



## Arbeidsrettsgruppen

ved  
Institutt for  
privatrett

**arfa**  
**FORMULA**



# ArbeidsrettsNytt

## Nytt i litteratur og rettspraksis; andre informasjonsressurser

2009 nr. 1

### Innholdsoversikt

Litteratur – tidsskrifter .....	2
Norsk .....	2
Britisk, internasjonale engelsksproglige .....	2
Tysk .....	3
Rettspraksis .....	4
Norsk .....	4
Annen nordisk, tysk .....	6
Nye saker/dommer ved EF-domstolen .....	6
Likestillings- og Diskrimineringsnemnda og Ombudet.....	8
EU-lovgivning .....	9
Arbeidsrettsgruppen ved IfP .....	10
Abonnement på ArbeidsrettsNytt .....	10

**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. 10 i dette nyhetsbrevet.

**ArbeidsrettsNytt** distribueres kun elektronisk og er kostnadsfritt. På s. 10 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

Inger Marie Hagen, «Ansatte styrrepresentanter – hvor mange og hvor finner vi dem?». **Søkelys på arbeidslivet** 2008, 331-341

I 1972 fikk ansatte i aksjeselskaper rett til å kreve representasjon i selskapets styre. Representantene skal velges av og blant de ansatte. Ordningen har i liten grad vært gjenstand for systematisk forskning. En ny undersøkelse fra Fafo viser at bare drøyt halvparten av alle selskaper har ansattevalgte representanter i styret. Tariffavtale og størrelse synes å være de viktigste faktorene bak kravet om representasjon. Færrest representanter finner vi i familieide selskaper, mens utenlandsk eierskap ikke har noen betydning.

Arvid Fennefoss og Geir Høgsnes, «Lønnsoppgjøret 2008: Oppsummering og analyse». **Søkelys på arbeidslivet** 2008, 381-399

Både fagbevegelsens krav til en videreføring av AFP-ordningen i sin nåværende form og de relativt høye lønnskravene kunne resultert i et konfliktfylt lønnsoppgjør i år. Men oppgjøret ble langt fredeligere enn ventet. Det var få streikar, antall arbeidsdager tapt på grunn av åpne konflikter var lavt, og det var ingen bruk av tvungen lønnsnemnd. I all hovedsak vant fagbevegelsen kampen om AFPs fremtid. Lønnsveksten ble samtidig noe større enn regjeringen hadde forutsatt i statsbudsjettet for 2008, men mindre enn enkelte aktører hadde fryktet. Utfallet av streiken blant medlemmer av forbund knyttet til Unio demonstrerte hvor problematisk det er å løfte store utdanningsgrupper lønsmessig i dagens forhandlingssystem.

### *Britisk, internasjonale engelsksproglige*

Alicia Hinarejos, «Laval and Viking: The Right to Collective Action versus EU Fundamental Freedoms». **Human Rights Law Review** 2008, 714-729

Section 4 provides reflections that are common to both decisions and their significance for the protection of fundamental rights in the European Union.

Claudia Schubert, «The National Implementation of Employee Participation in the Administrative Board of the SE in the One-tier Model – A Legal Comparison on the Basis of Germany, Austria, Sweden, and France». **European Company and Financial Law Review** 2008, 422–452.

Aaron Baker, «Proportionality and Employment Discrimination in the UK?» (2008) 37 **Industrial Law Journal** 305-328.

Simon Forshaw and Marcus Pilgerstorfer, «Direct and Indirect Discrimination: Is There Something in between?». (2008) 37 **Industrial Law Journal** 347-364.

Claire Mahon, «Progress at the Front: The Draft Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights». **Human Rights Law Review** 2008, 617-646.

The two-decade-long campaign for an Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (OP-ICESCR) is nearing success. The drafting of the Optional Protocol has been completed, and the Human Rights Council approved the text on 18 June 2008. It is now hoped that the draft OP-ICESCR will finally be adopted by the General Assembly in late 2008, heralding the beginning of a new era in relation to access to international remedies for violations of economic,

social and cultural rights (ESC rights). The draft OP-ICESCR establishes a new quasi-judicial function for the Committee on Economic, Social and Cultural Rights (the Committee), allowing it to receive communications from individuals and groups of individuals alleging violations of any of the ESC rights set forth in the ICESCR. It also establishes, inter alia, an inquiry procedure, provides for interim measures to be ordered and establishes a trust fund for the realisation of ESC rights. Some of the contents of its provisions and the procedures it establishes are unique in comparison with other treaty body complaints procedures, and others mirror closely existing provisions in similar protocols and conventions. This article overviews the draft OP-ICESCR, outlining its background and genesis, and detailing some of its most contentious provisions, including the scope of the OP-ICESCR, its locus standi and admissibility provisions, the criteria to be applied by the Committee in its review of the merits and particularly debated issues such as how to take into account the need for international cooperation and assistance. The article then proposes some preliminary assessments regarding the potential success and impact of this important new mechanism.

