



Arbeidsretts-
gruppen

ved
Institutt for
privatrett

arfa
FORMULA



ArbeidsrettsNytt

Nytt i litteratur og rettspraksis; andre informasjonsressurser

2008 nr. 2

Innholdsoversikt

Litteratur – tidsskrifter	2
Norsk	2
Annen nordisk	2
Britisk, internasjonale engelsksproglige	2
Tysk	3
Rettspraksis	4
Norsk	4
Annen nordisk	5
Nye saker/dommer ved EF-domstolen	5
Nasjonal lovgivning	8
EU-lovgivning	9
Databaser/Lenker	12
Arbeidsrettsgruppen ved IfP	12
Abonnement på ArbeidsrettsNytt	12

ArbeidsrettsNytt er et rent informasjons”blad” fra den nye **Arbeidsrettsgruppen** ved Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo. Det baserer seg på stoff som samles av gruppens medlemmer i deres løpende virksomhet, og gjør derfor ikke krav på fullstendighet i noen henseende. Når informasjonene distribueres videre, er det med tanke på at de kan ha interesse også for andre som er beskjeftiget med arbeidsrettslige spørsmål av forskjellig karakter.

ArbeidsrettsNytt sikter heller ikke til å kommentere de nyhetene som formidles; det skal ikke overta for slike publikasjoner som IfP’s *Nytt i privatretten* eller *EU & arbetsrätt*.

Arbeidsrettsgruppen ved IfP er en ny enhet som samler de medarbeiderne ved instituttet som jobber med arbeidsrett. Samlet spenner gruppens aktivitetsfelt vidt og omfatter flere nasjonale og internasjonale prosjekter. En kort presentasjon av Arbeidsrettsgruppen finnes på s. 12 i dette nyhetsbrevet.

ArbeidsrettsNytt distribueres kun elektronisk og er kostnadsfritt. På s. 12 finnes også informasjon om hvordan man kan tegne seg som abonnent/adressat. Vi oppfordrer samtidig de som mottar nyhetsbrevet, til å informere videre til andre potensielt interesserte abonnenter.

ArbeidsrettsNytt utgis av Arbeidsrettsgruppen ved Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo. **ArbeidsrettsNytt** gis ut som en ren informasjonstjeneste, uten noen krav på fullstendighet, og distribueres kun elektronisk.

Abonnement kan tegnes kostnadsfritt ved henvendelse til
<http://jus-lists.uio.no/mailman/listinfo/arnytt-ifp@jus.uio.no>

Redaksjon: Stein Evju (ansv.), Bodil Silset

Litteratur – tidsskrifter

Norsk

Tron Dalheim, Tonje Urdal Sand, Anders Østre: *Sjømannsrett*. Oslo: Universitetsforlaget, 2008. 379 s. ISBN 978-82-15-01015-1

Cecilie Carlstedt: «Fleksibilitet i arbeidsforhold : Arbeidsgivers instruksjons- og endringsadgang i etablerte arbeidsforhold». **Arbeidsrett og arbeidsliv** Bind 2 (2008), 89-231.

Martin Engen: «Arbeidsavtalens stilling i offentlig gjeldsforhandling og konkurs». **Arbeidsrett og arbeidsliv** Bind 2 (2008), 241-302.

Stein Owe: «Frist for krav etter aml. § 15-11 (3) ved tvist om midlertidig ansettelse» [kommentar til Rt. 2007 s. 1390]. **Arbeidsrett og arbeidsliv** Bind 2 (2008), 233-239.

Annen nordisk

Jens Kristiansen: *Den kollektive arbejdsret. 2. udgave*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2008. 709 s. ISBN 978-87-574-1826-2

Britisk, internasjonale engelsksproglige

Bercusson, Brian & Estlund, Cynthia (Eds.): *Regulating Labour in the Wake of Globalisation: New Challenges, New Institutions*. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, 2008.

This edited volume comprises eleven substantive chapters and a short but richly detailed introductory chapter by labour relations scholars from Europe and North America. The Editors pose the overarching question of where regulatory efforts should be centered in an era in which capital, product and labour mobility mean that neither government regulation nor collective bargaining have the power they once did. Should the locus of regulation be downward to smaller units of governance or firms themselves, "upward" to transnational institutions, or even "outward" to NGOs? The articles, by leading experts such as Harry Arthurs, Simon Deakin, Keith Ewing, Bob Hepple, Katherine Stone, and others, describe different contemporary scenarios in corporate self-regulation, transnational labor monitoring, employment contracts, privatization, transnational governance, and cross-border trade unions. Together they examine the efficacy and democratic legitimacy of different forms of regulation, the goals and values underlying regulatory approaches, and possibilities for new directions in regulatory reform. This book is an insightful, detailed, very well informed overview of what is at stake in, and what are the possibilities for, the immediate and long term future of labour regulation.

