-2009-173393 (Hålogaland lagmannsrett) s. 7.

## 6 Avsluttende om advarselen

### 6.1 Trenger vi advarsler?

Etter redegjørelsen i punkt 5 er det helt klart at advarsel er et nødvendig redskap i arbeidsforholdet. Advarselen har, som fremstillingen viser, en svært sentral betydning ved vurderingen av arbeidsgiverens adgang til å bringe arbeidsforholdet til opphør. Gjennom advarselen får arbeidstakeren for det første et varsel om at arbeidsprestasjonene eller atferden må endres. En slik oppfordring om endring er helt nødvendig for arbeidsgiver å kunne formidle til de ansatte. Samtidig bidrar advarselen til at arbeidstakeren får en reell mulighet til å endre sin oppførsel, gitt at advarselen er tilstrekkelig klar. Den fungerer dermed som et vern for arbeidstakeren, ved at man får en oppfordring til å endre seg, og ved at en senere oppsigelse ikke kommer like overraskende. Advarselen må derfor kunne konstateres å være i begge parters interesse.

Sett i lys av de sentrale grunnprinsippene på arbeidsrettens område, vil advarselen bidra til å sikre en saklig oppsigelse. Advarselen bidrar til å dokumentere et klanderverdig forhold hos arbeidstaker, og en klar reaksjon fra arbeidsgiver side. Dersom advarselen gis skriftlig vil den dessuten sikre en viss notoritet rundt oppsigelsesgrunnlaget, og dermed kunne bidra til færre tvister omkring oppsigelsesspørsmålet. Gjennom klare og dokumenterbare advarsler sikres det bevis på at forholdet fant sted, og at arbeidstaker var klar over konsekvensene av manglende innrettelse.

Advarselen vil også til en viss grad sikre kontradiksjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiver må videreformidle misnøye til arbeidstakeren, noe som igjen gir arbeidstakeren en mulighet til å imøtegå kritikken som foreligger. Det fremstår dermed klart at advarselen er et nødvendig middel i arbeidsforholdet, og utgjør en sentral betydning ved arbeidsgivers adgang til å bringe arbeidsforholdet til opphør.

Det er imidlertid klart at enkelte forsømmelser fra arbeidstakeren er så alvorlige at manglende advarsel ikke vil være av betydning for om oppsigelsen er saklig. I punkt 5.5.6 ble særlig tre tilfeller trukket frem: arbeidstakerens store grad av klander, arbeidstakerens kunnskap om arbeidsgivers misnøye, samt arbeidsprestasjoner markert under det arbeidsgiver må kunne forvente. Advarselen er følgelig ikke et krav for at oppsigelsen er ”saklig begrunnet” etter

arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd. Likevel viser fremstillingen de viktige hensynene en meddelt advarsel ivaretar, og arbeidsgiveren er dermed i større grad sikret en saklig oppsigelse dersom han bruker dette hjelpemiddelet i arbeidsforholdet. Dessuten vil bruken av advarsel i stor grad skape et bedre arbeidsmiljø ved å sikre en større tillit i arbeidsforholdet. Etter min mening gjør arbeidsgivere derfor et smart valg ved å benytte seg av advarselsinstituttet gjennom arbeidsforholdet, i tråd med de retningslinjer som er oppstilt i fremstillingen.

## 6.2 Bør det være krav om skriftlighet?

Under punkt 5.4.1 ble det oppstilt spørsmål om advarselen burde være underlagt et skriftlighetskrav. Som fremstillingen har vist er det klart at både muntlige og skriftlige advarsler aksepteres slik rettstilstanden er i dag.

I HR-2018-492-U gav Høyesterett uttrykk for en vid adgang for domstolene til å prøve gyldigheten av en gitt advarsel. En vid prøvingsadgang samsvarer med viktige rettssikkerhetshensyn. Det vil bidra til å sikre at en arbeidstaker som blir oppsagt begrunnet med blant annet en tidligere gitt advarsel, kan prøve at oppsigelsen bygger på et forsvarlig avgjørelsesgrunnlag. Skriftlighet vil antageligvis være best egnet for å sikre en vid prøvingsadgang, sett i lys av hensynet til notoritet og etterprøvbarehet. For at prøvingsadgangen Høyesterett statuerer i HR-2018-492-U skal være mest mulig effektiv, tilsier dette at advarselen burde være skriftlig.

