

*Mette Søsted Hemme*

# Afskedigelse

– processuelle krav  
i forvaltningsretten og arbejdsretten

Mette Søsted Hemme

*Afskedigelse – processuelle krav i forvaltningsretten og arbejdsretten*

1. udgave, 1. oplag

© Karnov Group Denmark A/S, København 2022

ISBN 978-87-619-4364-4

Omslag: Torben Lundsted, Korsør

Sats: Integra, Indien

Tryk: Sowa Sp. z o.o. Warsaw, Polen

Denne bog er beskyttet i medfør af gældende dansk lov om ophavsret. Kopiering må kun ske i overensstemmelse med loven. Det betyder f.eks., at kopiering til undervisningsbrug kun må ske efter aftale med Copydan Tekst og Node. Alle rettigheder forbeholdes.

# Forord

Denne bog er en lettere revideret udgave af min ph.d.-afhandling, som blev udarbejdet under min ansættelse som ph.d.-stipendiat ved Juridisk Institut, Aarhus BSS, Aarhus Universitet. Afhandlingen blev indleveret den 12. december 2021 og efterfølgende forsvaret den 11. marts 2022. Afhandlingens titel var ”Afskedigelse – Processuelle krav. Forskelle og ligheder mellem afskedigelse på det offentlige og det private arbejdsmarked.” I forbindelse med denne bogs udgivelse er titlen blevet justeret, uden at dette dækker over, at der er foretaget væsentlige indholdsmæssige ændringer.

Afhandlingen blev vejledt af højesteretsdommer, dr.jur. Søren Højgaard Mørup som hovedvejleder og lektor Natalie Videbæk Munkholm som bivejleder. Jeg skylder jer begge en stor tak for jeres kyndige vejledning.

Bedømmelsesudvalget bestod af professor emeritus, dr.jur. Karsten Revsbech, Aarhus Universitet, professor, dr.jur. Jens Kristiansen, Københavns Universitet, og professor emeritus Stein Evju, Universitetet i Oslo. En stor tak til udvalget for deres værdifulde kommentarer.

Som en del af mit ph.d.-forløb havde jeg et forskningsophold på Goethe Universitat i Frankfurt am Main, Tyskland. Her fik jeg mulighed for at undersøge EU-retlige og komparative aspekter af afhandlingens emne, hvilket bidrog til den nærmere afgrensning. En stor tak skylder jeg i den forbindelse professor dr. Bernd Waas og professor emeritus dr. Manfred Weiss.

Derudover vil jeg gerne takke mine gode kollegaer pa Juridisk Institut, som har bidraget med faglig sparring og godt humor. Sarligt tak til kontorfuldmegtige Tinna Meyer og Jytte Monster for kyndig korrekturlesning mv.

Endelig – men ikke mindst – skylder jeg en stor tak til min familie og venner for stotte og opbakning i min tid som ph.d.-stipendiat og smabørnsmor. Sarligt tak til min mand, Kasper, og mine to guldklumper, Ea og Liva.

Materiale efter den 1. april 2022 er ikke medtaget i bogen.

Aarhus, den 1. juli 2022

Mette Sosted Hemme

# Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	5
---------------------	---

## **DEL I**

### **Introduktion, metode og retskilder**

#### *Kapitel 1*

<b>Introduktion</b> .....	21
1. Afhandlingens emne .....	21
1.1. De offentligt ansattes retsstilling – det dobbelte retsgrundlag .....	24
1.2. De privat ansattes retsstilling – arbejdsretlige krav .....	25
1.3. EU-retlige og internationale forpligtelser ved afskedigelsesproceduren? .....	27
2. Formål og problemformulering .....	30
3. Disposition .....	31

#### *Kapitel 2*

<b>Afgrænsning, metode og retskilder</b> .....	33
1. Emnets afgrænsning og begreber .....	33
1.1. Forvaltningsret og arbejdsret .....	33
1.2. Dansk ret .....	36
1.3. De offentligt ansatte .....	37
1.4. De privat ansatte .....	39
1.5. Beskyttelse mod uberettiget afskedigelse .....	41
1.6. De processuelle krav og retsvirkningerne .....	43
2. Metodiske overvejelser .....	46
2.1. Metodevalg .....	46
2.2. Krydsfeltet mellem offentlig ret og privatret .....	48
3. Ret skilder m.v. ....	50
3.1. Indledning .....	50
3.2. Lovgivning .....	51
3.3. De kollektive overenskomster .....	52
3.4. Retspraksis .....	53