Samantha Besson, «Gender Discrimination under EU and ECHR Law: Never Shall the Twain Meet?». **Human Rights Law Review** 2008, 647-682;  
Gender discrimination is addressed differently under Article 14 ECHR and EU primary and secondary legal provisions. This is no wonder, since the role and scope of non-discrimination law in both legal orders are not the same, and since the scope of jurisdiction of the European Court of Human Rights and the European Court of Justice applying those provisions differ drastically as well. While this observation is not new, the potential discrepancy between the two non-discrimination regimes and the two Court's case law constitutes an increasing concern for national authorities and individuals in the 27 European Union (EU) Member States. As a result, gender discrimination is one of the many facets of the current human rights competition raging between the two European organisations, but also of the recent judicial attempts at minimising potential conflicts through mutual borrowings. The present article starts by identifying and comparing the role and scope, as well as the various material and procedural constitutive elements of the two regimes of non-discrimination on grounds of gender. The author argues for a greater systematisation of the two regimes before fruitful borrowings can take place or else the latter will jeopardise the overall coherence of the law on gender discrimination and the specificities in each of the two regimes. The article also argues that EU accession to the ECHR will not, as it is often argued, threaten the specificity of EU anti-discrimination law, but on the contrary enhance the complementarity between EU social law and European human rights law more generally.

### *Tysk*

Ulrich Preis, Felipe Temming, «Altersdiskriminierung im Betriebsrentenrecht: Die Abstandsklausel ist angezählt». **NZA** 2008, 1209-1216

In seiner Entscheidung vom 23.9.2008 in der Rechtssache Bartsch weiche der EuGH erneut einer näheren inhaltlichen Ausgestaltung des primärrechtlichen Verbots der Altersdiskriminierung aus. Wie schon in der Palacios-Entscheidung vermeide er es, sein umstrittenes Diktum in der Rechtssache Mangold als entscheidungserhebliche Grundlage für die Unanwendbarkeit von möglicherweise gemeinschaftsrechtswidrigen arbeitsrechtlichen Regelungen auf der mitgliedstaatlichen Ebene anzuwenden. Stattdessen beantworte der EuGH dem vorlegenden BAG kurz und bündig, wann es das primärrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung nicht zu beachten habe.

Heinz Josef Willemse, Adam Sagan, «Mindestlohn und Grundgesetz». **NZA** 2008, 1216-1222

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales habe Entwürfe zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen vorgelegt, die vom Bundeskabinett beschlossen und bereits in den Bundesrat und den Bundestag eingebracht worden seien. Die Gesetzentwürfe enthielten nach Ansicht der Verfasser einen beispiellosen Eingriff in die deutsche Arbeitsrechtsordnung, da sie eine staatliche Lohnfestsetzung unter Verdrängung

geltender Tarifverträge vorsähen. Wegen der damit verbundenen Beeinträchtigung der Tarifautonomie hielten die aktuellen Gesetzesvorhaben einer Überprüfung am Maßstab des Grundgesetzes nicht stand.

**Arne Maier, «Neue Tarife in der Gebäudereinigung».** **NZA** 2008, 1170-1171  
Forfatterne analyserer den siden 1.3.2008 gjeldene minstelønn „für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung“. Artikkelen gir en oversikt over den aktuelle tariffavtalene i „Gebäudereinigung“ og skisserer de rettssørsmålene som er knyttet til disse endringer. Det fins også en henvinsning til tariffavtalene som er tilgjengelig via internet.

**Meinhard Zumfelde, Patrick Remy, «Modernisierung des Arbeitsmarktes».** **NZA** 2008, 1226-1227  
Forfatterne beskriver den franske loven om moderniseringen av arbeidsmarkedet som er i kraft siden 25.6.2008. Lovgivningen ble inspirert av den danske modellen om reguleringen av arbeidsmarkedet og den europeiske kommisjonens ide om "Flexicurity".