Lisa Waddington, "When is it Reasonable for Europeans to be Confused: Understanding When a Disability Accommodation is 'Reasonable' from a Comparative Perspective", **Comparative Labor Law & Policy Journal** v. 29 no. 3 This article surveys how different member states of the European Union responded to the challenge of the Employment Equality Directive of 2000. Article 5 of this legislation mandated "reasonable accommodation" of disabled individuals in national legal systems across the EU. The author discusses the many different interpretations of the term "reasonable" and compares the different steps several nations have taken to codify the mandate into law. The article concludes with suggestions for how courts across the EU can clarify the meaning of the term "reasonable accommodation" and implement the directive.

Beate Sjåfjell: [Anm.av] Cross-Border Collective Actions in Europe: A Legal Challenge. A Study of the Legal Aspects of Transnational Collective Actions from a Labour Law and Private International Law Perspective. **CMLRev**, Forthcoming. – Anmeldelsen er dessuten tilgjengelig på nettstedet SSRN, pr. lenken:
<http://papers.ssrn.com/abstract=1288074>

Abstract: EU law forms a significant part of the framework for any discussion of 'the legal aspects of transnational collective actions' in Europe, as this study reflects. Of course, international law and, notably, international human rights also provide important sources for the discussion, and are given corresponding space in this study. However, due to the particular, wide-ranging and deeply integrative nature of EU law, with its independent and (some might say) activist Court of Justice, the EU law framework seems to have a greater and more direct impact on the perception of the legal status of cross-border collective actions. Rulings from the European Court of Justice are therefore a natural object of analysis and discussion, and pending cases are followed with everything from keen interest to trepidation. This study seems to have a lot to contribute in this area, and the review highlights some of its weaknesses as well as its strengths.

Flexicurity and industrial relations. EIRO Report.

This report reviews the present situation concerning the relevance and implementation of flexicurity in European Union Member States. First, the report presents a brief introduction of recent developments on the issue of flexicurity at EU level, followed by a review of policies at national level. The study then focuses on the contribution of social dialogue and collective bargaining to the different approaches to flexicurity at national level and on the positions of the social partners. Moreover, the report aims to investigate whether the introduction of the concept of flexicurity at national level has had any impact on the attitudes of the social partners as regards labour regulation and, more generally, on industrial relations. – The study was compiled on the basis of individual national reports submitted by the EIRO correspondents.

Studien og nasjonale rapporter finnes på

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/index.htm>

Studie av nasjonal gjennomføring av medbestemmelse i europeiske kooperative selskaper, SCE-selskaper:

Group of Experts: "SCE - European Cooperative Society" - On the implementation of Directive 2003/72/EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees.

Studien finnes på

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/sce_experts_en.pdf

Tysk

Manfred Herbert und Jörg-Dieter Oberrath: „Die soziale Rechtfertigung der betriebsbedingten Änderungskündigung“ **NJW** 2008, 3177-3182

Die Verfasser zeigen zunächst die Struktur auf, anhand derer die soziale Rechtfertigung einer Änderungskündigung zu prüfen sei, und diskutieren anschließend wichtige Problemfelder der Praxis auf der Basis der neueren BAG-Rechtsprechung. Eine Änderungskündigung sei für den Arbeitgeber trotz klarer Konturen oft nur schwer berechenbar. Dies sei dem Umstand geschuldet, dass insbesondere hinsichtlich der Verhältnismäßigkeit der angestrebten Änderung und der Sozialauswahl eine wertende Einzelfallbetrachtung zu erfolgen habe.