3.5. Fagretlig praksis . . . . .	53
3.6. Ombudsmandspraksis . . . . .	56
3.7. Reale hensyn . . . . .	57
3.8. Juridisk litteratur . . . . .	58

### *Kapitel 3*

<b>De materielle grundsætninger om saglighed, lighed og proportionalitet . . . . .</b>	<b>59</b>
1. Indledning . . . . .	59
2. Den forvaltningsretlige grundsætning om saglig forvaltning. . .	60
2.1. En afskedigelse skal bygge på saglige hensyn . . . . .	60
2.2. Saglighedskravet og den arbejdsretlige beskyttelse mod uberettiget afskedigelse . . . . .	62
3. Den forvaltningsretlige lighedsgrundsætning . . . . .	65
4. Det forvaltningsretlige proportionalitetsprincip . . . . .	69
5. Sammenfatning . . . . .	73

### *Kapitel 4*

<b>Afgørelsesbegrebet i forvaltningsloven. . . . .</b>	<b>75</b>
1. Indledning . . . . .	75
2. Forvaltningslovens anvendelse på personalereaktioner . . . . .	76
2.1. Indledning . . . . .	76
2.2. U 1996.1462 H. . . . .	78
2.3. Forskellige afgrænsninger af afgørelsesbegrebet . . . . .	80
2.3.1. Kontraktindgåelse og andre privatretlige dispositioner . . . . .	80
2.3.2. Den konkrete forvaltningsakt (kerneområdet) . . .	83
2.3.3. Væsentlighedskriteriet . . . . .	87
2.4. Sammenfatning . . . . .	91
3. Afgørelsesbegrebets konkrete afgrænsning ved afskedigelse . . .	92
3.1. Beslutningen om <i>ikke</i> at afskedige . . . . .	93
3.2. Væsentlig stillingsændring . . . . .	95
3.2.1. Indledning . . . . .	95
3.2.2. Myndighedens retlige vurdering af ændringens karakter . . . . .	98
3.2.3. Aftalte vilkårsændringer . . . . .	99
3.3. Opsigelse . . . . .	103
3.4. Bortvisning . . . . .	104
3.5. Sammenfatning . . . . .	107
4. Sammenfatning . . . . .	109

**DEL II****De forvaltningsretlige krav til afskedigelsesproceduren***Kapitel 5*

<b>Officialprincippet</b> .....	113
1. Indledning .....	113
2. Myndighedens pligt til at iværksætte undersøgelse .....	115
3. Officialprincippet's udstrækning i afskedigelses-sager – et vidtgående officialprincip? .....	116
4. Oplysninger fra ”usikre” kilder .....	122
5. Beviskravet ved opsigelse på grund af medarbejderens bebrejdellesværdige forhold .....	126
6. Officialprincippet's udstrækning ved bortvisning .....	130
6.1. En svækkelse af officialprincippet? .....	130
6.2. En skærpelse af officialprincippet? .....	133
6.3. Officialprincippet's betydning for myndighedens hæveadgang på grund af urigtige forudsætninger .....	134
7. Retsvirkninger .....	137
8. Sammenfatning .....	138

*Kapitel 6*

<b>Partshøring</b> .....	141
1. Indledning .....	141
2. Forvaltningslovens § 19 om partshøring .....	142
2.1. Bestemte oplysninger om en sags faktiske grundlag eller eksterne faglige vurderinger (kredsen af relevante oplysninger) .....	144
2.1.1. Egne oplysninger: Oplysninger om en sags faktiske grundlag .....	146
2.1.2. Oplysninger udefra: Oplysninger om en sags fakti- ske grundlag og eksterne faglige vurderinger . . .	151
2.1.3. Bestemte oplysninger .....	154
2.2. Mundtlig eller skriftlig partshøring .....	158
2.3. Frist til at kommentere høringsgrundlaget .....	160
2.4. Sammenfatning .....	163
3. Udvidet partshøringspligt .....	164
3.1. Indledning .....	164
3.2. Det generelle anvendelsesområde .....	166
3.3. Alle typer af afskedigelser? .....	167

3.4. Hvilke begrundelser for afskedigelse udløser udvidet partshøringspligt (bebrejdellesværdige forhold)? . . . . .	170
3.5. Sammenfatning . . . . .	174
4. Retsvirkninger . . . . .	175
5. Sammenfatning . . . . .	177

