



Arbeidsretts-  
gruppen

ved  
Institutt for  
privatrett

*arfa*  
**FORMULA**



# ArbeidsrettsNytt

**Nytt i litteratur og rettspraksis;  
andre informasjonsressurser**

**2009 nr. 4**

## Innholdsoversikt

Litteratur – tidsskrifter .....	2
Norsk, annen nordisk .....	2
Britisk, internasjonale engelsksproglige .....	3
Tysk, internasjonale tysksproglige .....	3
Rettspraksis .....	5
Norsk .....	5
Annen nordisk .....	8
Tysk .....	9
Nye saker/dommer ved EF-domstolen .....	9
Den europeiske menneskerettighetsdomstolen .....	14
Nasjonal lovgivning .....	15
Likestillings- og diskrimineringsnemnda og Ombudet .....	16
Tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven – arbeidstid .....	18
EU-lovgivning .....	19
Arbeidsrettslig forskning – nasjonalt og internasjonalt .....	20
Arbeidsrettsgruppen ved IfP .....	23
Abonnement på ArbeidsrettsNytt .....	23

DEN 8. OKTOBER 2009 BLE DET HOLDT ET

## **nasjonalt seminar**

**om utvikling av arbeidsrettsfaget og  
samarbeid mellom rettsliv og forskning**

Se nærmere omtale s. 20

**Transformation of Labour Law in Europe 1945–2004  
Internasjonal konferanse og boklansering i  
Uppsala 15. januar 2010**

Se nærmere omtale s. 21-22

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  
<https://sympa.uio.no/jus.uio.no/subscribe/arnytt-ifp>

Redaksjon: Stein Evju (ansv.), Bodil Silset

## **Litteratur – tidsskrifter**

### *Norsk, annen nordisk*

#### *Bøker*

Bråthen, Tore: *Styremedlem og aksjonær*. 2. utg. Bergen: Fagbokforlaget, 2009.  
ISBN 978-82-450-0802-9. 295 s. Kr. 378,-.

Dege, Jan Tormod: *Den individuelle arbeidsrett*. Del I, Del II. Oslo: Minerva AS, 2009. ISBN 978-8291531-07-6. LX+XXIV + 1467 s. Kr. 1 450,-.

Engelsrud, Gerd: *Styring og vern : Arbeidsrett i kommuner og fylkeskommuner*. Oslo: Cappelen Akademisk, 2009. ISBN 978-82-02-27748-2. Kr. 525,-.

Falkum, Eivind, Inger Marie Hagen og Sissel C. Trygstad: *Bedriftsdemokratiets tilstand : Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009*.

Fafo-rapport 2009:35 (<http://www.fafo.no/pub/rapp/20125/20125.pdf>)

Hedlund, Mary-Ann, og Brit Djupvik Semner: *Likestillings- og diskrimineringslovene – med kommentarer*. Bind I. Bergen: Fagbokforlaget, 2008. 666 s.

Skarning, Nicolay: Permitteringer og nedbemanninger i praksis. Oslo: Hegnar Media, 2009. ISBN 978-82-7146-223-9. 298 s. Kr. 389,-.

Calleman, Catharina: *Genusperspektiv på arbetsrätten*. Uppsala: Iustus Förlag, 2009.  
ISBN: 978-91-7678-715-1. 109 s. SEK 155,-.

Gunnarsson, Åsa, och Eva-Maria Svensson: *Genusrättsvetenskap*. Lund:  
Studentlitteratur AB, 2009. Upplaga: ISBN: 9789144036724. 265 s. SEK 333,-.

Seth, Torsten: *Svensk internationell arbetsrätt*. Lund: Studentlitteratur AB, 2009.  
ISBN: 9789144036724. 281 s. SEK 350,-.

*Skrifter till Anders Victorins minne*. (Eklund, Ronnie / Hager, Richard / Kleineman, Jan / Wängberg, Hans-Åke (red)). Uppsala: Iustus Förlag, 2009. ISBN: 978-91-7678-716-8. 600 s. SEK 800,-.

Minneskriftet inneholder en rekke arbeidsrettslige bidrag.

#### *Artikler*

Borchgrevink, Mette: «Arbeidstakeres personvern – EMK og nye e-postregler», *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 4, 179-198 (2009).

Eggen, Magnhild: «Arbeidsgivers tilrettelegging for varsling», *Arbeidsrett* 2009, 1-32.

Evju, Stein: «Almengjøring på norsk», *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 4, 1-39 (2009).

Evju, Stein: «Arbeidsrett i møte med Europa : Om utstasjonering, tjenestedirektiv og andre direktiver», *Kritisk Juss* 2009 (35), 244-270.

Fougner, Jan: «Læren om fast ansettelse ved varig behov», *Arbeidsrett* 2009, 98-104.

Hjort, Kristin Slørdahl: «Internasjonalt preceptoriske regler i arbeidsretten : En rettskildemessig analyse», *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 4, 41-177 (2009).

Horn, Henrik: «Bestikkeler, lojalitetsplikt og strafferettslig utroskap Kommentarer til Høyesteretts dom av 29. april 2009», *Arbeidsrett* 2009, 105-109.

Moland, Kine: «Virksomhetsoverdragelse : Betydningen av omgåelseshensikt ved vurderingen av om virksomheten har beholdt sin identitet etter arbeidsmiljøloven § 16-1», *Arbeidsrett* 2009, 55-97.

Weltzien, Kurt: «Når alle skal følge det normale - og ingen vet hva som er normalt», *Arbeidsrett* 2009, 46-48.

Aagaard, Erik C.: «Noen bemerkninger om påstander og domsslutninger i stillingsvernssaker», *Arbeidsrett* 2009, 50-51.

### *Britisk, internasjonale engelsksproglige*

Evju, Stein: «Principles of Public Law in Labour Law».

I: Leszek Mitrus (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej / Studies in Labour Law and Social Policy*. Liber Amicorum prof. dr. habil Andrzej Marian Świątkowski. Kraków, Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2009, s. 187-197.

Hepple, Bob, and Bruno Veneziani (eds.): *The Transformation of Labour Law in Europe : A comparative study of 15 countries 1945-2004*. Oxford: Hart Publishing Ltd., 2009. 412 s. ISBN 9781841138701. £50 / €48.

[Se om konferanse og lansering s. 21-22.]

Nolan, Aoife: «Addressing Economic and Social Rights Violations by Non-state Actors through the Role of the State: A Comparison of Regional Approaches to the 'Obligation to Protect'», *Human Rights Law Review* 2009, 225-255. Tilgjengelig elektronisk: <http://hrlr.oxfordjournals.org/cgi/content/abstract/9/2/225?etoc>

### *Tysk, internasjonale tysksproglige*

Birk, Rolf: «Die individualrechtliche Regelung von Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitsvertrag und Direktionsrecht – einige Bemerkungen zum französischen und deutschen Recht».

I: Leszek Mitrus (red.), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej / Studies in Labour Law and Social Policy*. Liber Amicorum prof. dr. habil Andrzej Marian

Świątkowski, Kraków, Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2009, s. 91-99.

Rebhan, Robert: «Gilt es ein Europäisches Sozialmodell der Arbeitsbeziehungen?», *ZESAR* 2009, 159-169.

Rebhahn, Robert: «Der Arbeitnehmerbegriff in vergleichender Perspektive», *Recht der Arbeit* 2009, 154-175.

Rebhahn, Robert: «Arbeitnehmerähnlich Personen – Rechtsvergleich und Regelungsperspektive», *Recht der Arbeit* 2009, 236 ff.

Krebber, Sebastian: «Sozial Rechte in der Gemeinschaftsrechtsordnung», *Recht der Arbeit* 2009, 224-236.

Lörcher, Klaus: «Das Menschenrecht auf Kollektivverhandlung und Streik - auch für Beamte», *Arbeit und Recht* 2009, 229-242.

Artikkelen diskuterer Den europeisk mنسkerettighetsdomstolens dommer av 12.11.2008 (34503/97), Demir und Baykara – Tyrkia, og 21.4.2008 (68959/01), Enerji Yapi-Yol Sen – Tyrkia, som er sentrale og nyskapende under EMK artikkel 11.

### **Personvern – genetisk testing**

Genenger, Angie: «Begrenzung genetischer Untersuchungen und Analysen im Arbeitsrecht», *Arbeit und Recht* 2009, 285-289.