**Jobst-Hubertus Bauer, Christian Arnold, «Verbot der Altersdiskriminierung - Die Bartsch-Entscheidung des EuGH und ihre Folgen».** **NJW** 2008, 3377-3383  
Nach Auffassung der Verfasser habe der EuGH lediglich klargestellt, dass das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung keine Anwendung finde, soweit nationale Regelungen nicht in den Geltungsbereich des Gemeinschaftsrechts fielen. Für den zeitlichen Anwendungsbereich des AGG auf Altersdifferenzierungen in Versorgungsrichtlinien sei nicht auf den Zeitpunkt der Versorgungsleistung, sondern den Erwerb der Versorgungsanwartschaft abzustellen. Die Anpassung bestehender Systeme der betrieblichen Altersversorgung an die Vorgaben des AGG sei daher möglich. Damit greife der EuGH jedenfalls derzeit nicht in nationale Sachverhalte ein, die keinen Bezug zum Gemeinschaftsrecht hätten.

**Christoph Weber, «Massenentlassung und Arbeitnehmerbeteiligung im deutschen und europäischen Mitbestimmungsrecht»** (Masseeoppsigelser og deltakelse av arbeidstakere i tysk og europeisk medbestemmelsesrett). **AuR** 2008, 365-380  
Forfatteren undersøker blant annet forholdet mellom de europeiske direktiver om masseeoppsigelser og de nasjonale bestemmelsene angående deltakelse av "Betriebsrat" etter Kündigungsschutzgesetz (KSchG) og Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

## **Rettspraksis**

**Norsk**

**Fra Høyesterett**

Høyesterett. Dom 24. november 2008 (HR-2008-2036-A)

**Organisasjonsfrihet, «tariffavgift», nordisk NIS-avtale.**

Hovedspørsmålet i saken var om en "tariffavgiften" som ble pålagt uorganiserte i form av trekk i lønn, etter bestemmelser i en tariffavtale, strider mot «retten til organisasjonsfrihet». Høyesterett (3-2) tok som utgangspunkt at tariffavgiften for ikke-medlemmer av arbeidstagerorganisasjonen som er tariffpart, «tar sikte på» å gi forbundet kompensasjon for en forholdsmessig andel av dets utgifter til å fremforhandle, kontrollere og vedlikeholde tariffavtalen. Høyesterett gikk grundig inn på folkerettslige normer og formulerte retningslinjer for i hvilken utstrekning en slik avgift kan anses rettmessig. Flertallet fant at

tariffavgiften i dette tilfellet ikke var rettmessig. – Dommen blir nærmere omtalt i *Nytt i privatretten* nr. 1 2009.

Høyesterett. Dom 27. november 2008 (HR-2008-2053-A)

**Yrkesskadeforsikringsloven § 11 første ledd bokstav c.**

Saken gjaldt krav om rett til erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven § 11 første ledd bokstav c. Arbeidstakeren hadde pådratt seg en skade i skulderen i forbindelse med utførelsen av en arbeidsoperasjon som innebar et tungt løft. Spørsmålet var om bestemmelsen må forstås slik at den både supplerer § 11 første ledd bokstav a (om yrkesskade) og bokstav b (om likestilt skade og sykdom) eller bare bokstav b. Høyesterett forkastet forsikringsselskapets anke.

**Fra lagmannsrettene**

RG 2008.871 Borgarting (LB-2006-81180)

**Arbeidstakerbegrepet i yrkesskadeforsikring**

Lagmannsretten kom til at et sykkelbud som hadde kontrakt med et budfirma i realiteten var ansatt i firmaet. Selv om kontrakten betegnet budet som selvstendig næringsdrivende, var det realiteten i forholdet som var avgjørende. Yrkesskadeforsikringsloven er obligatorisk og preseptorisisk, og partene kan derfor ikke velge bort yrkesskadeordningen hvis arbeidsforholdet reelt sett er underlagt lovens virkeområde. Budet hadde derfor krav på dekning under yrkesskadeforsikringsloven for skader han ble påført etter ulykke som sykkelbud.