Patrick R. Schnabel: „Die Richtlinie 2000/78/EG und das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland“. **ZfA** 2008, 413-444

Aus Anlass des Urteils des ArbG Hamburg vom 4.12.2007 (20 Ca 105/07) setzt sich der Verfasser mit den Auswirkungen der Richtlinie 2000/78/EG auf das kirchliche Arbeitrecht in Deutschland auseinander. Ausführlich bespricht er insbesondere das Verhältnis von kirchlichem Selbstbestimmungsrecht zu § 9 AGG. Im Ergebnis müsste die Kirchenklausel des Art. 4 II der Richtlinie 2000/78/EG, wonach Kirchen eine Unterscheidung aufgrund der Religionszugehörigkeit unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt wird, extensiv ausgelegt werden, um zu verhindern, dass die gesellschaftliche Pluralität eingeebnet und die Religion zunehmend aus dem öffentlichen Raum verdrängt werde.

Rettspraksis

Norsk

Fra lagmannsrettene:

Agder lagmannsrett, dom 22. september 2009 (LA-2008.55470):

Arbeidsmiljøloven § 15-12 og § 15-7. Twisteloven § 29-4.

Gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold. Tingretten kom til at arbeidsgivers beslutning om oppsigelse var saklig på bakgrunn av selskapets vanskelige økonomiske situasjon.

Lagmannsretten forkastet arbeidstakers anke forsåvidt gjaldt oppsigelsens gyldighet. I anken fremmet arbeidstakeren et separat krav på lønn og feriepenger, som motparten krevet avvist etter twisteloven § 29-4. Lagmannsretten kom imidlertid til at kravet likevel kunne behandles etter annet ledd i bestemmelsen, og avsa dom for det skyldige beløp.

Borgarting lagmannsrett, kjennelse 4. september 2009 (LB-2008-104752)

Arbeidsrett - kirkerett. Midlertidig forføyning, gjeninntredelse. - Spørsmål om rett til gjeninntredelse i stilling som katolsk prest.

En polsk prest ble i 1997 utsendt av sin orden i Polen for å tjene stegjøre i Norge. Høsten 2006 oppsto det en arbeidskonflikt, hvoretter presten ble langtidssyk meldt. Sommeren 2007 besluttet den polske ordenen å kalte presten tilbake til Polen, hvilket presten ikke ønsket. Den katolske biskopen i Oslo ga uttrykk for at arbeidsforholdet i Norge var opphört i kraft av tilbakekallingen. Etter prestens oppfatning måtte denne meddelelsen reelt sett anses som en oppsigelse, og han reiste søksmål etter arbeidsmiljøloven. Herunder krevet han gjeninntreden i stillingen mens saken verserte. Begjæringen ble vurdert etter reglene om midlertidig forføyning, ikke etter arbeidsmiljøloven § 15-11. Lagmannsretten tok ikke begjæringen til følge, under henvisning til at den skaden bispedømmet ville påføres ved en gjeninntreden ville stå i «åpenbart misforhold» til prestens interesse i dette, etter twisteloven § 34-1 annet ledd. Uttalt at en gjeninntreden ville innebære et betydelig inngrep i kirkens indre selvstyre. Dissens.

Borgarting lagmannsrett, dom 1. september 2008 (LB-2007-64453)

Avskjed – aml. § 15-4

En eiendomsmegler ble avskjediget for illojal opptreden. Han hadde mottatt tilbud fra konkurrerende firma og forsøkte i den forbindelse å få med seg et par kollegaer over til den nye arbeidsgiveren. Tingretten fant at hans opptreden var grovt illojal og at avskjeden var rettmessig. Lagmannsretten fant at han nok hadde opptrådt illojalt, men ikke i slik grad at vilkårene for avskjed var til stede. Etter en helhetsvurdering ble han likevel ikke tilkjent erstatning for lidt inntektstap. Erstatning for ikke-økonomiske skade ble satt til kr 25.000.

Borgarting lagmannsrett, kjennelse 15. august 2008 (LB-2008-116879)

Rett til å stå i stilling – aml. § 15-11

Spørsmål om rett til å stå i stilling ved oppsigelse av daglig leder kort før utløpet av prøvetiden. Lagmannsretten la til grunn at det dreide seg om en oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7, ikke § 15-6, slik at saken skulle vurderes etter § 15-11 annet ledd, ikke tredje ledd. Lagmannsretten kom, som tingretten, til at arbeidstakeren ikke skulle stå i stilling. Uttalt at en daglig leder normalt bør fratre, med mindre det er relativt klart at oppsigelsen ikke vil stå seg rettslig.