Die Autorin untersucht das am 1.10.2010 in Kraft tretende Gesetz über genetische Untersuchungen bei Menschen daraufhin, ob es der bisherigen Diskussion entspricht, dessen Ergebnis nur klarstellt oder sogar dahinter zurückbleibt. Das Gendiagnostikgesetz befasse sich in den §§ 19-21 speziell mit genetischen Untersuchungen im Arbeitsleben. Die Verfasserin begrüßt dieses Gesetz und stellt fest, dass diese genetische Untersuchungen im Arbeitsrecht auf das nötige Maß begrenzt. Es gehe von der grundsätzlichen Unzulässigkeit derartiger Untersuchungen vor, während und nach dem Beschäftigungsverhältnis aus, lasse aber Ausnahmen dort zu, wo diese erforderlich seien, etwa im Bereich des Arbeitsschutzes.

### **Utvælgelse ved oppsigelse – forholdet mellom stillingsverns- og ikke-diskrimineringsregler**

Lingemann, Stefan, und Charlotte Beck: «Auswahlrichtlinie, Namensliste, Altersgruppenbildung und Altersdiskriminierung», *NZA* 2009, 577-581.

Durch die Entscheidung des BAG vom 6.11.2008 (2 AZR 523/07, NZA 2009, 361 ff.) sei nun das Verhältnis von AGG und Kündigungsschutz geklärt. Die Kriterien der Sozialauswahl gemäß § 1 III 1 KSchG können weiterhin angewendet werden. Jedoch seien die Diskriminierungsverbote des AGG bei der Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffe des KSchG zu beachten. Nach Ansicht der Verfasser habe das BAG durch diese Entscheidung und auch bereits durch das Urteil des BAG vom 9.11.2006 (2 AZR 812/05, NZA 2007, 549 ff.), in dem sich das BAG bei der Sozialauswahl im Rahmen von Massenkündigungen von der Domino-Theorie verabschiedet habe, einen erheblichen Beitrag zu mehr Rechtssicherheit geleistet. Die Verfasser stellen im Beitrag die aktuelle Rechtslage zur Gestaltung von Auswahlrichtlinien, zur Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl zur Erhaltung der Altersstruktur und zur Verwendung von Namenslisten im Rahmen eines Interessenausgleichs dar.

## **Jurisdiksjonsklausuler i tariffavtaler – internasjonal privatrett**

Mankowski, Peter: «Gerichtsstandsvereinbarungen in Tarifverträgen und Art. 23 EuGVVO», NZA 2009, 584-589.

Gerichtsstandsvereinbarungen seien, sobald tarifgegründete Positionen Bezug zum europäischen Ausland haben, an Art. 23 EuGVVO zu messen. Dadurch komme es zur Konfrontation zweier Systeme, nämlich des europäischen Gerichtsstandssystems mit Kollektivverträgen, die in keiner Weise aufeinander abgestimmt seien. Als taugliches Mittel zur Harmonisierung erscheine eine Gerichtsstandsvereinbarung. Art. 23 EuGVVO stehe einer solchen grundsätzlich nicht entgegen. Der Verfasser zieht eine aktuelle Entscheidung des BAG vom 2.7.2008 (10 AZR 355/07, NZA 2008, 1084 ff.) zum Verhältnis zwischen Gerichtsstandsvereinbarungen in Tarifverträgen und Art. 23 EuGVVO heran. Der Beitrag stellt insbesondere die sachliche Anwendbarkeit der EuGVVO auf Tarifverträge dar, ehe er die räumlich-persönliche Anwendbarkeit von Art. 23 EuGVVO auf Kollektivverträge untersucht. Anschließend wird das Zusammenspiel mit nationalem Recht beim Tarifvertrag erörtert. Schließlich befasst sich der Verfasser mit Folgefragen, die über individualarbeitsrechtliche Konsequenzen hinsichtlich Art. 21 EuGVVO bestehen.

## **Rettspraksis**

### **Norsk**

#### **Fra Høyesterett**

Høyesteretts dom 8. oktober 2009 (HR-2009-1931-A)

**”Nordsjødykker-saken” – Ulovfestet objektivt ansvar. Arbeidsgiveransvar.**

#### **Skadeserstatningsloven § 2-1. Menneskerettigheter**

Saken gjelder fire dykkernes krav mot staten om erstatning for skade ved dykking i Nordsjøen i den ”pionertiden” i petroleumsvirksomheten, fra ca 1965 til 1990. Grunnlaget for spørsmålet er Direktoratet for arbeidstilsynets, senere Oljedirektoratets, tilsyn med dykking samt statens samlede engasjement i petroleumsvirksomheten. Høyesterett kom til at det ikke var en tilstrekkelig nær tilknytning mellom staten og den skadevoldende virksomhet til at det kunne ildges ansvar etter det ulovfestede objektive ansvar. Staten ble heller ikke funnet erstatningsansvarlig på subjektivt grunnlag. Et eventuelt erstatningskrav på dette grunnlaget måtte rettes mot de selskaper eller institusjoner som gjennomførte dykket, ikke mot statens tilsynsmyndigheter. Det forelå heller ikke krenkelse av artikler i EMK eller FN-SP. Anken over lagmannsrettens avgjørelse hvor staten ble frifunnet ble forkastet.

Høyesteretts ankeutvalgs kjennelse 2. oktober 2009 (HR-2009-1883-U)

#### **Arbeidsmiljølovens § 15-11, § 15-16 – rett til å stå i stillingen**

Saken gjaldt spørsmålet om en oppsagt *investeringrådgiver* hadde krav på å utføre arbeid i oppsigelsestiden. Ankeutvalget bemerket at ”Lagmannsretten har korrekt lagt til grunn at en oppsagt arbeidstaker som hovedregel har rett til ikke bare å motta lønn, men også å utføre arbeid i oppsigelsestiden. ...

(27) Det er på det rene at en oppsagt arbeidstaker innenfor oppsigelsestiden ikke kan fratvas retten til lønn. Selv om arbeidsmiljøloven ikke inneholder noen regler om det, må det imidlertid unntaksvise - også innenfor oppsigelsestiden - være adgang til å frata en oppsagt arbeidstaker arbeidsoppgavene, jf. RG-1996-202. Vurderingstemaet må her i utgangspunktet være det samme som ved pålegg om fratreden etter oppsigelsestidens utløp, men slik at det for fratakelse av arbeidsoppgavene innenfor oppsigelsestiden må kreves at det foreligge særlig tungtveiende grunner som taler for det. På samme måte som etter § 15-11 må det ved vurderingen av om arbeidstakeren skal fratvas arbeidsoppgavene, blant annet tas hensyn til om arbeidstakeren kan omplasseres.”

Investeringsrådgiveren var likeverdig partner i foretaket han ble sagt opp fra. Denne posisjonen ble ikke særskilt problematisert i kjennelsen.

### **Fra lagmannsrettene**

Borgarting lagmannsrett. Dom 10. juni 2009 (LB-2008-183831)

#### **Oppsigelse – avgivelse, tilbakekallelse. Arbeidsmiljølovens §§ 15-12, 15-14**

Lagmannsretten fant, som tingretten, at en e-post fra arbeidsgiver etter sitt innhold var en avskjed. Arbeidsgivers anførsel om at den ikke var ment slik og at den uansett var trukket tilbake *re integra*, førte ikke frem. Arbeidstageren ble tilkjent full erstatning for sitt økonomiske tap. Ved utmåling av oppreisningselementet ble det tatt hensyn til at arbeidstageren måtte ta noe av skylden for den situasjonen som hadde oppstått.

Borgarting lagmannsrett. Dom 3. juli 2009 (LB-2008-183890)

#### **Oppsigelse – beruselse. Arbeidsmiljølovens § 15-7 alkohollovens § 1-7c og § 4-1**

Skjenkestyrer ved utedest ble sagt opp etter å ha kommet på arbeidsplassen i beruset tilstand etter stengetid og der forsyt seg med et glass øl. Forholdet ble vurdert i lys av tidligere advarsler om andre forhold, men ikke funnet tilstrekkelig til å begrunne oppsigelse. Dissens 4-1.

Borgarting lagmannsrett. Dom 31. august 2009 (LB-2009-12878)

#### **Oppsigelse – virksomhetens forhold, tjenestetid og interesseavveining, arbeidsmiljølovens § 15-7, § 15-12 første og annet ledd.**

En arbeidstaker var oppsagt etter mer enn 30 år i bedriften. Oppsigelsen var begrunnet i virksomhetens forhold. Arbeidsgiver hadde vist til at det ikke lenger var arbeidsoppgaver som naturlig hørte til stillingen. Stillingen var en permanent prosjektstilling. Lagmannsretten la til grunn at stillingen måtte tilføres oppgaver dersom det skulle være grunnlag for å opprettholde den. Lagmannsretten kunne ikke se at det fra arbeidsgiver var sannsynliggjort at det ikke fantes arbeidsoppgaver som naturlig hørte til stillingen og som kunne tilføres denne. Oppsigelsen kjent ugyldig og gitt erstatning for økonomisk tap samt oppreisning. Uttalt at manglende dokumentasjon av den prosessen som konkluderer med at det ikke finnes relevante arbeidsoppgaver, må arbeidsgiver bære risikoen for. Dersom prosessen leder til oppsigelse, må den normalt kunne dokumenteres. Når det er et personlig konfliktfylt forhold mellom arbeidstaker og leder, vil kravet til dokumentasjon for at oppsigelsen er saklig begrunnet i virksomhetens forhold, skjerpes.