Det vil ofte være vanskelig å vurdere eksistensen og innholdet av en muntlig advarsel. Uten et skriftlig utgangspunkt oppstår det raskt uenigheter og uklarheter om hva som egentlig ble fremsatt, og man står lett overfor en ord-mot-ord konflikt. Det vil være vanskelig å etterprøve om advarselen er gitt, hvilket innhold den har og om den bygger på de riktige forutsetninger, sammenlignet med skriftlige advarsler. Domstolens prøvingsadgang og rettssikkerhetshensyn tilsier dermed at advarselen burde være underlagt et krav om skriftlighet.

Den skjeve maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker medfører imidlertid at bevisbyrden for at en oppsigelse er saklig påhviler arbeidsgiveren.<sup>91</sup> Dersom en gitt advarsel inngår i argumentasjonen, vil dermed bevisbyrden for at denne er gitt også påligge han.

---

<sup>91</sup> Adjunkt-dommen s. 1375.

Gjennom det generelle saklighetskravet for arbeidsrettslige disposisjoner er det klart at advarsler som ikke er tilstrekkelig dokumenterbare må utelukkes ved en potensiell oppsigelsesvurdering. Dette gir arbeidsgiveren en klar oppfordring om å forholde seg klar og dokumenterbar. Gjennom bevisbyrden og saklighetskravet vil dermed de svakeste advarslene lukes ut, og arbeidstakers rettsikkerhet sikres dermed i stor grad ved at arbeidsgiver må kunne bevise advarselens eksistens og innhold. Et krav om skriftlighet fører dermed ikke nødvendigvis til en større rettsikkerhet enn slik rettsstilstanden er i dag.

Ved bruk av muntlige advarsler gjennom samtaler med arbeidstakeren, kan det dessuten tenkes at det oppstår bedre kommunikasjon mellom begge partene i et arbeidsforhold. Ved muntlige samtaler vil det være lettere for begge parter å fremme sine synspunkt og stille spørsmål, noe som sikrer et mer forsvarlig og gjennomtenkt grunnlag for den gitte advarselen. Arbeidstakeren får også en enklere mulighet til å imøtegå den kritikken som arbeidsgiver fremsetter umiddelbart, noe som også ivaretar hensynet til kontradiksjon. Dette vil også kunne bidra til å sikre hensynet til saklighet, ettersom begge parter lettere får fremmet sine synspunkt. I tillegg vil disse samtalene som nevnt kunne dokumenteres gjennom møtereferat eller lignende.

Som Fanebust påpeker vil skriftlighet også i noen tilfeller kunne formalisere en konflikt som heller burde blitt tonet ned.<sup>92</sup> Alle kritikkverdige forhold egner seg ikke nødvendigvis for en skriftlig behandling. En muntlig advarsel vil derfor kunne ha like god, om ikke bedre effekt, ved å vise større forståelse overfor arbeidstakeren. En skriftlig advarsel kan motsetningsvis virke avskrekkende og hard.

Det må også vektlegges at arbeidsforholdet innebærer en skjev maktfordeling, hvor arbeidstaker er underordnet arbeidsgiveren. I kraft av styringsretten har arbeidstaker en rett til å ensidig treffe avgjørelser som binder motparten. Et krav om skriftlige advarsler ville medført en større begrensning i arbeidsgivers handlefrihet i arbeidsforholdet enn det som allerede følger av lovgivning og saklighetsnormen. I tillegg ville et slikt absolutt krav stå i fare for å hindre effektivitet. Den fleksibiliteten arbeidsgiveren skal ha gjennom styringsretten tilsier derfor at det ikke burde være noe formkrav for advarselen, og at arbeidsgiver selv skal avgjøre hvilken form som er hensiktsmessig i den konkrete sak.

---

<sup>92</sup> Fanebust, 2017, s. 254.

Advarsler er likevel forbeholdt de mest alvorlige tilfeller hvor arbeidsgiver anser det som nødvendig å korrigere arbeidstakerens handlemåte. Det er følgelig en streng sanksjon i arbeidsforholdet. Selv om skriftlighet kan virke hardt og avskrekkende, og samtidig hindre en viss fleksibilitet for arbeidsgiver, er det svært viktig å sikre notoritet, saklighet og en forsvarlig saksbehandling ved de momentene en oppsigelse bygger på. Muntlighet vil i større grad kunne føre til uenighet rundt hva som ble fremmet eller ikke. I lys av advarselens alvorlige karakter, vil et krav om skriftlighet være godt egnet til å ivareta advarselens formål og hensyn.