Borgarting lagmannsrett, kjennelse 26. juni 2008 (LB-2007-146215-1)

Arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd, tvistemålsloven § 163

Ny begjæring fra arbeidstaker om gjeninntreden i stillingen ble avvist, jf. tvistemålsloven § 163. I forbindelse med stevning i sak om avskjed hadde det vært krevet rett til å stå i stillingen under sakens gang. Tingretten tok ikke begjæringen til følge. Tingrettens dom i saken var anket. Kjennelsen der begjæringen om rett til å stå i stillingen ikke ble tatt til følge, var ikke påkjært. Den var rettskraftig da det ble fremsatt ny begjæring om gjeninntreden for lagmannsretten. En rettskraftig kjennelse etter arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd er til hinder for ny begjæring om gjeninntreden fra arbeidstaker, jf. også Rt-2004-1661 , Rt-2000-1158 , Rt-1994-1522 , Rt-1992-550.

Annen nordisk

Arbeudsrettens dom 18. juni 2008 (Sag nr. A2008.096) [Danmark]

Lager, Post & Servicearbejdernes Forbunds konfliktvarsel var ulovlig, idet Region Hovedstaden i medhold av virksomhedsoverdragelsesloven berettiget hadde frasagt seg overenskomstforholdet. Se nærmere

www.arbeudsretten.dk/generelt/arbeudsretlige-afgoerelser/arbeudsretten.aspx

Arbetsdomstolens dom 8. oktober 2008 (Dom nr 76/08, Mål nr A 140/07)

[Sverige]

Brott mot 11 och 19 §§ medbestämmelandagen: Fråga om en arbetsgivare i samband med ett bolagsförvärv brutit mot reglerna om förhandlings- och informationsskyldighet i 11 och 19 §§ medbestämmelandagen. Påståenden bl.a. om att förhandling skett på fel nivå och utan att arbetstagarorganisationen varit företrädd på rätt sätt vid förhandlingen.

<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=4&lngNewsID=794&lngLangID=1>

Nye saker/dommer ved EF-domstolen

Aldersdiskriminering – midlertidig ansettelse

BAG 16.10.2008, 7 AZR 253/07 (A): *Foreleggelse til EFD*

Verstoßen sachgrundlose Befristungen mit älteren Arbeitnehmern gemäß § 14 Abs.3 S.1 TzBfG a.F. gegen das EU-Recht?

Das Bundesarbeitsgericht hat dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung [prejudiziell uttalelse] vorgelegt, ob § 14 Abs.3 S.1 TzBfG a.F., wonach die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Arbeitnehmer, der das 58. Lebensjahr vollendet hat, keines

sachlichen Grundes bedarf, gegen das Gemeinschaftsrecht verstößt. Hintergrund ist die "**Mangold**"-Entscheidung des EuGH vom 22.11.2005 (Rs.: C-144/04), mit der der EuGH eine ähnliche Regelung für gemeinschaftsrechtswidrig erklärt hatte.

Kommunal tjenestepensjon – anbudsplikt uansett om tariffavtale angir hvilke pensjonsforsikringssgivere som skal benyttes?

Case C-271/08. Commission v Germany [O.J. C 223, 30. august 2008, s. 27.]
Kommisjonen gjør gjeldende at Tyskland “has until, 31 January 2006, infringed Article 8 in conjunction with Titles III to VI of Directive 92/50/EEC1 and, since 1 February 2006, infringed Article 20 in conjunction with Articles 23 to 55 of Directive 2004/18/EEC2, because local authorities and local authority undertakings with more than 1 218 employees awarded public service contracts concerning occupational pension schemes without a European call for tenders directly to the organisations and undertakings mentioned in Paragraph 6 of the Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) (Collective agreement on the conversion of earnings into pension contributions for local authority employees)”.

Aldersdiskriminering – lovligheten av aldersgrenser ved “pensjonsalder”

Sak C-388/07 The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) v Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform.

Uttalelse 23. september 2008 av Generaladvokat Mazák. Conclusions, para. 89:

- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation is applicable to national rules, such as the Employment Equality (Age) Regulations 2006, SI 1031/2006, which permit employers to dismiss employees aged 65 and over by reason of retirement;
- Article 6(1) of Directive 2000/78 permits Member States to introduce legislation providing that a difference of treatment on grounds of age does not constitute discrimination if it is determined to be a proportionate means of meeting a legitimate aim within the meaning of Article 6(1). It does not, however, require Member States to define the kinds of differences of treatment which may be justified under Article 6(1) by means of a list or other measure which is similar in form and content to the list in Article 6(1);
- A rule such as that at issue in the main proceedings, which permits employers to dismiss employees aged 65 or over if the reason for dismissal is retirement, can in principle be justified under Article 6(1) of Directive 2000/78 if that rule is objectively and reasonably justified in the context of national law by a legitimate aim relating to employment policy and the labour market and it is not apparent that the means put in place to achieve that aim of public interest are inappropriate and unnecessary for the purpose.