Borgarting lagmannsrett. Dom 8. oktober 2009 (LB-2009-36995)

#### **Whistleblowing. Varsling. Gjengjeldelse. Oppreisning. Erstatning. Arbeidsmiljølovens § 2-4, § 2-5 og § 1-8 annet ledd.**

Lagmannsretten kom enstemmig til at en nyansatt NDT-tekniker (Non Destructive Testing) hadde varslet om en rekke tildels svært kritikkverdige og ulovlige forhold ved bedriftens avdelingskontor i Oslo. Det dreide seg blant annet om brudd på strålevernforskriften og at det ble rapportert om kontroll av sveiseskjøter som ikke var foretatt. Retten anså at flere av de påviste forhold var svært alvorlige, tatt i betraktning at det var tale om arbeid med radioaktivt materiale med den risikoen for helseskader det kan innebære. Varslingen hadde vært forsvarlig. Den ansatte hadde først varslet avdelingslederen ved Oslo-kontoret, deretter adm.dir. ved hovedkontoret i Stavern og til slutt Arbeidstilsynet. For dette hadde han flere ganger blitt utsatt for ulovlig gjengjeldelse fra avdelingslederen i Oslo. Det dreide seg blant

annet om trakkassering, mobbing, sjikanering og utfrysning. Forholdet ble rammet av aml. § 2-5. Avdelingslederen ble i forhold til aml. § 1-8 annet ledd ansett for å være den som i arbeidsgivers sted ledet NDT-virksomheten i Oslo. Erstatning tilkjent for lidt tap pluss 100 000 kroner i oppreisning. Lagmannsretten tilkjente ikke erstatning for tap i fremtidig erverv.

Eidsivating lagmannsrett. Dom 3. september 2009 (LE-2009-34875)

**Arbeidstagerbegrep – selvstendig; oppsigelse. Arbeidsmiljølovens § 1-8 første ledd, § 15-7 og § 15-12 annet ledd**

Da et latvisk selskap la ned virksomheten i Norge, gikk de fleste ansatte, som hadde arbeidet for et norsk selskap på ulike prosjekter, over til et NUF. De ble registrert som enkeltmannsforetak og fikk betalt etter faktura med MVA av NUFet. Arbeidet fortsatte imidlertid som før. Lagmannsretten fant at saksøkeren, en latvisk tømrer som fikk beskjed om å slutte i NUFet, måtte anses som ansatt, og at han ble usaklig oppsagt. Han ble tilkjent erstatning etter arbeidsmiljølovens § 15-12 annet ledd, derunder oppreisning med 10 000 kroner.

Frostating lagmannsrett. Dom 10. september 2009 (LF-2009-9901)

**Avskjed, arbeidsgivers plikter; arbeidsmiljølovens § 15-14**

Avskjed av en salgssjåfør ansett urettmessig. Arbeidsgiver hadde heller ikke saklig grunn til oppsigelse. Det forelå ingen grove pliktbrudd. Spørsmålet var om arbeidstageren fylte jobben som forutsatt. Arbeidsgiver hadde ikke klargjort sine forventninger og ikke gitt arbeidstageren tilbakemelding eller veileding som ga arbeidstager mulighet til å korrigere seg og oppklare misforståelser. Erstatning for inntektstap og ikke-økonomisk tap.

Frostating lagmannsrett. Dom 14. august 2009 (LF-2009-24941)

**Avskjed, suspensjon; arbeidsmiljølovens § 15-14 jfr. § 15-13.**

Lagmannsretten fant at det var grunnlag for å avskjedige en renholder som ved bruk av en viss fysisk makt hadde foretatt en kraftig og skremmende irettesettelse av at barn på et kjøpesenter. Lagmannsretten fant imidlertid at arbeidsgiver skulle ha gått veien om suspensjon og tilkjente kr 35 000 som erstatning for lønnstap.

Frostating lagmannsrett. Dom 10. august 2009 (LF-2008-184179)

**Pensjon og endring, Fokus Bank-saken**

I 2003 ble de ansatte i Fokus Bank gitt valget mellom å fortsette i en eksisterende ydelsesbasert pensjonsordning eller å gå over i en ordning med innskuddsbaserte ydelser som banken opprettet med virkning 1. april 2003. Den enkelte ansatte kunne velge mellom å bli stående i den gamle ordning eller å gå over i den nye. Den gamle ordning ble deretter lukket. I juni 2005 tok bankens styre pensjonsordningen opp til behandling på ny, og i desember samme år ble det mot ansatterepresentantens stemme besluttet å avvikle den ydelsesbaserte ordningen med virkning fra 28. februar 2006. Medlemmene i ordningen skulle få utstedt en fripolise basert på de innbetalinger banken hadde foretatt i den ytelsesbaserte ordningen, og deretter overføres til den innskuddsbaserte ordningen.

Arbeidstagere som hadde valgt å bli stående i den ydelsesbaserte ordningen, gikk da til søksmål (med støtte av sin organisasjon, Finansforbundet). De tapte i tingretten, men vant frem i lagmannsretten (dissens 2-1). Flertallet drøftet både «Hakon-dommen» i Rt. 2002 s. 1576 og «Statoil-dommen» i Rt. 2008 s. 1246. Flertallet la vekt på bl.a. måten banken hadde gått frem på i 2003, styrken av arbeidstagernes legitime forventninger og omfanget av de økonomiske virkningene for arbeidstagerne av en omlegning. Alt i alt anså flertallet at

momentene i saken i langt sterkere grad enn i «Hakon-dommen» talte for at banken måtte anses bundet og altså ikke hadde noen adgang til ensidig å endre pensjonsordningen for de berørte arbeidstagerne.

Dommen er anket.

Gulating lagmannsrett. Dom 22. juni 2009 (LG-2008-136002)

**Krav om erstatning under yrkesskadeforsikringsordningen. Dykker i Nordsjøen. Yrkesskadeforsikringslovens § 11 første ledd litra c.**

En 52 år gammel metningsdykker ble tilkjent 4,253 millioner kroner i erstatning for yrkesskade (posttraumatisk stressyndrom, men også somatiske lidelser) etter arbeid som dykker i Nordsjøen. Han opplevde flere kritiske episoder i arbeidet, bl.a. under arbeid med Alexander L. Kielland-plattformen.

Hålogaland lagmannsrett. Dom 3. august 2009 (LH-2009-47629)

**Virksomhetsoverdragelse, arbeidsmiljølovens kap. 16**

Spørsmål om det forelå virksomhetsoverdragelse etter aml. kap. 16. Ved Bardufoss lufthavn avsluttet SAS sine flyvninger etter at Norwegian overtok kontrakt med forsvaret om transport av militært personell. Røros Flyservice vant Norwegian's anbudskonkurranse om drift av bakketjenester og opprettet selskapet Bardufoss Flyservice. Scandinavian Ground Services (SGS) avsluttet samtidig sin virksomhet ved flyplassen. Ti av 12 ansatte i Bardufoss Flyservice kom fra stillinger i SGS. Lagmannsretten kom - under dissens 4-1 - som tingretten til at virksomheten hadde beholdt sin identitet, og at det forelå en virksomhetsoverdragelse etter aml. kap. 16. Konkret helhetsvurdering, jfr. Rt. 2006.71.

**Fra Arbeidsretten**

Dom 29. september 2009 (sak nr. 14/2009, lnr. 23/2009)

**Pensjonskasse, utkontrahering av funksjoner**

I desember 2008 ble det ved protokoll mellom tariffpartene oppnådd enighet om at endel helseforetak skulle etablere en pensjonskasse som en midlertidig løsning til erstatning for en fylkeskommunal ordning. LO Stat/Fagforbundet fikk ikke medhold i at en pensjonskasseløsning basert på utkontrahering og innkjøp av eksterne tjenester var tariffstridig.

*Annen nordisk*

**Danmark**

Arbeidsrettens dom 11. juni 2009 (Sag nr. A2008.760)

**Tariffstridig aksjon, ansvarsfrihet pga. arbeidsgivers forhold**

Trots en overenskomststridig arbejdsstandsning blandt medarbejderne hos et busselskab kunne der ikke kræves bodbetalning, idet arbejdsstandsningen skyldtes massive trivselsmæssige problemer efter indførelsen af en ny køreplan, hvilket arbejdsgiver bar ansvaret for.