En mulig løsning for å ivareta de sentrale hensynene ved bruk av advarsler, kunne vært å innta et skriftlighetskrav for de advarsler som senere kan benyttes i argumentasjonen for en saklig oppsigelse. På den andre siden vil dette kunne uthule effekten av en muntlig advarsel, ettersom arbeidstakeren vet at den ikke kan påberopes ved en potensiell oppsigelsestvist. I tillegg er det ikke enkelt å vite om en advarsel skal benyttes i en senere oppsigelse på tidspunktet for utstedelse. Et slikt krav ville dermed også lett medført at arbeidsgiver reagerer strengere enn nødvendig i frykt for å ikke kunne bringe advarselen inn som et moment ved en senere oppsigelsesvurdering.

### **6.3 Lovfesting av advarselen**

Et sentralt spørsmål som oppstår i relasjon til advarsler i arbeidsforholdet, er hvorvidt advarselen burde lovfestes, eller om den er best egnet som et ulovfestet institutt slik rettstilstanden er i dag.

I Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) ble det drøftet av departementet om ordensstraff burde lovfestes i arbeidsmiljøloven. I dag er ordensstraff lovfestet i statsansatteloven, men ikke i arbeidsmiljøloven. I forarbeidet blir det blant annet uttalt at ordensstraff ”er en gammeldags reaksjon som neppe tjener noe reelt formål ved siden av oppsigelse og avskjed når arbeidsgiver benytter seg av adgangen til å gi en forutgående advarsel”. Forslaget om ordensstraff ble således ikke lagt frem.<sup>93</sup>

Som fremsatt i punkt 5.2, kunne advarselen tidligere anses som en ordensstraff for statsansatte etter den eldre tjenestemannsloven § 14 andre ledd. I dagens statsansatteloven § 25, er

---

<sup>93</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingvern mv. (arbeidsmiljøloven) s. 252.

imidlertid skriftlig advarsel fjernet som ordensstraff. Advarselen fungerer derfor heller som ”grunnlagsmateriale for eventuelle senere reaksjoner i form av ordensstraff, avskjed osv.” En tidligere advarsel ”må da regnes med som et ledd i saklighetsvurderingen av en disiplinærreaksjon.”<sup>94</sup>

I Ot.prp. nr. 49 ble det ikke drøftet hvorvidt advarselen kunne egnet seg som en disiplinærreaksjon, selv om det blir påpekt at dette er et svært praktisk virkemiddel gjennom uttalelsen ”En advarsel vil være en klar informasjon til arbeidstaker om at gjentakelse av tilsvarende forhold vil kunne innebære ytterligere konsekvenser for vedkommende arbeidsforhold”.<sup>95</sup>

Ulempen ved at advarselen ikke er lovfestet kan først og fremst finnes i den uklarheten som foreligger rundt dens vilkår og virkning i arbeidsforholdet. Slik rettstilstanden er i dag må arbeidsgiver og arbeidstaker søke i andre rettskilder enn lov for å finne svar på hvordan advarselen skal vektlegges ved en senere oppsigelse. Som fremstillingen viser er dessuten kildene spredt. Dette vil lett føre til at advarselen utgjør et tvisteskapende moment ved en potensiell oppsigelse fra arbeidsgiver side, og dermed blir prosessdrivende og prosessøkonomisk uheldig. Prosessøkonomiske hensyn trekker derfor i retning av at advarselen burde lovfestes for å skape større klarhet og rettsenhet rundt instituttet.

En lovfesting av advarselen vil dessuten kunne skape større likevekt mellom partene i arbeidsavtalen. Det er særlig vanskelig for en privatperson å skulle håndtere et rettskildematerialet som er så spredt som advarselsinstituttet er, og faren er stor for at arbeidstakere ikke er klar over sine egne rettigheter ved bruk av advarsler i arbeidsforholdet. En potensiell lovfesting vil dermed kunne bidra til å styrke arbeidstakerens rettssikkerhet og forutberegnelighet.