Agder lagmannsrett. Dom 6. november 2008 (LA-2008-59417)

**Oppsigelse i arbeidsforhold. Arbeidsmiljøloven.**

Ansatt i et nyetablert firma gikk til sak med påstand om at oppsigelsen av ham var ugyldig samt krav om erstatning. Han tapte i tingretten som la til grunn at arbeidstakeren selv hadde sagt opp sin stilling forut for arbeidsgiverens skriftlige oppsigelse. Arbeidstakerens anke til lagmannsretten førte ikke frem. Konkret bevisvurdering.

Frostating lagmannsrett. Dom 4. november 2008 (LF-2008-97516)

**Arbeidsulykke, folketrygdloven § 13-3 annet ledd 2. punktum.**

Yrkesskade, spørsmål om det foreligger arbeidsulykke. 35-årig kvinne, renholder på oljeplattform i 15 år. Veltrent, ingen tidligere belastningslidelser. Skulle kaste avfall i container på dekk. Sekken var på mellom 25-30 kg, mot normalt mellom 5-10 kg. Vekten var ukjent for henne, og dertil uvanlig. I løftet pådro hun seg alvorlig ryggskade. Antatt at det forelå arbeidsulykke i lovens forstand, jf det avdempede ulykkesbegrep.

**Fra Arbeidsretten**

Arbeidsrettens dom 4. desember 2008 (lnr. 29/2008)

**Tariffavtale, personvern, lønnsopplysninger**

Efter standardoverenskomsten NHO – LO/HK har tillitsvalgte rett til å kreve opplysninger om bl.a. «lønningene for de funksjonærer hvis stillinger er innplassert i lønnssystemets lønnsgrupper 1-4». Det sentrale spørsmålet i saken var om tariffavtalens bestemmelse kunne opprettholdes som gyldig i forhold til personopplysningslovens regler. Forholdet mellom

tariffavtalebestemmelser om lønnsopplysninger og personopplysningsloven ble tidlig et omdiskutert tema. Datatilsynet har avgitt flere uttalelser, med en viss retrett fra den første. Arbeidsrettens dom gir en forholdsvis grundige drøftelse av hovedproblemstillingene og bidrar dermed til en avklaring av de grunnleggende utgangspunktene. – Dommen blir litt nærmere omtalt i *Nytt i privatretten* nr. 1 2009.

### *Annen nordisk, tysk*

**Arbetsdomstolens dom 26. november 2008** (Dom nr 98/08, Mål nr A 35/08)  
[Sverige]

**"Brott mot kollektivavtal"**

Spørsmål om fradrag for lønn opptjent hos ny arbeidsgiver – i oppsigelsesperioden til gammel arbeidsgiver. AD kom til at det ikke kunne gjøres fradrag.

### **Stillingsvern – aldersdiskriminering**

**Bundesarbeitsgericht**, Urteil vom 6. November 2008 - 2 AZR 701/07  
[Tyskland]

Der Kläger wendet sich gegen seine betriebsbedingte Kündigung, der ein Interessenausgleich zugrunde lag. In diesem Interessenausgleich vereinbarten Betriebsrat und Arbeitgeber für die Sozialauswahl i.R.v. § 1 KSchG eine Punktetabelle. Die Auswahl erfolgte proportional nach Altersgruppen, die jeweils bis zu zehn Jahrgänge umfassten (bis zum 25., 35., 45. und ab dem 55. Lebensjahr). Der Kläger hat die Unwirksamkeit der ihm gegenüber ausgesprochenen Kündigung geltend gemacht und sich u.a. auf das im AGG (§§ 1, 2, 8, 10 AGG) enthaltene Verbot der Altersdiskriminierung berufen. Die Klage blieb auch vor dem BAG erfolglos. Zwar seien die Diskriminierungsverbote der §§ 1-10 AGG auch im Rahmen des KSchG anwendbar. Eine Kündigung, die ein Diskriminierungsverbot verletzt, könne daher sozialwidrig und damit unwirksam sein (§ 1 KSchG). Das Verbot der Altersdiskriminierung (§§ 1, 10 AGG) stünde der Berücksichtigung des Lebensalters im Rahmen der Sozialauswahl (§ 1 III 1 KSchG) allerdings nicht entgegen. Sie ist gem. § 10 S. 1 AGG gerechtfertigt. Die Zuteilung von Alterspunkten führt mit einer hinnehmbaren Unschärfe zur Berücksichtigung von Chancen auf dem Arbeitsmarkt und im Zusammenspiel mit den übrigen sozialen Gesichtspunkten (Betriebszugehörigkeit, Unterhalt, Schwerbehinderung) nicht zu einer Überbewertung des Lebensalters. Die Bildung von Altersgruppen wirkt der Überalterung des Betriebs entgegen und relativiert damit zugleich die Bevorzugung älterer Arbeitnehmer.