## **Sverige**

Arbetsdomstolens dom 2. september 2009, AD 2009:63 (sak B 7/08)

### **Konkurranseklausul – ansattes stiftelse av nytt selskap**

Tre ansatte brøt ut, tok med seg endel materiale fra gammel arbeidsgiver, og stiftet nytt konkurrerende selskap. Fravær av økonomisk kompensasjon gjorde at AD fant konkurranseklausulene ”oskäliga”. Utnyttelse av bedriftshemmeligheter ikke ansett bevist.

Arbetsdomstolens dom 16. september 2009, AD 2009:67 (sak A 121/08)

### **Oppsigelse, uteblivelse pga. beruselse**

En arbeidstager ble sagt opp fordi han ikke møtte opp på et obligatorisk kurs bedriften holdt i utlandet. Fraværet skyldtes at han ble avvist før ombordstigning på flyet fordi han var noe beruset og hadde spøkt med en kamerat om å ha en bombe i bagasjen. Arbeidsretten fant oppsigelsen usaklig, siden den var et utslag av en engangshendelse, og i forarbeidene til anställingsskyddslagen er det uttalt at man skal vurdere arbeidstagerens egnethet, ikke det konkrete tilfellet. Selv om oppsigelsen ble kjent ugyldig, ble det på grunn av arbeidstagerens oppførsel ikke gitt erstatning.

## *Tysk*

### **Forbud mot hijab for lærere akseptert av Bundesarbeitsgericht**

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. August 2009 - 2 AZR 499/08:

”Kopftuch-Verbot“ für das pädagogische Personal in Schulen ist zulässig. Soweit Lehrer und pädagogische Mitarbeiter nach einem Landesschulgesetz (hier: NRW) keine religiösen Bekundungen abgeben dürfen, sind hiervon auch Kopfbedeckungen erfasst, mit denen Haare, Haarsatz und Ohren einer Frau vollständig bedeckt und die erkennbar als Ersatz für ein islamisches Kopftuch getragen werden. Das Bekundungsverbot verstößt weder gegen das Grundgesetz noch gegen das AGG oder europäische Diskriminierungsverbote. [BAG PM Nr.82 vom 20.8.2009]

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

### **Aldersdiskriminering**

#### **Direktiv 2000/78/EG – Utelukkelse av tjenestetid før fylte 18 fra å bli tatt i betraktnsing ved lønnsfastsettelse strider mot direktivet**

EF-domstolens dom 18. juni 2009 – sak C-88/08 *Hütter*.

Auf ein österreichisches Vorabentscheidungsersuchen antwortet der EuGH: Die Art. 1, 2 und 6 der RL 2000/78 /EG (Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) sind dahin auszulegen, dass sei einer nationalen Regelung entgegenstehen, die, um die allgemeine Bildung nicht gegenüber der beruflichen Bildung zu benachteiligen und die Eingliederung jugendlicher Lehrlinge in den Arbeitsmarkt zu fördern, bei der Festlegung der Dienstaltersstufe von Vertragsbediensteten des öffentlichen Dienstes die Berücksichtigung von vor Vollendung des 18. Lebensjahrs liegenden Dienstzeiten ausschließt.

**Direktiv 2000/78/EU – oppsigelsesfrister, kan det sees bort fra ansettelsestid  
forut for fylte 25 år ved beregning av oppsigelsesfristens lengde?**

EF-domstolens sak C-555/07 (*Seda Küçükdeveci*). Innstilling fra generaladvokat Bot 7. juli 2009.

Der Generalanwalt schlägt dem Gerichtshof vor, auf das deutsche Vorabentscheidungsersuchen wie folgt zu antworten: Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Rechtsvorschrift entgegensteht, die allgemein bestimmt, dass Beschäftigungszeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs liegen, bei der Berechnung der Kündigungsfristen unberücksichtigt bleiben. Das vorlegende Gericht hat diese nationale Rechtsvorschrift unangewendet zu lassen, und zwar auch im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Einzelnen.

**Tariffbestemt aldersgrense 60 år for piloter – er det tillatelig? Tysk foreleggelse**  
Bundearbeitsgerichts beslutning 17. juni 2009 - 7 AZR 112/08.

Das BAG hat den EuGH um eine Vorabentscheidung zur Vereinbarkeit einer tariflichen Regelung über eine Altersgrenze von 60 Jahren für Piloten mit Gemeinschaftsrecht ersucht. Die Kläger haben sich mit ihren Klagen gegen die Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse aufgrund der tariflichen Altersgrenzenregelung gewandt und gemeint, diese sei unwirksam, da sie eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters bewirke. Das BAG sah sich an einer abschließenden Sachentscheidung gehindert, da sie von einer dem EuGH obliegenden Auslegung von Gemeinschaftsrecht abhängt. Das BAG hat das Verfahren wie die Parallelverfahren 7 AZR 946/07 und 7AZR 480/08 bis zur Entscheidung des EuGH im Vorabentscheidungsverfahren ausgesetzt. Deutsche Lufthansa AG

**Questions referred (OJ C 141 of 20.06.2009, p.25)**

Are Article 1, Article 2(1) and Article 6(1) of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 1 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation and/or the general principles of Community law to be interpreted as precluding a provision of national law, which entered into force on 1 January 2001, under which fixed term employment contracts may be agreed without further conditions with workers simply because the latter have reached the age of 58?

Is Clause 5(1) of the ETUC-UNICE-CEEP Framework Agreement, which was implemented by Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999, 2 to be interpreted to the effect that it precludes a provision of national law which, without further conditions, allows the conclusion over an indefinite period of an unlimited number of successive fixed term employment contracts without objective grounds, simply because the worker has reached the age of 58 by the time the fixed term employment relationship begins and there is no close objective connection with a previous employment relationship of indefinite duration with the same employer?

If Questions 1 and/or 2 are answered in the affirmative:

Must the national courts disapply the provision of national law?

**Aldersgrenser for avtaleinngåelse og fratredeelse. Kan tvingende  
fratredelesalder fastsettes for professorer? Bulgarsk foreleggelse**  
EF-domstolen sak C-250/09, *Vasil Ivanov Georiev – Tehnicheski universitet - Sofia, Filial Plovdiv*

**Questions referred**

Do the provisions of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation preclude the application of a national Law which does not permit the conclusion of employment contracts

of indefinite duration with professors who have reached the age of 65? In this context and, more precisely, taking Article 6(1) of the directive into consideration, are the measures in Article 7(1)(6) of the Law on Protection against Discrimination, which introduce age-limits for employment in specific posts, objectively and reasonably, justified by a legitimate aim and proportionate, bearing in mind that the directive has been fully transposed into Bulgarian law?

Do the provisions of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation preclude the application of a national Law under which professors who have reached the age of 68 are compulsorily retired? In view of the foregoing facts and circumstances of the present case and if it is found that a conflict exists between the provisions of the directive and the relevant national legislation which transposed the directive, is it possible that the interpretation of the provisions of Community law results in the national legislation not being applied?

### **Maksimallder for ansettelse i brannvesen**

EF-domstolens sak C-229/08, *Colin Wolf – Stadt Frankfurt am Main*. Innstilling fra generaladvokat Bot 3. september 2009.

GA Bot foreslår at artiklene 2.2 a, 4.1 og 6.1 i direktiv 2000/78/EF skal fortolkes slik at de ikke er til hinder for fastsettelse av maksimallder i et tilfelle som det aktuelle.

### **Gjentatt midlertidig ansettelse etter fylte 58 år – Tysk foreleggelse**

Bundesarbeitsgerichts beslutning 23. mars 2009

EF-domstolens sak. 109/09, *Deutsche Lufthansa - Gertraud Kumpa*

Das BAG stellt folgende Frage: 1. Sind Art. 1, Art. 2 I, Art. 6 I der RL 2000/78/EG (Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) und/oder die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts so auszulegen, dass sie einer Regelung des nationalen Rechts entgegenstehen, wonach befristete Arbeitsverträge ohne weitere Voraussetzungen mit Arbeitnehmern vereinbart werden können, nur weil diese das 58. Lebensjahr vollendet haben? 2. Ist § 5 I der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung, die durch die RL 1999/70/EG durchgeführt wurde, dahingehend auszulegen, dass er einer Regelung des nationalen Rechts entgegensteht, die ohne weitere Voraussetzungen zeitlich unbegrenzt eine uneingeschränkte Anzahl aufeinander folgender sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge zulässt und nicht zu einem vorangegangenen unbefristeten Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht? 3. Für den Fall, dass die Fragen 1 und/oder 2 bejaht werden: Haben die nationalen Gerichte die Vorschrift des nationalen Rechts unangewendet zu lassen?