## *Kapitel 7*

<b>Begrundelse</b> . . . . .	179
1. Indledning . . . . .	179
2. Skal afskedigelser meddeles skriftligt? . . . . .	181
3. Begrundelsens indhold i afskedigelsessager . . . . .	183
3.1. Retsgrundlaget . . . . .	184
3.1.1. Skrevne regler . . . . .	184
3.1.2. Uskrevne regler . . . . .	186
3.2. Hovedhensynene ved skønsmæssige afgørelser . . . . .	188
3.3. Sagens faktiske omstændigheder . . . . .	192
4. Objektivt og subjektivt rigtig begrundelse . . . . .	193
5. Retsvirkninger . . . . .	200
6. Sammenfatning . . . . .	202

## *Kapitel 8*

<b>Retsvirkninger ved forvaltningsretlige sagsbehandlingsmangler</b> . . . . .	205
1. Indledning . . . . .	205
2. Forvaltningsretlig ugyldighed (eller ej) . . . . .	208
2.1. Hvad indebærer forvaltningsretlig ugyldighed i afskedigelsessager? . . . . .	208
2.2. Ugyldighedsbegrebet i afskedigelsessager . . . . .	210
2.3. Kompensation på forvaltningsretligt grundlag . . . . .	212
3. Historisk: Sagsbehandlingsmangler udløste kompensation i sig selv . . . . .	213
4. Sagsbehandlingsmangler absorberes af overenskomstregler om beskyttelse mod urimelig opsigelse . . . . .	216
4.1. U 2007.537 H . . . . .	216
4.2. U 2008.401 H . . . . .	218
4.3. U 2009.1251 H . . . . .	220
4.3.1. Uhensigtsmæssig dobbeltprøvelse af opsigelsessager . . . . .	222
4.3.2. Højesterets generelle opfordring til de fagretlige organer . . . . .	222
4.3.3. Højesterets konkrete vurdering af den fagretlige tilkendegivelse . . . . .	223

4.3.4. Har Højesteret forladt effektivitets- og retssikkerhedshensynet? . . . . .	224
4.3.5. Sammenfatning. . . . .	227
5. Retspraksis efter U 2009.1251 H. . . . .	228
5.1. ØLD af 21. juni 2012 (B-2627-11) . . . . .	228
5.2. ØLD af 30. juni 2017 (B-950-16) . . . . .	230
5.3. U 2021.93 V . . . . .	232
5.4. Sammenfatning . . . . .	234
6. Hvilket anvendelsesområde er der tilbage for kompensation udmålt på forvaltningsretligt grundlag ved de ordinære domstole? . . . . .	235
6.1. Adgangen til kompensation på forvaltningsretligt grundlag. . . . .	235
6.2. Videreudvikling eller afklaring af fortolkningstvivil om de forvaltningsretlige sagsbehandlingsregler . . . . .	238
6.3. Sammenfatning . . . . .	239
7. Folketingets Ombudsmands reaktionsmuligheder . . . . .	239
7.1. Ombudsmandens valg af reaktion ved uberettiget afskedigelse . . . . .	240
7.2. Begrænset mulighed for at få prøvet en afskedigelse . . . . .	243
8. Sammenfatning . . . . .	244

## *Kapitel 9*

<b>Retsvirkninger ved forvaltningsretlige sagsbehandlingsmangler . . . . .</b>	<b>247</b>
1. Indledning . . . . .	247
2. Beskyttelsen mod uberettiget afskedigelse i de offentlige overenskomster . . . . .	248
2.1. Det offentlige overenskomstsystem. . . . .	248
2.2. Det statslige område . . . . .	250
2.3. Det kommunale og regionale område. . . . .	253
3. Forumspørgsmål: Domstolene eller fagretlig behandling . . . . .	255
3.1. Udenforstående medarbejders søgsmålsret ved domstolene . . . . .	256
3.2. Organiserede medarbejders søgsmålsret ved domstolene, hvis organisationen ikke vil forfølge kravet fagretligt. . . . .	258
3.3. Funktionæransattes adgang til domstolsprøvelse?. . . . .	259
3.4. Forum i bortvisningssager. . . . .	260
4. Forvaltningsret som bedømmelsesgrundlag ved de fagretlige organer efter U 2009.1251 H. . . . .	262
4.1. Sagsbehandlingsfejl får en bevismæssig betydning. . . . .	264