Likevel kan det være vanskelig å lovfeste et institutt som baserer seg i så stor grad på en konkret skjønsmessig vurdering ut fra arbeidstakers og arbeidsgivers behov. Det vil ofte variere når det vil være naturlig for en arbeidsgiver å reagere med en advarsel. Ulike yrker krever ulike vurderinger og avveininger, noe som kan være vanskelig å regulere gjennom et sett generaliserende rettsregler. Faren er stor for at regelverket ville blitt for uoversiktlig. Ved bestemmelser med svært konkrete vilkår og retningslinjer vil anvendelsesområdet dessuten

---

<sup>94</sup> Statens personhåndbok 2020 punkt 2.10.1.

<sup>95</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 252.

kunne bli for snevert, og dermed innskrenke arbeidsgiverens fleksibilitet i arbeidsforholdet. Motsetningsvis vil for skjønnsmessige bestemmelser kunne gjøre anvendelsesområde for vidt, samtidig som det gir en for stor beslutningsmyndighet overlatt til den konkrete arbeidsgiver.

Gjennom et ulovfestet institutt som utvikles av domstolene, sikres dessuten en dynamisk utvikling av arbeidsretten, og gode grunner taler derfor for å la advarselen forbli ulovfestet og beholde rettstilstanden slik den er i dag. Ved en lovfesting risiker man å svekke en dynamisk utvikling gjennom kompliserte og uhåndterlige regler.

En potensiell mellomløsning kunne ha vært å lovfeste en definisjon av advarselsinstituttet og de formål advarselen skal ivareta. En slik bestemmelse ville da kunne preget hvordan en advarsel skal tolkes og forstås ved en potensiell tvist. Den ville kunne fungert som en rettesnor for arbeidsgivere i både prosessen frem mot en advarsel, og dens etterfølgende betydning for arbeidsforholdet. Videre kunne bestemmelsen inneholdt noen veiledende momenter om hva advarselen burde inneholde. På denne måten ville arbeidsgivere fått en oppfordring på hvilket punkt som burde være med i advarselen før den utstedes, og sikre en bedre og mer gjennomtenkt prosess frem mot en advarselen. Gjennom en slik lovfesting ville man dessuten styrket arbeidstakerens posisjon i arbeidsforholdet ved å gjøre reglene om advarselen klarere og lettere tilgjengelig for mannen i gata.

Likevel er det usikkert om en slik lovfesting egentlig ville bidra til noe ytterligere enn den rettstilstanden som foreligger i dag. En formålsparagraf vil ofte få rolle som symbolparagraf, og er ofte vanskelig å håndheve. Hvordan skal man sanksjonere arbeidsgivere som ikke opptrer i tråd med den, og hvor skal grensen gå for at en advarsel ikke ivaretar formålene på en tilstrekkelig måte? Dette ville lett medført en usikkerhet rundt hvordan bestemmelsen skal tolkes og anvendes, og realiteten ville raskt blitt et økt behov for avklaring gjennom domstolene, og følgelig en ny rettstilstand preget av retningslinjer utarbeidet i rettspraksis slik som i dag. Det må imidlertid vektlegges at en lovfesting nok ville sikret bedre forutberegnelighet for arbeidstakeren, noe som taler sterkt for at en lovfesting burde vurderes.



# 7 Litteraturliste

## 7.1 Norske lover:

Lov 10. februar 1967 om behandlingmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven)

Lov 4. mars 1983 nr. 3 om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) (Opphevet)

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)

Lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidere på skip (skipsarbeiderloven)

Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven)

## 7.2 Norske lovforarbeider:

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Prop. 94 L (2016-2017) om statens ansatte mv.

## 7.3 Norske rettsavgjørelser:

Noen av avgjørelsene fra lagmannsretten, tingretten og arbeidsretten er kursivert i kildelisten. Disse avgjørelsene har ikke sidetall på lovdata.no, og sidetallene som fremgår av de løpende henvisningene i teksten er hentet fra dommenes nedlastbare versjon i PDF-format fra lovdata.no. Ved nedlastningen er det huket av for sammendrag/hovedopplysninger, dokumenttekst, fotnoter og innholdsfortegnelse.