### **Likestilling – kjønn**

### **Rettighet forbeholdt mor i ni måneder etter fødsel – kjønnsdiskriminering av fedre? Direktiv 76/207/EØF**

Spansk foreleggelse av 19. mars 2009 – sak C-104/09 (*Roca Alvarez*) – betalt arbeidsfri for amming

Ein spanisches Gericht stellt folgende Frage: Verstößt ein nationales Gesetz, das das Recht auf eine bezahlte Arbeitsbefreiung für Stillzeiten, die in einer Verkürzung der täglichen Arbeitszeit um eine halbe Stunde oder in einer Arbeitsbefreiung von einer Stunde, die in zwei Abschnitte aufgeteilt werden kann, besteht, freiwilligen Charakter hat und vom Unternehmer zu vergüten ist, bis das Kind neun Monate alt ist, ausschließlich den in einem Lohn- oder Gehaltsverhältnis beschäftigten Müttern, nicht aber Vätern zuerkennt, gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, der jede Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts verbietet und in Art. 13 des Vertrags, in der RL 76/207/EWG (Gleichbehandlung von

Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg) sowie in der RL 2002/73, durch die die genannte RL geändert wurde, verankert ist?

**Arbeidstagerbegrepet etter direktiv 92/85/EØF om vern for gravide m.v. – omfattes medlemmer av ledelsesenheten i et selskap? Latvisk foreleggelse**

EF-domstolens sak C-232/09, Dita Danosa – LKB Līzings SIA

**Questions referred**

Are the members of the managerial body of a capital company to be regarded as being covered by the concept of worker laid down in Community law?

Do Article 10 of Directive 92/85/EEC1 and the case-law of the Court of Justice of the European Communities preclude Article 224(4) of the Komerclikums, which provides that the members of the board of directors of a capital company may be removed without any restrictions, in particular, in the case of a woman, irrespective of the fact that she is pregnant?

**Virksomhetsoverdragelse**

**Arbeidsgiverbegrepet – omfatter det for overdragers dels bare en formell arbeidsgiver, eller gjelder direktivet også der personer er ansatt i et bakenforliggende selskap? Nederlandsk foreleggelse**

EF-domstolens sak C-242/09, *Albron Catering BV – FNV Bondgenoten, John Roest*

**Questions referred**

1. Should Directive 2001/23/EC 1 be interpreted as meaning that there is a transfer of rights and obligations to the transferee referred to in the first sentence of Article 3(1) only if the transferor of the undertaking to be transferred is also the formal employer of the employees concerned, or does the protection of employees envisaged by the Directive imply that, upon transfer of an undertaking from an operating company belonging to a group, the rights and obligations pertaining to the employees working for that undertaking are transferred to the transferee if all the personnel working in the group are in the employ of a personnel company (which also belongs to that group) which functions as the central employer?

2. What would be the answer to the second part of the first question if the employees referred to there who work for an undertaking belonging to a group are in the employ of another company which also belongs to that group, which is not a personnel company as described in the first question?

**“Masseeoppsigelser”**

**Masseoppsigelser, informasjon og drøftelser, kollektive contra individuelle løsninger**

EF-domstolens dom 16. juli 2009, sak C-12/08 *Mono Car Styling SA, under likvidasjon, mot Dervis Odemis m.fl.*

Saken, fra Belgia, knytter seg spesielt til artikkel 6 i ”masseeoppsigelsesdirektivet”, 98/59/EF. I norsk oversettelse lyder bestemmelsen: ”Medlemsstatene skal påse at arbeidstakernes representanter og/eller arbeidstakerne har adgang til forvaltnings- og/eller domstolsbehandling som sikrer at forpliktelsene fastsatt i dette direktiv oppfylles.”

Efter belgisk rett har arbeidstagernes representanter rett til å reise sak om manglende overholdelse av de direktivbaserte reglene om informasjon og drøftelser (hos oss i arbeidsmiljølovens § 15-2). Den enkelte arbeidstager har derimot en sterkt begrenset rett til å reise sak på egenhånd. Klagerne hevdet at dette siste innebar en begrensning av vernet for arbeidstagerne og underminerte direktivets effektivitet. De fikk ikke medhold.

EF-domstolens generelle utgangspunkt er det grunn til å merke seg. Domstolen uttalte at det følger av direktivet at den rett til informasjon og drøftelser det stiller krav om, tar sikte på ”arbeidstagernes representanter” og ikke på de enkelte arbeidstagere individuelt (avsnitt 38, jfr. 39-42). Retten til informasjon og drøftelser etter dette direktivet er således en *kollektiv* rettighet. Standpunktet samsvarer med generaladvokatens syn; han poengterte at det samme gjelder for det generelle informasjons- og konsultasjonsdirektivet (2002/14/EU, gjennomført hos oss i arbeidsmiljølovens kapittel 8). Dette er ikke til hinder for at individuelle arbeidstagere kan gis rettigheter i nasjonal rett, men direktivets alminnelige krav til hvordan kollektive rettigheter skal kunne ivaretas, vil i så fall ikke gjelde på samme måte (avsnitt 46-52). Det er grunn til også å understreke at domstolen ikke tok stilling til situasjoner der det ikke finnes noen arbeidstagerrepresentanter, eller der noen arbeidstagere ikke er representert av dem som har en status som representanter. I den belgiske konteksten var ikke dette noen aktuell problemstilling, idet de nasjonale reglene var knyttet sammen med en ”almengjort tariffavtale” som omfattet samtlige berørte, uten noe skille mellom normative og andre bestemmelser slik vi kjenner det fra almengjøringsloven av 1993 og Tariffnemndas forskrifter.

### **Konsernforhold – informasjon og drøftelser**

EF-domstolens dom 10. september 2009, sak C-44/08, *Akavan EK ry m.fl. – Fujitsu Siemens Computers OY*

Hvis et morselskaps styre treffer beslutninger som innebærer at et datterselskap må overveie tiltak som vil innebære masseoppsigelser, inntrer datterselskapets plikt som arbeidsgiver til å informere og konsultere arbeidstagernes representanter i og med morselskapets beslutning. Informasjons- og drøftelsesplikten påhviler datterselskapet som arbeidsgiver. Det er ikke noe vilkår for at plikten skal inntre at arbeidsgiveren er i stand til å fremlegge all slik informasjon som må legges frem. Datterselskapets informasjons- og drøftelsesprosess må være avsluttet før det kan bringe arbeidsforhold til opphør.

### **Arbeidstid**

**Er regulering til gunst eller ugunst etter arbeidstidsdirektivet, 2003/88/EF? – Tysk foreleggelse; „gjengjeldelse“ (Verwaltungsgericht Halle)**

EF-domstolens sak C-243/09, *Günter Fuß – Stadt Halle (Saale)*

**Questions referred (OJ C 233 of 26.09.2009, p. 4)**

Is the concept of detriment in Article 22(1)(b) of Directive 2003/88/EC to be construed objectively or subjectively?

Is there detriment within the meaning of Article 22(1)(b) of Directive 2003/88/EC if, as a result of having requested that the maximum working time in future be complied with, an employee in the on-call service is transferred, against his will, to a different post that largely involves office duties?

Is a fall in remuneration to be construed as detriment within the meaning of Article 22(1)(b) of Directive 2003/88/EC if, as a result of the transfer, fewer unsocial hours (nights, Sundays and public holidays) are worked and the amount of the hardship allowance paid in respect of such hours is therefore also reduced?

In the event that the second or third questions are answered in the affirmative: can detriment resulting from a transfer be offset by other advantages inherent in the new post, such as shorter working hours or further training?

**Har arbeidstidsdirektivet “direkte effekt”? Kan fravikelser ved tariffavtaler gå foran direktivets regler? Italiensk foreleggelse**EF-domstolens sak C-227/09, *Antonino Accardo – Comune di Torino***Questions referred**

On a proper construction of [Articles 5, 17 and 18 of Council Directive 93/104/EC 1 of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time [nu Direktiv 2003/88/EU]], are those provisions capable of being applied directly in the legal order of a Member State, irrespective of whether formal transposition has taken place or irrespective of national rules which restrict their applicability to certain occupations, in a dispute in which reference is made to collective measures adopted by both sides of industry which are in conformity with that directive?

Are the courts of that Member State in any event under a duty, irrespective of such direct application, to use a directive which has not yet been transposed into national law or the operation of which, following transposition, appears to be precluded by national rules, as an aid to construction of the national law and thus as a basis for resolving possible doubts as to interpretation?