4.2. Sagsbehandlingsfejl anses for en integreret del af rimelighedskravet (formel og materiel vurdering) . . . . .	265
4.3. Sammenfatning . . . . .	270
5. Sammenfatning . . . . .	271

### **DEL III**

#### **De arbejdsretlige krav til afskedigelsesproceduren**

Introduktion . . . . .	277
------------------------	-----

#### *Kapitel 10*

<b>Undersøgelse og høring ved opsigelse . . . . .</b>	<b>279</b>
---	------------

1. Indledning . . . . .	279
2. Formålsovervejelser . . . . .	281
3. Undersøgelse og høring som moment i rimelighedsvurderingen . . . . .	283
3.1. Et rigtigt og tilstrækkeligt beslutningsgrundlag . . . . .	283
3.2. Høring ansues som et led i sagens oplysning . . . . .	285
3.3. Oplysninger fra ”usikre” kilder . . . . .	287
3.3.1. Anonyme oplysninger . . . . .	288
3.3.2. Rygter på arbejdspladsen . . . . .	290
3.3.3. Klager fra kollegaer eller kunder . . . . .	291
3.4. Lempende og skærpnde momenter . . . . .	293
3.5. Sammenfatning . . . . .	295
4. Undersøgelse og høring som moment på tværs af opsigelsesgrundene . . . . .	296
4.1. Opsigelse i medarbejderens forhold . . . . .	296
4.2. Opsigelse i virksomhedens forhold . . . . .	298
4.3. Sammenfatning . . . . .	302
5. Grænserne for arbejdsgiverens undersøgelser . . . . .	303
6. De retlige konsekvenser . . . . .	305
6.1. Manglende undersøgelse og høring får en bevismæssig betydning . . . . .	306
6.2. Manglende undersøgelse og høring som integreret del af rimelighedsvurderingen . . . . .	307
6.3. Manglende undersøgelse og høring som moment i udmåling af godtgørelsens størrelse . . . . .	310
6.4. Sammenfatning . . . . .	312
7. Sammenfatning . . . . .	313

*Kapitel 11*

<b>Begrundelse af opsigelse</b> . . . . .	317
1. Indledning . . . . .	317
2. Formålsovervejelser . . . . .	318
3. Begrundelse som udgangspunkt for rimelighedsvurderingen. . .	319
3.1. Den skriftlige begrundelse som udgangspunkt . . . . .	319
3.2. Frivillig begrundelse . . . . .	320
3.3. Pligtmæssig begrundelse . . . . .	321
3.4. Begrundelsen som væsentligt bevismiddel . . . . .	322
3.4.1. Begrundelsen som væsentligt bevismiddel (ved uklarheder) . . . . .	322
3.4.2. Begrundelsen er konciperet ud fra et hensyn til medarbejderen . . . . .	325
3.4.3. Begrundelsen er konciperet efter fælles overens- stemmelse . . . . .	328
3.5. Sammenfatning . . . . .	328
4. En objektivt og subjektivt rigtig begrundelse . . . . .	329
4.1. Den retlige prøvelse af begrundelsens subjektive rigtighed. . . . .	329
4.2. Den subjektivt rigtige begrundelse skal være objektivt rigtig . . . . .	332
4.3. Sammenfatning . . . . .	334
5. Nye begrundelser – arbejdsgiverens præciserende, supplerende eller ændrede begrundelser . . . . .	335
5.1. Arbejdsgiverens bevisbyrde for den subjektive rigtighed . . .	336
5.1.1. Udgangspunktet i retspraksis: Arbejdsgiverens svære bevisbyrde . . . . .	336
5.1.2. Et (endnu) skarpere beviskrav ved ændring af pligtmæssige begrundelser? . . . . .	342
5.2. Beviskravet til opsigelsens rimelighed. . . . .	345
5.3. Sammenfatning . . . . .	346
6. De retlige konsekvenser . . . . .	346
6.1. Suspension af fagretlige frister . . . . .	347
6.2. Begrundelsens bevismæssige betydning . . . . .	347
6.3. Begrundelsen som en integreret del af rimeligheds- vurderingen . . . . .	348
6.4. Udmåling af godtgørelse for urimelig opsigelse. . . . .	349
6.5. Sammenfatning . . . . .	352
7. Sammenfatning . . . . .	353