### *Nye saker/dommer ved EF-domstolen*

#### **Virksomhetsoverdragelse, tariffavtale, endring av vilkår**

EF-domstolens dom 27. november 2008, sak C 396/07 *Mirja Juuri mot Fazer Amica Oy*

Juuri arbeidet i personalkantinen til Rautaruukki Oy. Den var hun omfattet av tariffavtalen for metallindustrien. Den tariffavtalen utløp 31. januar 2003. Samme dag ble kantinevirksomheten overtatt av Fazer Amica, som var bundet av tariffavtalen for innkvartering og forpleining. For Juuri innebar det redusert månedslønn med € 300 og en plikt til å flytte mellom ulike arbeidssteder som Amica betjente. Da Amica avslo hennes krav om å få beholde sine tidligere vilkår, sa Juuri selv opp stillingen sin.

EF-domstolen var klar og tydelig om tariffavtalespørsmålet. Erververen er *ikke* forpliktet til å opprettholde vilkår som følger av en tariffavtale som hadde anvendelse hos overdrageren,

etter den avtalte utløpsdatoen for vedkommende tariffavtale. Det gjelder, sier domstolen, selv om utløpsdatoen sammenfaller med overdragelsestidspunktet. Som følge av Juuris egen oppsigelse bragte saken også direktivets art. 4(2) frem i lyset. Direktivregelen reiser to hovedspørsmål. Det ene er når regelen får anvendelse, det annet gjelder rettsvirkningene. Til det første understreket EFD at art. 4(2) har anvendelse uansett hvilken part som teknisk sett er ansvarlig for opphør, og uavhengig av om erververen kan lastes eller tilregnes noen form for svikt (avsnitt 22 og 30). Rettsvirkningsspørsmålet ble drøftet i større bredde. – Dommen blir nærmere omtalt i *Nytt i privatretten* nr. 1 2009.

### **Tjenestefriheten – plikt til å ha registrert kontor eller bopel i det landet man opererer fra?**

Case C-382/08 Michael Neukirchinger v Bezirkshauptmannschaft Grieskirchen (Østerrike) – prejudisiell foreleggelse.

#### **Questions referred**

- 1) Is Article 49 et seq. of the Treaty establishing the European Community to be interpreted as precluding a national provision which requires a person who is established in another Member State, and who is licensed, pursuant to the legal order of that Member State, to operate commercial balloon flights, to have a registered office or place of residence in Austria in order to be able to operate balloon flights in that Member State (Paragraph 106 of the Luftfahrtgesetz (Austrian Law on Aviation) BGBl No 253/1957, last amended by BGBl I No 83/2008)?
- 2) Is Article 49 et seq. of the Treaty establishing the European Community to be interpreted as precluding a national provision under which the holder of a licence to operate commercial balloon flights who is established in another Member State and recognised under the legal order of that Member State is required to obtain a further licence for the operation of balloon flights in another Member State, where the test requirements in respect of that licence prove to be identical in substance to those of the licence already granted in the country of origin, albeit with the additional proviso that the applicant for the licence must have his registered office or place of residence within the territory of the country (in this case, in Austria)?
- 3) Are the provisions of Paragraph 102, in conjunction with Paragraphs 104 and 106, of the Austrian Luftfahrtgesetz incompatible with Article 49 EC if a licence-holder established in Germany is prosecuted in Austria under administrative criminal law for operating pursuant to his licence and, as a result, his access to the market is hindered, the background hereto being that under Paragraph 106(1) of the Luftfahrtgesetz it is impossible to obtain such a licence or an operating licence ('Betriebsaufnahmehandlung') without establishing a separate place of business and/or residence, and without re-registering in Austria a hot-air balloon that is already registered in Germany?