Aldersdiskriminering – øvre aldersgrense for profesjonsutøvere

Case C-341/08 *Dr Dominica Petersen v Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe*. Foreleggelse. [O.J. C 260, 11. oktober 2008, s. 8]

Questions referred

1. May the statutory regulation of a maximum age limit for admission to practice a profession (here: to work as a panel dentist) be an objective and reasonable measure to protect a legitimate aim (here: the health of patients insured under the statutory health insurance scheme) and an appropriate and necessary means of achieving that aim within the meaning of Article 6 of Directive 2000/78/EC if it is derived solely from an assumption (1),

based on 'general experience', that a general drop in performance occurs from a certain age, without any account being taken of the individual performance of the person in question?

2. If Question 1 is to be answered in the affirmative, may a legitimate (legislative) aim within the meaning of Article 6 of Directive 2000/78/EC (here: the protection of the health of patients insured under the statutory health insurance scheme) be taken to exist even where that aim was entirely irrelevant to the national legislature in the exercise of its legislative discretion?

3. If Questions 1 and 2 are to be answered in the negative, may a law enacted prior to the adoption of Directive 2000/78/EC which is incompatible with that directive be disapplied, by virtue of the primacy of European law, even where the national law transposing the directive (here: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz — General Law on equal treatment) makes no provision for such a legal consequence in the event of a breach of the prohibition of discrimination?

Fri bevegelse - arbeidstagere

Case C-228/07. Jörn Petersen v Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Niederösterreich. Dom 11. september 2008

At issue: Whether a monetary payment from unemployment insurance, not subject to the condition that the applicant be capable of working or ready for work, and payable as an advance, pending a final decision, only to unemployed persons having previously applied for a benefit under the statutory pension and accident insurance scheme on the ground of reduced capacity for work or incapacity for work, to be classified as an unemployment benefit or as an invalidity benefit - National legislation suspending that benefit if the unemployed person concerned lives in another Member State

Operative part of the judgment:

A benefit such as the one at issue in the main proceedings must be regarded as an 'unemployment benefit' within the meaning of Article 4(1)(g) of Council Regulation (EEC) No 1408/71 of 14 June 1971 on the application of social security schemes to employed persons, to self-employed persons and to members of their families moving within the Community, as amended and updated by Council Regulation (EC) No 118/97 of 2 December 1996;

Inasmuch as no factor has been put forward which shows that such a condition is objectively justified and proportionate, Article 39 EC must be interpreted as preventing a Member State from making the grant of a benefit such as the one at issue in the main proceedings, which must be regarded as an 'unemployment benefit' within the meaning of Article 4(1)(g) of Regulation No 1408/71, subject to the condition that the recipients be resident in the national territory of that State.

Lønnsgaranti

Sak C-310/07 Svenska staten, represented by the Tillsynsmyndigheten i konkurser, v Anders Holmqvist. Dom 16. oktober 2008

Vern der arbeidsgiver har virksomhet i mer enn en medlemsstat:

Konklusjon:

Article 8a of Council Directive 80/987/EEC ...must be interpreted as meaning that, in order for an undertaking established in a Member State to be regarded as having activities in the territory of another Member State, that undertaking does not need to have a branch or fixed establishment in that other State. The undertaking must, however, have a stable economic presence in the latter State, featuring human resources which enable it to perform activities there.

In the case of a transport undertaking established in a Member State, the mere fact that a worker employed by it in that State delivers goods between that State and another Member State cannot demonstrate that the undertaking has a stable economic presence in another Member State.

Nasjonal lovgivning

Endringer i arbeidsmiljøloven - Høring

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendte 30. oktober ut en ”pakke” med høringsforslag til endringer i arbeidsmiljøloven. Pakken har flere deler. Utredningen om skift- og turnusarbeid (NOU 2008: 17) er en av delene; en utredning av AID om ”70-årsregelen” i aml. § 15-7 (4) en annen. Videre er det med en utredning (fra Hjort DA, for AID) om konkurranseklausuler m.v., og høringssaken omfatter dessuten visse spørsmål om midlertidig ansettelse, drøftelsesplikten etter aml. § 15-1, lønnstrekk, fortrinnsrettsregler, HMS, m.m.