## Kapitel 12

<b>Undersøgelse og høring ved bortvisning</b> . . . . .	357
1. Indledning . . . . .	357
2. Arbejdsgiverens reklamationspligt . . . . .	359
3. Undersøgelse og høring som moment ved bortvisning . . . . .	361
3.1. Et rigtigt og forsvarligt beslutningsgrundlag . . . . .	361
3.2. Høring af medarbejderen . . . . .	366
3.2.1. Udgangspunkt: Høring som del af et forsvarligt beslutningsgrundlag . . . . .	366
3.2.2. Høring kan afdække misligholdelsens karakter. . . . .	371
3.2.3. Modifikation ved grove tilfælde af misligholdelse? . . . . .	373
3.2.4. Høringen skal være reel . . . . .	374
3.3. Sammenfatning . . . . .	376
4. De retlige konsekvenser . . . . .	377
4.1. Manglende undersøgelse og høring får en bevismæssig betydning. . . . .	379
4.2. Manglende undersøgelse og høring som en integreret del af vurderingen af bortvisningens berettigelse. . . . .	380
4.3. Sammenfatning . . . . .	382
5. Sammenfatning . . . . .	382

## Kapitel 13

<b>Begrundelse af bortvisning</b> . . . . .	387
1. Indledning . . . . .	387
2. Begrundelse som udgangspunkt for vurderingen . . . . .	388
2.1. Den skriftlige begrundelse som udgangspunkt . . . . .	388
2.2. Begrundelsen som væsentligt bevismiddel . . . . .	391
2.3. Sammenfatning . . . . .	395
3. En objektivt og subjektivt rigtig begrundelse . . . . .	395
3.1. En bortvisning skal være objektivt og subjektivt rigtig . . . . .	396
3.2. Modifikation: Medarbejderens grove misligholdelse kommer først arbejdsgiveren til kundskab efter bortvisningen. . . . .	399
3.3. Sammenfatning . . . . .	401
4. Nye begrundelser – arbejdsgiverens præciserende, supplerende eller ændrede begrundelser . . . . .	402
4.1. Arbejdsgiverens bevisbyrde for den subjektive rigtighed . . . . .	403
4.2. Beviskravet til bortvisningens berettigelse . . . . .	408
4.3. Sammenfatning . . . . .	410

5. De retlige konsekvenser . . . . .	411
5.1. Indledning . . . . .	411
5.2. Begrundelsens bevismæssige betydning . . . . .	411
5.3. Begrundelsen som en integreret del af vurderingen af bortvisningens berettigelse . . . . .	412
5.4. Sammenfatning . . . . .	413
6. Sammenfatning . . . . .	413

## DEL IV

### Sammenfattende analyser og konklusioner

#### *Kapitel 14*

<b>Sammenfattende analyser og betragtninger . . . . .</b>	<b>419</b>
1. Indledning . . . . .	419
2. Den retligt forpligtende karakter af de processuelle krav . . . .	420
3. De processuelle krav på tværs . . . . .	422
3.1. Arbejdsgiverens oplysning af sagen (officialprincippet). . .	422
3.1.1. Pligt til at iværksætte undersøgelse? . . . . .	422
3.1.2. Undersøgelsespligtens udstrækning . . . . .	423
3.1.3. Opsummering af forskelle og ligheder . . . . .	425
3.2. Høring af medarbejderen forud for afskedigelsen (partshøring) . . . . .	425
3.2.1. Pligt til at gennemføre en forudgående høring? . .	425
3.2.2. Reel adgang til kontradiktion? . . . . .	427
3.2.3. Konsekvenser ved manglende høring . . . . .	427
3.2.4. Adgang til høring afspejler retfærdigheds- og sagsoplysningshensyn . . . . .	428
3.2.5. Opsummering af forskelle og ligheder . . . . .	429
3.3. Begrundelse . . . . .	430
3.3.1. Pligt til at give en begrundelse for en afskedigelse? . . . . .	430
3.3.2. Krav til begrundelsens indhold . . . . .	430
3.3.3. En objektivt og subjektivt rigtig begrundelse . . .	431
3.3.4. Nye begrundelser . . . . .	432
3.3.5. Opsummering af forskelle og ligheder . . . . .	435
4. De retlige konsekvenser på tværs . . . . .	435
4.1. Økonomisk kompensation eller genansættelse . . . . .	435
4.1.1. Det offentlige arbejdsmarked . . . . .	435
4.1.2. Det private arbejdsmarked . . . . .	436