### **Informasjon og drøftelser**

Case C-405/08 Ingeniørforeningen i Danmark, som mandatar for Bertram Holst mot Dansk Industri, som mandatar for Babcock & Wilcox Vølund ApS

#### **Prejudisielle spørsmål**

Der er tvist om hvorvidt direktiv 2002/14/EF om informasjon og drøftelser er korrekt implementert i Samarbejdsavtalen mellem DA og LO. Et første spørsmål til EFD er om EF-reglene er til hinder for en implementering som innebefatter at grupper av arbeidstagere omfattes av en kollektiv overenskomst mellom parter som ikke repræsenterer vedkommende faggruppe og ikke direkte gjelder for (er rettslig bindende for) dem.

Under forutsetning av at direktiv 2002/14/EF er korrekt implementert spørres det dernest om direktivets artikkel 7 er korrekt implementert, når den aktuelle tariffavtalen ikke inneholder noen skjerpet standard for beskyttelse mot oppsigelse for bestemte faggrupper. Det tredje spørsmålet knytter seg til dette og gjelder forholdet mellom oppsigelsesvern for arbeidstagerrepresentanter og de som ikke er omfattet av en tariffavtale, i relasjon til direktivets artikkel 7.

## **Den europeiske menneskerettighetsdomstol**

### **Organisasjonsfrihet, dannelse av fagforeninger, forhandlinger og tariffavtaler.**

Den europeiske menneskerettighetsdomstolens dom 12. november 2008 (appl. no. 34503/97), Demir and Baykara v. Tyrkia

EMD kom til at det var i strid med EMK art. 11 å nekte, og ikke sikre, kommunale tjenestemenn i Tyrkia rett til å danne fagforeninger. Unntaksbestemmelsen i EMK art. 11(2) slår ikke til for denne kategorien offentlig ansatte. Når det gjaldt retten til kollektive forhandlinger og å inngå tariffavtaler, viste EMD først til at forhandlingsrett kan være et viktig middel til å sikre organisasjonsfrihet, men en slik rett og rett til å inngå tariffavtale har ikke vært ansett som noen ubetinget rettighet etter art. 11. Men domstolen understreket også et annet alminnelig prinsipp. Begrensninger som griper inn i de vesentlige («essential») elementer av fagforeningers organisasjonsfrihet, og som vil gjøre denne friheten innholdsløs, kan ikke aksepteres. Stater må derfor ta i betraktning de elementene domstolen i sin praksis har ansett som vesentlige. «Listen» over slike elementer er dessuten ikke uttømmende, men kontinuerlig gjenstand for utvikling. Retten til å forhandle og inngå tariffavtaler *er* nå ett av de elementene som er vesentlige i art. 11. Dette ledet videre til konklusjonen at annullasjonen av tariffavtalen var et brudd på EMK art. 11. Igjen var det intet grunnlag for unntak etter art. 11(2). – Dommen, som også har betydelig rettskildemessig interesse, blir nærmere omtalt i *Nytt i privatretten* nr. 1 2009.

## **Likestillings- og Diskrimineringsnemnda og Ombudet**

### **Sak 24/2008, vedtak – Norges Fotballforbund – Graviditetsdiskriminering**

Norges Fotballforbund handlet i strid med forbudet mot graviditetsdiskriminering i forbindelse med innstilling av internasjonale fotballdommere. Vurdering etter likestillingsloven § 3.

Se nærmere:

<http://www.diskrimineringsnemnda.no/wips/2094117726/module/articles/smId/1739029514/smTemplate/Fullvisning/>

### **Sak 23/2008, vedtak – Harstad-saken: Lønnsforskjellene var ikke kjønnsdiskriminerende**

Harstad kommunes avlønning av to avdelingssykepleiere var ikke i strid med likestillingsloven. Sammenligning med fire mannlige fagkoordinatorer i teknisk sektor i kommunen etter likestillingsloven § 5 og § 3.

Se nærmere:

<http://www.diskrimineringsnemnda.no/wips/2094117726/module/articles/smId/1858471175/smTemplate/Fullvisning/>

**Fra Likestillings- og Diskrimineringsombudet, saksnummer 08/1280**

### Aldersdiskriminering – utlysning av deltidsstillingar som ”studentstilling” av Kristiansand kommune

Arbeidsmiljøloven § 13-1, jf. § 13-3

Konklusjon: ”Ombudet fant at Kristiansand kommune brøt forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av alder i arbeidsmiljøloven § 13-1, når de utlyser deltidsstillingar med tittelen ”studentstilling”.”