Are the courts of that Member State precluded from declaring conduct unlawful, and on that basis awarding damages on grounds of unfairness and unlawfulness, where the conduct in question appears to be authorised by both sides of industry and such authorisation is consistent with Community law, albeit in the form of the directive which has not yet been transposed into national law? [forts. s. 14]

Should Article 17(3) of ... Directive [93/104] be construed as permitting - on its own terms, and thus wholly independently of Article 17(2) thereof and the list of occupations and professions set out therein - the collective measures adopted by both sides of industry and the provision made thereunder for derogations in relation to weekly rest periods?

***Den europeiske menneskerettighetsdomstolen******Den europeiske menneskerettighetsdomstolens dom 30. juli 2009 (Application no. 67336/01), Danilenkov a.O. v Russia. – Organisasjonsfrihet, streik, vern mot represalier og organisasjonsfiendtlig adferd.***

Hovedspørsmålet i saken gjaldt vern mot represalier mot fagforeningsaktivitet under EMK artikkel 11. EMD understreket at der det er spørsmål om organisasjonsfriheten («the right of association») har et tilstrekkelig vern, må det sees hen til helheten i hvilke tiltak staten har iverksatt for å sikre fagforeningers organisasjonsfrihet. Arbeidstagere må ha frihet til å slutte seg til eller ikke slutte seg til en fagforening uten å risikere sanksjoner eller avskreckende tiltak. Domstolen viste her bl.a. til dommen i Demir and Baykara (28.11.2008) og til ILOs konvensjonsvern og praksis (avsn. 123). Ut fra dette fremhevet EMD at det er særdeles viktig at personer som mener seg utsatt for organisasjonsdiskriminering, har mulighet til å imøtegå dette og har rett til å reise søksmål for å få erstatning eller andre former for avhjelp. Statene er derfor forpliktet, etter artikkel 11 og 14, til å sørge for et domstolsapparat som vil sikre reelt og effektivt vern mot anti-fagforeningsdiskriminering (avsn. 124). Her ble Russland funnet å komme til kort. Riktignok fantes det et generelt diskrimineringsforbud i lovgivningen om fagforeninger. Men dette var ineffektivt, eftersom domstolene la til grunn at spørsmål om diskriminering bare kunne avgjøres i en straffesak.

## **Nasjonal lovgivning**

### **Norge**

#### **Høringssaker**

Før sommerferien la Arbeids- og inkluderingsdepartementet frem et knippe høringssaker med ganske ulike temaer.

En gjelder *midlertidige ansettelses*. Den har to fasetter. Den ene går inn for en endring til en annen løsning enn den som ble lagt til grunn av flertallet i Høyesteretts dom 7. mai 2009. Den andre retter seg mot ”tilkallingsavtaler”. Departementet erkjenner og aksepterer at slike avtaleformer spiller en rolle i praksis. Lovendringsforslaget begrenser seg til en bestemmelse om ”jevnlig vurdering” av bruken av midlertidig ansettelse i samvirke med ”tillitsvalgte”. (AID 200804809-/RYA, høringsfrist 17. oktober 2009.)

En annen er forslag om utvidelse av ordningen med *regionale verneombud* til renholdsbransjen og hotell- og restaurantbransjen. Det er i utgangspunktet begrunnet med lav organisasjonsgrad og svakt organisert HMS-arbeid i disse bransjene. Det mest kontroversielle er formodentlig den foreslalte finansieringsordningen, som i realiteten innebærer en arbeidsgiverfinansiering av fagforeningsaktivitet, hvilket lett påkaller reservasjoner. (AID 200903451-/OLI, høringsfrist 26. oktober 2009.)

Et tredje og ganske annet tema er forslaget om en ny *lov om arbeidstvister*. Det er i utgangspunktet hva departementet kaller en ”teknisk og språklig modernisering” av loven fra 1927, men legger også opp til en ny lovstruktur og en revisjon av prosessreglene bl.a. i lys av tvisteloven. De foreslalte endringene har begrenset rekkevidde, men kan by på noen materielle endringer av betydning. (AID 200607507-/IP, høringsfrist 19. oktober 2009.)

På et ganske annet felt er NOU 2009: 14 *Et enhetlig diskrimineringsvern* lagt frem. Utredningen ble sendt på høring 26. juni, av Barne- og likestillingsdepartementet, med høringsfrist 30. desember 2009. Hovedoppgaven for utredningen var å fremme ett eller flere forslag til en samlet lov mot diskriminering. I hovedsak har uvalget samlet seg om ett lovforslag og et forslag til en ny § 110 d i Grunnloven. Lovforslaget legger opp til visse innstramninger og visse liberaliseringer i diskrimineringsvernreglene, spesielt for alder. (BLD 200902447-/ELR)

#### **Lovproposisjoner fremmet for det nye Stortinget**

**Prop. 5 L (2009-2010)** – ny fremsettelse av Ot.prp. nr. 102 (2008-2009) *Om lov om endringar i domstolloven mv. (godkjenning av sidegjeremål for dommarar mv.)*

**Prop. 13 L (2009-2010)** – ny fremsettelse av Ot.prp. nr. 103 (2008-2009) *Om lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen*

Proposisjonen foreslår en lov som regulerer de obligatoriske sosiale tjenestene i NAV-kontorene. Et siktemål er å tydeliggjøre sammenhengen mellom de sosialpolitiske og arbeidsmarkedspolitiske virkemidler, og legge til rette for nye satsninger. Det vurderes som hensiktsmessig at de av kommunens tjenester som skal inngå i NAV-kontoret etter arbeids- og velferdsforvaltningsloven § 13, blir forankret i en egen lov.

**Prop. 16 L (2009-2010)** – ny fremsettelse, med mindre endringer, av Ot.prp. nr. 79 (2008-2009) *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringsombudsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (Homofile og kvinner i trossamfunn m.m.)* I proposisjonen foreslås det at det særlige unntaket for trossamfunn til å forskjellsbehandle homofile søker ved ansettelse ikke bør videreføres. Departementet foreslår derfor i likhet med utvalget å oppheve trossamfunnenes særlige adgang til å forskjellsbehandle på bakgrunn av homofil samlivsform i arbeidsmiljøloven (aml) § 13-3 tredje ledd. Hensynet til trosfriheten tilslter samtidig at det fortsatt skal være en viss unntaksadgang for trossamfunn til å

forskjellsbehandle på grunn av seksuell orientering eller kjønn. Proposisjonen følger opp NOU 2008:1 Kvinner og homofile i trossamfunn, men følger ikke utredningens forslag på alle punkter.

### **Luganokonvensjonen 2007 trer i kraft 1. januar 2010**

Regjeringen vedtok 16. oktober å sette i kraft de nødvendige lovendringene for at Luganokonvensjonen 2007 om domsmyndighet og om anerkjennelse og fullbyrdelse av dommer i sivile og kommersielle saker skal gjelde som norsk lov. Luganokonvensjonen 2007 trer i kraft 1. januar 2010 med virkning for EU, Danmark og Norge. Med virkning fra samme tidspunkt trer de nødvendige lovendringene i kraft.

I forhold til Sveits og Island skal Luganokonvensjonen 1988 fortsatt gjelde inntil videre. Siden lovvedtaket opphever Luganoloven 1993 som gjennomfører Luganokonvensjonen 1988 i norsk rett, er dette søkt kompensert ved bestemmelser i en overgangsforskrift. Forskriften er også vedtatt i statsråd i dag og trer i kraft samtidig med lovendringene. Luganokonvensjonen 2007 utgjør et viktig supplement til de materielle rettighetene og pliktene som følger av EØS-avtalen. Konvensjonspartene i Luganokonvensjonen 2007 er EU, Norge, Danmark, Island og Sveits. Dermed gjelder konvensjonen i hele EØS-området (unntatt Liechtenstein). Den er likevel foreløpig bare ratifisert av Norge, EU og Danmark.

### **Sverige**

#### **Laval-sakens videre konsekvenser**

Den svenske regjeringen har lagt frem ”lagrådsremiss” om hvilke tiltak som tenkes gjennomført i svensk rett som følge av EF-domstolens dom i ”Laval-saken”. Regjeringens forslag [finnes her](#). Reaksjonene på forslagene er forskjellige. Svenskt Næringsliv har uttalt at de er en skuffelse. LO mener på sin side at forslagene går for langt, lengre enn EF-domstolen. Andre har stillet seg positive.