### 7.3.1 Høyesterettspraksis – Rt. (Norsk rettstiende) og HR:

Rt. 1956 s. 578 A

Rt. 1982 s. 1729 A

Rt. 1992 s. 1023 A (Smugler-dommen)

Rt. 2000 s. 1602 A (Nøkk-dommen)

Rt. 2001 s. 418 A (Kårstø-dommen)

Rt. 2001 s. 1362 A (Adjunkt-dommen)

Rt. 2001 s. 1589 A

Rt. 2002 s. 273 A

Rt. 2005 s. 1590 A

Rt. 2009 s. 685 A (Webredaktør-dommen)

Rt. 2011 s. 1674 A (Vaktbytte-dommen)

HR-2018-492-U

### **7.3.2 Lagmannsrettspraksis:**

RG. 1950 s. 626 (Frostating lagmannsrett)

*LH-1999-1004 (Hålogaland lagmannsrett)*

*LE-2006-81132: (Eidsivating lagmannsrett)*

*LH. 2009 s. 173393 (Hålogaland lagmannsrett)*

*LF-2015-192595 (Frostating lagmannsrett)*

### **7.3.3 Tingrettspraksis:**

RG. 1954 s. 282 (Bergen byrett)

RG. 1961 s. 262 (Oslo byrett)

TOSLO-2018-78174 (Oslo tingrett)

19-138802TVI-JARE (Jæren tingrett) (upublisert)

### **7.3.4 ARD (Dommer og kjennelser av Arbeidsretten)**

ARD-1980-253

### **7.3.5 NAD (Norsk arbeidsrettslig domssamling):**

*NAD-1981-355 (Oslo byrett)*

*NAD-1981-775 (Eidsivating Lagmannsrett)*

### **7.3.6 LARD (Dommer og kjennelser av lokale arbeidsretter):**

LARD-1979-310 (Tromsø)

## **7.4 Andre skrevne kilder:**

Statens personalhåndbok 2020

## **7.5 Hovedavtaler:**

Hovedavtalen LO-NHO 2018-2021

Hovedavtalen LO Stat-Arbeidsgiverforeningen Spekter 2018-2021

Hovedavtalen HK-AAF 2019-2021

## **7.6 Juridisk litteratur**

### **7.6.1 Bøker**

Andersen, Kirsten: *Fra arbeidslivets rett*, Oslo: Tanum, 1967.

Fanebust, Arne: *Oppsigelse i arbeidsforhold*, 5.utg., Oslo: Universitetsforlaget, 2017.

Hirst, Marion Holthe og Lønneid, Sven Ivar: *Arbeidsrett i et nøtteskall*, 1.utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS, 2017.

Skjønberg, Alexander Næss, Hognestad, Eirik, Hotvet, Marianne Jenum: *Individuell arbeidsrett*, 2. utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS, 2018.

Storeng, Nils H., Beck, Tom H., Lund, Arve Due, Andersen, Kari B., Andersen, Terje G., Svendsen, Thomas B., *Arbeidslivets spilleregler*, 5. utg. Oslo: Universitetsforlaget, 2020.

## 7.6.2 Artikler

Evju, Stein: *Styringsretten – et perspektiv\**, *Arbeidsrett og arbeidsliv*, Bind I, 2003 s. 6-8.

Fougner, Jan: *Avslutning av arbeidsforhold – vilkåret om saklig grunn*, *Arbeidsretten*, vol. 12 nr. 1, 2015, s. 147-157.

Hirst, Marion Holthe: *Advarsel på "tynn is"?*, *Arbeidsrett* vol. 16 bind II, 2019 s. 306-330.

Skarning, Nicolay og Wegner, Helene: *Mangelfulle arbeidsprestasjoner som oppsigelsesgrunn*, *Praktisk økonomi og finans* vol. 31 nr. 3, 2015 s. 228-237.

## 7.6.3 Nettsider

Dalheim, Tron, *Norsk Lovkommentar: Arbeidsmiljøloven*, Rettsdata.no (lest: 10. september 2020).

Gaard, Espen, *Norsk lovkommentar, statsansatteloven*, Rettsdata.no (lest: 15. September 2020 og 12. november 2020).

<https://www.arbeidsrettsadvokaten.no/advarsel-arbeidsforhold/> (lest: 21. oktober 2020).

NHO, *Advarsel i arbeidsforhold*: <https://arbinn.nho.no/arbeidsrett/oppsigelser/oppsigelse-p.g.a.-arbeidstakers-forhold/advarsel-i-arbeidsforhold/> (deler av artikkel upublisert) (lest: 27. august 2020).