Høringsfristen er 30. januar 2009

Høringssaken med de tre utredningene finnes på:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/hoeringer/hoeringsdok/2008/horing-om-endringer-i-arbeidsmiljoloven.html?id=534252>

Tariffnemndas vedtak 6. oktober 2008 om fastsettelse av forskrift om delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten i skips- og verftsindustrien

Finnes på: <http://www.regjeringen.no/nb/sub/europaportalen/nyheter-europaportalen.html?id=449646&contentid=534033>

Tariffnemnda sendte 4. november 2008 på **høring** et utkast til forskrift om delvis allmenngjøring av tariffavtale ut på høring. Krav om allmenngjøring er fremmet av Landsorganisasjonen i Norge (LO) og gjelder Elektrofagsoverenskomsten 2008 - 2010. Høringsnotatet finnes på:

http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dep/tilknyttede_virksomheter/tariffnemnda.html?id=85823

Høringsfrist: 8. desember 2008.

NOU 2008: 17 Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid.

Skift/turnusutvalget 2007–2008

Det har over lang tid vært stor misnøye med den nåværende reguleringen av skift- og turnusarbeid blant arbeidstakerorganisasjonene, som oppfatter den som urettferdig og kjønnsdiskriminerende. Likestillingsombudet konkluderte i 1996 med at ordningen var kjønnsdiskriminerende, og representanter fra flere politiske partier har ved flere anledninger argumentert for at reguleringen må endres. Utvalget har vurdert tre alternative ordninger for reduksjon av arbeidstiden for arbeidstakere med tredelt skift og turnus. Disse er 1) trappetrinnsmodell med to grenser som i dag, 2) trappetrinnsmodell med tre grenser, dvs. innføre et mellomnivå, eller 3) en ordning med gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid. Utvalget vil anbefale ordningen med gradvis kompensasjon. Efter en nærmere vurdering av alternativene mener utvalget at en ordning med gradvis kompensasjon er det beste alternativet. Utvalget fremmer forslag ut fra dette.

NOU 2008: 18 Fagopplæring for framtida

Utvalget behandler dagens fagopplæring i forhold til utviklingstrekk i arbeids- og næringslivet og foreslår en rekke tiltak som tar sikte på å gi en bedre opplæring tilpasset framtidas arbeidsliv.

EU-lovgivning

Utstasjonering, tariffavtaler og nasjonal arbeidsrett

Europaparlamentet vedtok 22. oktober en rapport (Andersson-rapporten) om utfordringene kollektive avtaler (tariffavtaler) i EU møter. Rapporten er et svar på de nylige EF-domstolens dommer i Laval-, Viking-, Rüffert- og Luxembourg-sakene. Parlamentarikerne sier i forbindelse med vedtaket at friheten til å yte tjenester er en av hjørnesteinene i det europeiske prosjektet. Denne retten må imidlertid balanseres opp mot de traktatfestede grunnleggende rettigheter og sosiale formål. Anderssons rapport, som fikk flertall, konkluderer med at direktivet bør endres slik at det kan kreves mer enn minimumsvilkår, og at streikeretten bør likestilles med fri bevegelse i primærretten. Parlamentarikerne oppfordrer derfor Kommisjonen til å legge frem forlag om lovendringer som kan forhindre motstridende fortolkninger i fremtiden. Se EU-parlamentets pressemelding på:

http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress_page/048-40052-294-10-43-908-20081020IPR40051-20-10-2008-2008-false/default_en.htm

Andre pressemeldinger og omtaler finnes f.eks. på:

<http://www.europaportalen.se/index.php?newsID=36694&page=4001&more=1>
og

<http://www.fagligt.eu/arbejdsmarkedet/udstationering/anderssonplenum.aspx>

Andersson-rapporten slik den ble lagt frem for Parlamentet, med div. komitéuttalelser, finnes på:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&mode=XML&reference=A6-2008-0370&language=EN>

De sosiale parter på europeisk nivå vil følge opp EPs vedtak og diskusjonene ved bl.a. en konferanse i Bruxelles 9. oktober for å drøfte mulige tiltak for å løse spørsmål om ulike regimer ved utstasjonering, der også forholdet til ILOs konvensjoner vil inngå; se

