

bindinger, de konkret berørte lovregler samt overenskomsterne påfører en arbeidsgiver i ændringssituationen. Man havde også gerne hørt noget om, hvorvidt forfatteren mener, det kan have betydning, om arbeidsgiveren er en offentlig myndighed eller privat virksomhed.

Den pr. 2006 foreliggende version belastes i øvrigt af en del formuleringsmangler, retskrivnings- og grammatiske fejl, slåfejl og fejlstavninger i citerede passager fra fremmed ret samt en del skrivemæssige ufuldkomnheder. Man må formode, at disse vil blive justeret i den bogtrykte udgave.

*Ole Hasselbalch
Professor, jur. dr.
Handelshøjskolen i Århus,
Århus Universitet*

*Erik C. Aagaard og Nina Melsom, **Bedriftens personalhåndbok : Rett og plikt i arbeidsforhold.** 7. utgave. Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS, 2006: 429 s. ISBN 82-05-36234-3.*

”Bedriftens personalhåndbok” ble første gang utgitt i 1987 av Tor Gjone og Erik C. Aagaard, og er for mange en av de klassiske lærebøkene i arbeidsrett. Bokens målgruppe er definert som ”*personaladministrasjonen i bedriftene, advokater og andre som har befattning med arbeidsrettslige spørsmål*”. Den benyttes også som innføringsbok for mange studenter.

I 7. utgave av boken har advokat Nina Melsom overtatt ansvaret for de kapitler som tidligere ble skrevet av Tor Gjone, mens Erik C. Aagaard fortsatt har ansvar for sine deler av boken. Denne utgaven er derved skrevet av to advokater som begge har daglig arbeidssted i NHO. Boken bærer preg av forfatternes lange erfaring som virksomhetenes rådgivere. Selv om det i forordet sies at hensikten med boken ”*er å gi en samlet fremstilling av de rettsregler som styrer forholdene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker*”, bør det være klart også for studenter at dette ikke er noen partsnøytral bok: Temavalg og utforming viser at boken er skrevet for arbeidsgivere og deres rådgivere.

Forfatterne skriver i forordet at hovedårsaken til den 7. utgaven er ikrafttredelsen av den nye arbeidsmiljøloven 1. januar 2006. Boken er ajourført frem til september 2006, og har i tillegg tatt inn forslag til endringer i lover og forskrifter som på dette tidspunkt var varslet. Eksempel på sistnevnte er de varslede endringer i vilkår for arbeidsgivers rett til å åpne arbeidstakers e-post. I anledning den nye loven har forfatterne også tatt inn

et nytt kapittel om kontrolltiltak i virksomheten, skrevet av Nina Melsom. Dette kapitlet gir en god og brukervennlig fremstilling av de nye reglene, med gode henvisninger til de relevante forarbeidene.

Med unntak av kapitlet om kontrolltiltak er imidlertid temavalgene nærmest identiske med forrige utgave fra 2002. Når forfatterne har satt seg fore å gi en ”samlet fremstilling av de rettsregler som styrer forholdene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker”, kunne de med fordel ha utvidet antall temaer noe. Undertegnede savner spesielt et kapittel om reglene for mobbing og trakassering på arbeidsplassen. Den stadig mer utbredte internasjonalisering av arbeidslivet gjør også at forfatterne med hell kunne skrevet et avsnitt om rettigheter og plikter overfor utsendte arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven § 1-7 og forskriften om utsendte arbeidstakere av 16. desember 2005 nr. 1566. I tillegg burde boken etter min oppfatning inneholdt et generelt kapittel om betydningen av forbudet mot diskriminering i henholdsvis arbeidsmiljøloven, diskrimineringsloven og likestillingsloven. Boken gir en god beskrivelse av diskrimineringsreglenes betydning i tilknytning til ansettelsesprosesser. Det er imidlertid uheldig at den ikke beskriver diskrimineringsreglenes betydning for de øvrige stadier av arbeidsforholdet, som for eksempel for fastsettelse eller endring av arbeidsvilkår eller ved avslutning av et arbeidsforhold.

En av de største styrker ved denne boken er at den er lettfattelig og oversiktlig, og derved meget brukervennlig som innføringsbok. Kapitlet om opphør av ansettelsesforhold har beholdt sin klassiske stil med mange gode og lærerike eksempler fra rettspraksis. Kapitlet om behandling av personopplysninger gir en god oversikt over arbeidsgivers forpliktelser og rettigheter, som bør være nyttig for mange arbeidsgivere. Dette er imidlertid ingen detaljert bok hvor arbeidsgivere kan finne svar på alle sine spørsmål knyttet til de ulike temaer. Spesielt kapitlet om ansettelser inneholder også litt for mange råd om hva arbeidsgiver ”bør” og ”må”, uten at det går tydelig frem at hva som er beskrivelse av gjeldende rett, og hva som nærmest er advokatråd fra forfatterne. Som eksempel på sistnevnte kan vises til bokens kapittel 1.3 på side 14:

”Dersom arbeidstakeren har fratrudd sin tidligere ansettelse – vedkommende kan med andre ord begynne straks – må arbeidsgiveren kreve sluttattest fremlagt...”

Boken avsluttes med et fyldig og godt stikkordregister, som er et godt supplement til en allerede god og brukervennlig innholdsfortegnelse innledningsvis og foran hvert kapittel. I tillegg gis gode og brukervennlige eksempler på både datainstruks, standard arbeidsavtale, oppsigelsesbrev, av-

skjedsbrev og suspensjonsskjema. Boken ville imidlertid øke sin nytteverdi for både advokater, praktiserende jurister og studenter dersom forfatterne i neste utgave tar inn et eget register over de lover, forarbeider og rettspraksis de har gjort bruk av.

Denne 7. utgaven av "Bedriftens personalhåndbok" er sannsynligvis nyttig både som lærebok og oppslagsbok for arbeidsgivere og deres rådgivere innenfor de arbeidsrettslige temaer forfatterne har valgt å behandle. Etter min oppfatning har Nina Melsoms bidrag gitt "Bedriftens personalhåndbok" et løft i faglig innhold og verdi for advokater og andre praktiserende jurister. Boken er imidlertid ingen partsnøytral lærebok i arbeidsrett, den er en "arbeidsgivers håndbok" skrevet av og for arbeidsgiverrepresentanter. For en leser som til daglig har arbeidsrett som fagområde, blir den også for enkel og overflatisk til å bli et egentlig interessant bidrag til arbeidsrettslitteraturen. Denne oppfatning tror jeg både advokater og personalledere med erfaring vil dele med meg. Mitt håp er derfor at forfatterne til neste utgave beholder bokens brukervennlige form, men utdyper og presiserer sine beskrivelser og sin rådgivning.

Kari Bergeius Andersen

Advokat/partner

Advokatfirmaet Storeng Beck og Due Lund ANS