### **Tyskland**

#### **Åpent for mer minstelønnslovgivning i Tyskland**

Tarifausschuss macht Weg frei für weitere Mindestlöhne. Nach dem Willen des Tarifausschusses sollen künftig in drei weiteren Branchen (Bergbauspezialarbeiten, Wäschereien und Abfallwirtschaft) Mindestlöhne eingeführt werden. Dies teilte das Bundesarbeitsministerium (BMAS) am 31.8.2009 mit. Keine Einigkeit erzielte der Ausschuss dagegen hinsichtlich der Einführung von Mindestlöhnen in den Branchen Sicherheitsdienstleistungen und Aus- und Weiterbildung. Das Votum eröffnet der Bundesregierung allerdings auch in diesen Bereichen die Möglichkeit, Mindestlohnverordnungen zu erlassen. [BMAS PM vom 31.8.2009]

### **Likestillings- og diskrimineringsnemnda og Ombudet**

#### **Lugarordning på fartøy indirekte diskriminerende; likestillingslovens § 3 første ledd, jfr. tredje og fjerde ledd**

Nemndas sak 25/2009, Vedtak 25. september 2009

Kvinnen jobbet som forpleiningsassistent i et fartøy. Det var syv kvinner og én mann blant forpleiningsassistentene, mens det øvrige mannskapet i fartøyet bestod av menn.

Forpleiningsassistentene måtte dele lugar, i motsetning til resten av mannskapet. Eftersom resten av mannskapet hovedsakelig bestod av menn, mente klageren at ordningen utgjorde en indirekte diskriminering av henne som kvinne. Hun mente at fordelingen av lugarene utgjorde en begrensning av privatlivet til kvinnene. Arbeidsgiveren hevdet at de har prioritert

besetninger som inngår i sikkerhetsbemanningen og/eller har posisjoner som er direkte involvert i skipet. Det ble altså anført at fordelingen var gjort av sikkerhetsmessige hensyn. Nemndas flertall (4) anså det anførte hensynet som et saklig formål. Rederiet hadde imidlertid ikke tilstrekkelig godtgjort at det ikke var praktisk mulig for dem å fordele lugarene på en slik måte at alle deres ansatte ble sikret tilstrekkelig restitusjon og privatliv i sin hviletid om bord i fartøyet. Lugarfordelingen var dermed ikke ”nødvendig” i forhold til formålet.

Nemndas mindretall (1) mente at det anførte hensynet måtte anses som et saklig formål, at rederiet hadde godtgjort at det var nødvendig for dem å påse at nødvendig personell ble sikret bedre lugarforhold enn de av deres ansatte som ikke er direkte involvert i sikkerheten eller operasjonen av fartøyet, og at lugarfordelingen ikke var uforholdsmessig inngripende.

### **Bruk av hijab på arbeidsplass; diskrimineringslovens § 4 og likestillingslovens § 3**

Nemndas sak 26/2009, Vedtak 25. september 2009

Kvinnen bar hijab på jobb første gang 8. september 2008. Dagen etter ble hun innkalt til en samtale med daglig leder der hennes bruk av hijab var tema. Daglig leder bekreftet at han i denne samtales uttalte at de andre tre ansatte i bedriften følte ubehag ved at hun bar et religiøst symbol i arbeidstiden. Han spurte derefter om hun kunne ta det av seg mens hun var på jobb. Begge parter bekreftet at samtaLEN ble avsluttet med at daglig leder ba kvinnen om å legge igjen nøklene til kontoret når hun gikk for dagen.

Nemnda viste til at saken gjaldt arbeidsgivers reaksjon på bruk av hijab som religiøst uttrykk, og ikke alene en reaksjon på bruk av et hodeplagg. Arbeidsgivers reaksjon var således knyttet direkte opp mot religiøs praksis. Videre ble det vist til at hijab kun brukes av kvinner. En negativ handling som har sin begrunnelse i bruk av hijab, vil derfor stille kvinner dårligere enn menn. Nemnda fant på denne bakgrunn at arbeidsgiver hadde opptrådt i strid med diskrimineringslovens § 4 første og andre ledd og likestillingslovens § 3 første og tredje ledd.

I saken vurderte Nemnda også forholdet til et forlik som var inngått mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Nemnda slo fast at det ikke er mulig å avtale seg vekk fra vernet i diskrimineringsloven og likestillingsloven, herunder Ombudets og Nemndas kompetanse til å prøve om loven er brutt eller ikke.

### **Graviditet, bemanningsforetaks og oppdragsgivers forhold, likestillingslovens § 3**

Nemndas sak 18/2009, Vedtak 7. september 2009

En kvinnelig ansatt i et vikarbyrå ble gitt oppdrag i en meieribedrift. Midt i oppdraget ble hun 50 % sykmeldt på grunn av graviditet. På grunn av sykmeldingen ble oppdraget sagt opp. Kvinnen beholdt imidlertid lønn og ansettelsesforhold i vikarbyrået ut oppdragstiden. Nemnda vurderte om kvinnen var blitt forskjellsbehandlet i strid med graviditetsvernet i likestillingslovens § 3. Innledningsvis understreket Nemnda at også forskjellsbehandling på grunn av fravær som igjen er begrunnet i graviditet eller fødsel rammes av forbudet i § 3 andre ledd nr. 2. Videre ble det vist til at likestillingsloven stiller vilkår om at den gravide kvinnen settes i en dårligere stilling. I denne forbindelse tok Nemnda utgangspunkt i en objektiv målestokk. Det må legges vekt på hva som vanligvis vil regnes som negative endringer. Det ble vist til Nemndas saker 7/2006 og 22/2006. Nemnda la til grunn at vikarbyrået ville forsøke å finne annet arbeid til den gravide kvinnen. Dette ville bestå av arbeid hos en annen oppdragsgiver eller arbeid internt hos vikarbyrået.

Flertallet (3) mente at kvinnen ikke kom i en dårligere stilling etter at oppdraget hos meieribedriften ble avsluttet. Flertallet viste særlig til at hun beholdt samme arbeidsgiver og de samme økonomiske ytelsene. Flertallet la også vekt på at kvinnen hadde fått oppdraget

gjennom ansettelse i et vikarbyrå. Et sær preg ved denne typen arbeidsforhold er forholdsvis hyppig skifte av oppdrag og arbeidssted. Hun kunne ikke ha den samme forventningen om stabilt arbeidssted som personer med et direkte arbeidstakerforhold til meieribedriften. Flertallet kommer dermed til at verken meieribedriften eller vikarbyrået hadde handlet i strid med likestillingsloven.

Nemndas mindretall (2) mente avslutningen av oppdraget var egnet til å stille kvinnen i en dårligere stilling enn hun ville vært uten graviditeten. Bortfall av oppdraget gjorde at hun ikke var sikret likeverdige arbeidsoppgaver som ga samme yrkeserfaring. Kompetanseheving gjennom relevant yrkeserfaring er en viktig motivasjon for å gå inn i denne typen arbeidsforhold. Selv om arbeidsleie innebærer en risiko for å måtte skifte oppdrag, setter diskrimineringsvernet begrensninger for hva som kan utløse et oppdragsskifte. Mindretallet fant derfor at kvinnen hadde blitt forskjellsbehandlet i strid med likestillingsloven.

En samlet Nemnd understreket at graviditetsvernet i likestillingslovens § 3 gjelder alle typer handlinger, uansett om det er arbeidsgiver eller andre som står bak handlingen. Nemnda understreket også at det avtalerettslige forholdet mellom vikarbyrået og oppdragsgiver ikke setter til side ansvaret etter likestillingsloven.

### **Likelønn, arbeid av lik verdi, rekrutteringsbasert lønnsforskjell ikke i strid med likestillingslovens § 5**

Ombudets sak 08/1828, Uttalelse 21. oktober 2009

A henvendte seg til ombudet fordi hun mente at de seks kvinnelige ansatte ved en avdeling i B kommune tjente mindre enn den mannlige ansatte. A mente at dette var i strid med likestillingsloven § 5 som gir rett til lik lønn for arbeid av lik verdi, da den ulike lønnen ikke kunne begrunnes med utdanning, ansvar, stillingens kompleksitet, innsats eller resultatoppnåelse. Partene i saken var enige om at de kvinnelige og den mannlige ansatte utførte arbeid av lik verdi. B kommune hevdet likevel at den ulike lønnen ikke var begrunnet i kjønn. B kommune anførte at den mannlige ansatte hadde fått noe høyere lønn enn de kvinnelige fordi det hadde vært et sterkt ønske om å rekruttere ham til stillingen på grunn av hans erfaring og bakgrunn.

Ombudet fant at den mannlige ansatte hadde kommet i en sterk forhandlingsposisjon ved ansettelsen. Bruk av lønn som virkemiddel for å ansette kvalifisert arbeidskraft er kjønnsnøytrale hensyn som kan begrunne ulik lønn. B kommune hadde derfor ikke handlet i strid med likestillingsloven da de lønnet de kvinnelige og den mannlige ansatte ulikt. Kommunen ble likevel oppfordret til på sikt å utjevne forskjellene, da kommunen erkjente at arbeidet var av lik verdi.