<http://www.ldo.no/no/TopMenu/Klagesaker/2008/Kommune-utlyste-stillingar-som-studentstillingar--aldersdiskriminerende/>

## **EU-lovgivning**

### **Bedre rettigheter for sjøfolk**

EU-Rådet for arbeid, sosialpolitikk, helse og forbrukerpolitikk inngikk på møte i november 2008 en avtale om å forbedre arbeidsforholdene til sjøs. Direktivet forbedrer forholdene for 300 000 sjøfarere i EU, særlig når det gjelder deres ansettelsesforhold, arbeidsforhold og sosiale beskyttelse. Direktivet innebærer at en konvensjon fra den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen, ILO, trer i kraft i alle EUs medlemsland på samme tid. Les mer [her](#).

### **Likelønn: EF-Parlamentet Går inn for endring av lovverket**

Europaparlamentet stemte 18. november 2008 for å be Europakommisjonen om å revidere eksisterende lovgivning vedrørende likelønn. Det er fremdeles store lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, mer enn 30 år etter at lovgivning på området ble innført. I Parlamentets rapport om initiativ til ny lovgivning understrekkes det at lovgivning ikke er nok, og at den bør følges opp med sanksjoner. Parlamentet ber kommisjonen ha det nye forslaget klart innen 31. desember 2009. Les mer [her](#).

### **Europeiske samarbeidsutvalg**

Europaparlamentets sysselsettingskomité vedtok 17. november 2008, med endringer, det omarbeidede direktivet om europeiske samarbeidsutvalg. Oppdateringene av direktivet skal blant annet stramme inn definisjonen av informasjon og høring av arbeidstakere, definere utvalgenes fullmakter, og kreve at arbeidstakernes representanter gir tilbakemelding til arbeidstakerne. Europaparlamentet stemte 16. desember 2008 for et kompromissforslag vedrørende det omarbeidede direktivet. Dette tar sikte på å stramme inn definisjonene angående informasjon og konsultasjon av arbeidere. I kompromissforslaget er kravet om 50 ansatte for å etablere spesielle forhandlingsorgan opphevet. Les mer [her](#).

### **Vedtak i EF-parlamentet om arbeidstidsdirektivet**

Europaparlamentet stemte over Rådets forslag til nytt arbeidstidsdirektiv 17. desember 2008. Parlamentet gjorde flere og viktige endringer i forhold til rådets forslag. Ifølge Parlamentet skal det ikke være noen unntak fra regelen om maksimum 48-timers arbeidsuke beregnet i gjennomsnitt over en 12 måneders periode.

Unntaksordninger må avsluttes tre år etter at direktivet er vedtatt. Parlamentet godtok heller ikke Rådets forslag om skillet mellom aktiv og passiv arbeidstid ved tilkallingsarbeid. Ettersom Parlamentet og Rådet ikke er enige om direktivet, går det nå sannsynligvis videre til forliksutvalget. Utfallet i Parlamentet har blitt møtte med delte reaksjoner fra arbeidslivspartene europeisk og nasjonalt.

### **Arbeidsliv: Fri flyt av arbeidstakere bra for økonomien**

Europakommisjonen la 18.11.08 fram en rapport om fri flyt av arbeidstakere. Funnene i rapporten viser at arbeidstakere fra landene som ble med i EU i 2004 og 2007 har hatt en positiv effekt på de ”gamle” medlemslandenes økonomi. Arbeidstakerne har gitt et betydningsfullt bidrag til fortsatt økonomisk vekst uten å ha utkonkurrert de lokale arbeidstakerne. Rapporten viser også tegn på at den frie flyten av arbeidskraft regulerer seg selv avhengig av etterspørsel. Les mer [her](#). Rapporten følges av en mer detaljert studie av intra-EU-mobilitet etter utvidelsene, I Kommisjonens rapport ”Employment in Europe 2008” ([MEMO/08/719](#)), som ellers, i likhet med tidligere tilsvarende rapporter, tar opp sentrale temaer i EUs sysselsettingspolitikk.

### **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 våren 2009)

Ph.d.-stipendiat Melanie Schmidt

Vitenskapelige assistenter:

Joakim Augeli Karlsen

Oddvar Lindbekk

Tonje Forså Aas

Førstekonsulent Bodil Silset



Disse frakter pr. 15/1 -1/2. Nye vitenskapelige assistenter blir ansatt for 2009.

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](http://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.