4.1.3. Er adgangen til genansættelse videre for privatansatte? . . . . .	437
4.1.4. Opsummering af forskelle og ligheder . . . . .	438
4.2. Højesterets praksisændring: Forvaltningsretlige sagsbehandlingsfejl absorberes af overenskomstregler om beskyttelse mod urimelig opsigelse . . . . .	438
4.2.1. Historisk: Den modificerede generelle væsentlighedsbedømmelse . . . . .	438
4.2.2. Højesterets praksisændring i 2007-2009. . . . .	439
4.2.3. Kort rids over adgangen til fagretlig behandling på det private område. . . . .	441
4.2.4. Sammenfatning. . . . .	441
4.3. En sammenkædning af det materielle og formelle: ”en integreret del af rimelighedsvurderingen” . . . . .	442
4.4. Hvordan inddrages procedurefejl i afskedigelsesværet? . . .	443
4.4.1. Det offentlige område. . . . .	443
4.4.2. Det private område. . . . .	443
4.4.3. Tværgående betragtninger . . . . .	444
5. Betragtninger om procedurereglers (praktiske) betydning for medarbejderes rets- og jobsikkerhed . . . . .	445
6. Retspolitiske betragtninger om procedurefejl ved afskedigelse. . .	448
6.1. Lovgivning om processuelle pligter ved afskedigelse . . . .	448
6.1.1. Den arbejdsretlige lovregulering . . . . .	448
6.1.2. Hvorfor vedtage lovregler om afskedigelses- proceduren? . . . . .	449
6.2. Konkretisering og videreudvikling af de processuelle krav i den arbejdsretlige beskyttelse mod uberettiget afskedigelse . . . . .	451
6.2.1. En arbejdsgiver skal tilvejebringe et tilstrække- ligt eller forsvarligt beslutningsgrundlag ved henholdsvis opsigelse og bortvisning. . . . .	453
6.2.2. En arbejdsgiver skal have bestræbt sig på at undersøge oplysninger fra ”usikre” kilder samt sagens øvrige beviser så vidt muligt. . . . .	453
6.2.3. En mistanke om misligholdelse skal foreholdes medarbejderen, og det skal oplyses, at medarbejderens passivitet kan få ansættelsesret- lige konsekvenser . . . . .	454
6.2.4. En berettiget bortvisning forudsætter som hovedre- gel, at medarbejderen er blevet hørt, medmindre grundlaget for afskedigelsen er klart . . . . .	454

6.2.5. En høring af medarbejderen skal være reel . . . . .	454
6.2.6. En begrundelse skal som minimum være givet et sådant indhold, at medarbejderen sættes i stand til at vurdere, om afskedigelsen skal anfægtes . . .	455
6.2.7. Arbejdsgiveren bærer bevisbyrden for, at en efterfølgende begrundelse er subjektivt rigtig . . .	455
6.2.8. De retlige konsekvenser: skærpelse af bevisbyrden og eventuelt forhøjelse af økonomisk godtgørelse . . . . .	456

## Kapitel 15

<b>Konklusioner</b> . . . . .	457
1. Afskedigelse af offentligt ansatte . . . . .	457
2. Afskedigelse af privat ansatte . . . . .	460
3. Ligheder og forskelle mellem afskedigelse på det offentlige og det private arbejdsmarked . . . . .	462
4. Sammenfatning af afhandlingens bidrag . . . . .	463
<b>Litteraturfortegnelse</b> . . . . .	465
<b>Domsregister</b> . . . . .	475
Ugeskrift for Retsvæsen (UfR) . . . . .	475
Vestre Landsret . . . . .	476
Østre Landsret . . . . .	477
Arbejdsretten . . . . .	477
Faglig Voldgift . . . . .	477
Afskedigelsesnævnet . . . . .	479
EU-Domstolen . . . . .	481
Ombudsmandsudtalelser . . . . .	481
<b>Lovregister</b> . . . . .	483
<b>Betænkninger, rapporter m.v.</b> . . . . .	487
<b>Cirkulærer, vejledninger, m.v.</b> . . . . .	489
<b>Kollektive overenskomster m.v.</b> . . . . .	491
<b>EU- og folkeretlige retskilder</b> . . . . .	495
<b>Forkortelser</b> . . . . .	497
<b>Resumé</b> . . . . .	499
<b>Abstract</b> . . . . .	501
<b>Stikordsregister</b> . . . . .	503