### **Twisteløsningsnemnda efter arbeidsmiljøloven – arbeidstid**

Twisteløsningsnemnda, sak 38/09.

Arbeidstageren krevde deltid på grunn av sykt barn. Det ble avslått da det allerede eksisterte en tariffavtalt ordning der arbeidstagere kunne få redusert arbeidstid eller velge turnuser. Det ble uttalt at eksistensen av et slikt system i bedriften ikke i seg selv er tilstrekkelig til å avslå ethvert krav på individuelle tilpasninger, men når arbeidsgiveren har et klart og forståelig behov for turnusløsninger som denne, må arbeidstager kunne peke på særskilte behov for å gjøre krav på andre arbeidstidsreduksjoner enn dem som er tilgjengelige i systemet. Ett medlem mente grunnene var tunge nok til å etterkomme kravet, mens de fire øvrige medlemmer av nevnden mente at hensynet ble ivaretatt innenfor det avtalte systemet, og ikke tok kravet til følge.

## **EU-lovgivning**

### **Foreldrepermisjon – revidert rammeavtale; direktiv 96/34/EF**

De europeiske sosialpartene kom til enighet om en revidert ramme avtale om foreldrepermisjon 18. juni 2009. Den tidligere rammeavtalen fra 1995 er gjennomført ved direktiv 96/34/EF.

The revised agreement improves several provisions of the pre-existing agreement, such as: an increase in the length of parental leave from three to four months and strengthening it as an individual right, by making a part of it fully non-transferrable; it offers workers a right to request flexible working arrangements when returning from leave; it calls on member States and/or social partners to establish notice periods to be given by workers when exercising their right to parental leave. It also strives to recognise increasingly diverse family structures and to promote an equal sharing of family responsibilities between men and women. Furthermore, it respects the diversity of measures taken by the Member States in areas such as leave facilities, childcare and flexible working arrangements.

[Teksten til den nye rammeavtalen finnes her.](#)

### **Rapport om gjennomføringen av likebehandlingsdirektivet 2002/73/EF – som nylig er avløst av det reviderte likebehandlingsdirektivet 2006/54/EF**

*Rapporten er lagt frem som COM(2009) 409 final*

On 23 September 2002, on the basis of Article 141(3) of the EC Treaty, the European Parliament and the Council adopted Directive 2002/73/EC amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. Directive 2002/73/EC (hereafter 'the Directive') forms one of the key measures in current EC law on equality between men and women. It entered into force on 5 October 2002 and its provisions were to be transposed by the Member States by 5 October 2005. As of 15 August 2009 Directive 76/207/EEC (hereafter 'the amended Directive') will be formally repealed and replaced by the recast Directive 2006/54/EC. The recasting does not affect the deadlines for implementing Directive 2002/73/EC.

In accordance with Article 2(2) of Directive 2002/73/EC, the Member States were to communicate to the Commission all the information necessary for it to draw up a report on the application of the Directive. This report is based on information received from the Member States, in particular in response to a questionnaire on the Directive's application prepared by the Commission departments and sent to all Member States in January 2009. Other sources include European Parliament resolutions and information gathered by the Commission when monitoring the Directive's implementation. The European social partners and the European Women's Lobby have also been consulted on the issues arising from the Directive.

**Arbeidsrettslig forskning – nasjonalt og internasjonalt****Arbeidsrettslig forskning og samarbeid med  
arbeidslivets aktører – organisasjon av virksomheten**

Synopsis fra nasjonalt seminar ved Institutt for privatrett  
8. oktober 2009

Seminaret samlet ca. 70 deltagere fra fakultetene i Oslo og Bergen, andre læresteder, myndigheter, arbeidslivets parter, advokatvirksomheter og andre sentrale aktører.

Seminaret ble innledet med et **fagtema**. Advokat PhD Jan Fougnér og professor Stein Evju foredro antifont om «Arbeidsgivers styringsrett – hva er det, hvor kommer den fra, og hvordan stiller den seg idag?», med en kort påfølgende diskusjon.

Efter fagtemaet var diskusjonen i første omgang konsentrert om praktiske måter å styrke samarbeid og samvirke på. Det ble pekt på ulike former for seminarer. Mer avanserte former må utvikle seg organisk. Det ble uttrykt ønske om at Arbeidsrettsgruppens medlemmer presenterer sine arbeider. Det kan gi grunnlag for gjensidig faglig stimulans, utvikling av kontakter og eventuelt for at det etableres temarettede grupper ("faggrupper").

Dernest var diskusjonen konsentrert om mulige forskningstemaer og felles kunnskapsbehov. Det ble vist til temalisten fra forskningsseminarene i 2007 som et utgangspunkt for diskusjon av emner. I tilslutning til dette ble det foreslått at det holdes et eller flere møter i regi av Arbeidsrettsgruppen hvor temaidéer og emneutvikling tas opp.

Fra Arbeidsrettsgruppens side ble det også pekt på det ønskelige i å kunne samarbeide om tilbud og veiledning til studenter som vil skrive masteravhandling i faget. SE oppfordret til å følge opp dette og foreslo at det kan holdes felles veiledningsmøter for flere studenter for å bidra med grunnleggende kunnskapselementer for avhandlingsskriving.



UPPSALA  
UNIVERSITET

**Uppsala Forum on Peace, Democracy & Justice**  
has the pleasure of inviting you to the conference  
**Transformation of Labour Law in Europe 1945–2004**

Friday 15 January 2010  
University Main Building  
Uppsala, Sweden

The labour laws of European democracies all underwent major transformations in the seven decades after the Second World War. Following reconstruction, these laws became an essential element in the building of welfare states; in the 1980s and 1990s they were the target of neo-liberal deregulation, and at the beginning of the 21st century new 'flexible' labour laws have attempted to integrate economic and social policy. These developments are analysed in Hepple & Veneziani (eds) *The Transformation of Labour Law in Europe – A Comparative Study of 15 Countries 1945–2004* (Hart Publishing 2009). The book compares the similarities and differences in the ways in which EU Member States reflected and shaped these general developments, in the context of economic, social and political changes over the period. At the conference the findings of the book are presented and discussed. The book is the sequel to Hepple (ed) *The Making of Labour Law in Europe – A Comparative Study of Nine Countries up to 1945* (1986). A reprint is now issued by Hart Publishing. Both books are available on [www.hartpub.co.uk](http://www.hartpub.co.uk) ---

Please send your registration for the conference to [sofia.ungh@jur.uu.se](mailto:sofia.ungh@jur.uu.se)

**The conference is free of charge.**

Last day to register is 30 December 2009

*Programme*

08.30	Registration	
09.00–09.30	Labour Law in Europe – From Making to Transformation	Bob Hepple
09.30–11.00	Economic Policy and Labour Law Regulation of the Labour Market The Employment Relationship Comments:	Niklas Bruun Jordi Garcia Viña Bruno Veneziani Lars Magnusson Silvana Sciarra Mats Kumlien Antoine Jacobs
	Collective Labour Relations	

**11.15–12.45**

Workers' Representation  
Comments:

Ulrich Mückenberger  
Filip Dorssemont  
Antoine Lyon-Caen\*  
Robert Rebhahn

**12.45–14.00**

Lunch

**14.00–15.30**

Wage Labour and Social Security  
Equality at Work  
Enforcement  
Comments:

Robert Rebhahn  
Bob Hepple  
Jonas Malmberg  
Joakim Palme  
Mia Rönnmar  
Antoine Lyon-Caen\*

**15.30–16.00**

Coffee

**16.00–17.00**

The Future of Labour law.  
Panel discussion  
chaired by Kerstin Ahlberg

Antoine Lyon-Caen\*  
Silvana Sciarra  
Niklas Bruun  
Ulrich Mückenberger  
Bruno Veneziani

## **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 Nesvik

Ph.d.-stipendiat Marianne Jenum Hotvedt

Ph.d.-stipendiat Melanie Regine Hack

Vitenskapelige assistenter:

Sigurd K. Berg

Andreas van den Heuvel

Svein Steinfeld Jervell

Erik Teigen Valeberg

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, bl.a. publikasjoner og publikasjonsreferanser, oversikt over nordiske doktor- og ph.d.-avhandlinger og norske studentavhandlinger i arbeidsrett, m.v.

Se <http://www.jus.uio.no/ifp/forskning/områder/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:

<https://sympa.uio.no/jus.uio.no/subscribe/arnytt-ifp>.

Skriv inn din e-postadresse og trykk "Submit". Du mottar da en e-post med et passord. Skriv inn passordet og trykk "Subscribe". Du vil da få en e-post som bekrefter abonnementet.

**ArbeidsrettsNytt** er et rent nyhetsbrev fra **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*. **ArbeidsrettsNytt** distribueres kun elektronisk og er kostnadsfritt.