<http://www.fagligt.eu/arbejdsmarkedet/udstationering/socialtopokt08.aspx>
og <http://www.fagligt.eu/densocialedialog/vaxholm-viking/iloefshjort.aspx>

På denne konferansen la ILO frem et opplegg til nye diskusjoner. Fra Euro-LO (ETUC) fremholdt generalsekretären, John Monks, at en kommende ny traktat i EU må få en særskilt sosial protokoll eller ”sosial fremskriftsklausul” som slår fast at de grunnleggende sosiale rettigheter ikke er underordnet den frie bevegelighet og det indre marked. Men det er delte meninger om hvorvidt det er nødvendig eller ønskelig med lovgivningsendringer, også blant skandinaviske regjeringspolitikere.

Revisjon av arbeidstidsdirektivet

EF-Parlamentets sysselsettingsutvalg voterte om endringer i arbeidstidsdirektivet 5. november 2008. I juni vedtok Ministerrådet en rekke modifikasjoner av direktivet, som samtidig betød at landene fortsatt skal kunne bruke de såkalte opt-outs, som er grunnlag for at Storbritannia står utenfor direktivet og visse sektorer i 14 andre

medlemsstater er unntatt fra direktivet. Parlamentets sysselsettingsutvalg fastholdt imidlertid sin motstand mod opt-outs og gikk inn for å kreve at disse fases ut innen tre år. Med dette gikk utvalget stikk imot det kompromisset i Ministerrådet som i juni banet veien for en samlet vedtagelse af vikarbyrådirektivet og endringer av arbeidstidsdirektivet. Og dermed stiller Parlamentet seg på kollisjonskurs med en rekke medlemsstater. Sysselsettingsutvalget har ført til sterke reaksjoner fra den europeiske arbeidsgiverorganisasjonen (BUSINESSEUROPE), som beskylder Parlamentet for å skade det "sarte" kompromiss som direktivet er uttryk for.

Parlamentets plenum skal stemme om direktivet i en annengangsbehandling i midten av desember. Når Rådet og Parlamentet ikke til enighet innen avstemningen, vil saken fortsette i et forliksutvalg, og det er en reell mulighet for at arbeidet med sagen kan bli skjøvet ut til over valget til Europaparlamentet i juni 2009.

Vikarbyrådirektivet er vedtatt

Europaparlamentet vedtok 22. oktober et direktiv om midlertidig ansatte. Direktivet sier at vikarbyråansatte skal behandles likt fra dag en i selskapet, slik som de med fast ansettelse. Forslaget har vært blokkert i Rådet siden 2002, men etter en egen avtale mellom arbeidslivets parter i Storbritannia har direktivforslaget nå blitt vedtatt. Storbritannias avtale innebærer at vikarbyråansatte får like rettigheter etter 12 uker. Se videre EPs pressemelding på

http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress_page/048-40237-294-10-43-908-20081021IPR40236-20-10-2008-2008-false/default_en.htm

Direktivteksten finnes på

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0507+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>

Gjennomføringsfristen er tre år fra direktivets ikrafttredelse. Her endret EP Kommisjonens forslag, som var to år.

Revidert lønnsgarantidirektiv

Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (Codified version) Text with EEA relevance - *Official Journal L 283 , 28/10/2008 P. 0036 – 0042*

See for further information: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:01:EN:HTML>

Datalagringsdirektivet – sak C-301/06 *Irland mot Europaparlamentet og Rådet*
GA Bots uttalelse 14. oktober 2008: Generaladvokaten mener at det var tilstrekkelig hjemmel i "første soyle" til å vedta datalagringsdirektivet, og at Irlands ugyldighetssøksmål derfor ikke kan tas til følge.

Saken har direkte relevans for Norge. Hos oss er det adskillig debatt om man bør nedlegge "veto" mot dette direktivet. Hvis Irlands ugyldighetssøksmål vinner frem i EF-domstolen, faller dét bort. Er direktivet ugyldig, er det heller ikke EØS-relevant. Dersom domstolen kommer til samme resultat som generaladvokaten, er det derimot vanskeligere å hevde at direktivet ikke er EØS-relevant. I den norske diskusjonen har det imidlertid vært fremholdt at det ikke er umulig. Dessuten kan "vetoretten"

selvsagt benyttes også for EØS-relevante direktiver. Det vil imidlertid letttere utløse mottiltak. Slike spørsmål er bl.a. drøftet i en betenkning av Finn Arnesen og Fredrik Sejersted for IKT Norge, og som er tilgjengelig her:

<http://www.ikt-norge.no/NYHETER/Aktuelle-nyheter1/--Norge-kan-slippe-datalagringsdirektivet/>

Arbeidstid – arbeidstagerbegrep - veittransport

Europakommisjonen har (14.10.08) lagt frem forslag omendringer i direktiv 2002/15/EF vedrørende arbeidstid i veittransport. Det nye forslaget skal sikre at eksisterende regelverk gjelder for alle yrkessjåfører med ansettelse, også såkalt falske selvstendig næringsdrivende. Forslaget skal også styrke kontrollene for å påse at regelverket blir rett brukt. I tillegg skal de gjeldende nattidsbestemmelserne tilpasses annen EU-lovgivning.

"It is essential that all drivers dependent upon a single employer enjoy the same level of social protection", said Antonio Tajani, Commission Vice-President responsible for transport. "Europe cannot tolerate risks to road safety, unfair competition and circumvention of social protection arising where employers require their workers to declare themselves to be self-employed".

Sjøfart - sjømannsrett

The European Transport Workers' Federation (ETF) and the European Community Shipowners' Associations (ECSA) har i mai 2008 inngått en avtale som tar sikte på gjennomføring i EU-medlemsstatenes rett av ILO-konvensjonen om arbeid til sjøs, ILO Maritime Convention, 2006. Avtalen inkluderer en formell begjæring om rådsvedtak om et direktiv. Den skal imidlertid først tre i kraft når ILO-konvensjonen gjør det. Se videre

http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/public/displayRecord.do?id=5082

Efter at avtalen ble inngått har Kommisjonen 2. juli 2008 lagt frem et forslag til direktiv, COM (2008) 422 final, for å gjennomføre avtalens bestemmelser; se <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=483&langId=en> (.pdf). Innen utgangen av 2008 skal Kommisjonen også legge frem en "communication" om fremtidens sjøtransport, kalt "Maritime transport: Blue horizons of commitment" (se pressemelding på

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/760&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization

ILOs arbeidskonferanse 2008 vedtok en ny erklæring om prinsipper og politikk på det arbeidsrettslige og sosiale område. Det er den tredje slike erklæringen; den knytter seg til Philadelphia-erklæringen fra 1944 og Erklæringen om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeid fra 1988.

Erklæringen fra 2008 finnes på

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Officialdocuments/lang--en/docName--WCMS_099766/index.htm

Databaser/Lenker

<http://www.brysselkontoret.se/>

informasjonsside for felleskontoret til de svenske arbeidstagerhovedorganisasjonene

Arbeidsrettsgruppen ved IfP

Arbeidsrettsgruppen ved IfP består for tiden av følgende medarbeidere:

Professor Stein Evju (leder)

Postdoktor Beate Sjåfjell

Postdoktor Terese Smith Ulseth

Ph.d.-stipendiat Marie Ljones Fjulsrud

Ph.d.-stipendiat Marianne Jenum Hotvedt (tiltrer 2009)

Ph.d.-stipendiat Melanie Schmidt

Vitenskapelige assistenter:

Joakim Augeli Karlsen

Oddvar Lindbekk

Tonje Forså Aas

Førstekonsulent Bodil Silset

Mer informasjon om gruppens aktiviteter, prosjekter, gruppens medlemmer og den enkeltes særlige arbeidsfelt finnes på Arbeidsrettsgruppens nettsider, hvor det også er endel andre informasjonsressurser. Se p.t. www.jus.uio.no/ifp/arbeidsrett/index.html, som gir inngang til de ulike informasjonsområdene.

Abonnement på ArbeidsrettsNytt

ArbeidsrettsNytt distribueres kostnadsfritt, men bare elektronisk. Man kan tegne seg som abonnent på nettsiden for nyhetsbrevets e-post-liste:

<http://jus-lists.uio.no/mailman/listinfo/arnytt-ifp@jus.uio.no>.

Der er det nok å skrive inn sin e-post-adresse og trykke Abonner/Subscribe. Man får da en ”kvittering” med et passord som må brukes hvis man vil avslutte et abonnement, som også gjøres via samme nettside.