

ARBEIDSRETTSNYTT

NR. 1/2012

ArbeidsrettsNytt formidler nyheter med arbeidsrettslig relevans, samlet inn av **Arbeidsrettsgruppen** ved Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo. **ArbeidsrettsNytt** gis ut kvartalsvis som en ren informasjonstjeneste, uten noen krav på fullstendighet, og distribueres kun elektronisk. Våre kilder er offentlige databaser slik som lovdata.no, regjeringen.no, [EU-domstolen](#) og [EFTA-domstolen](#). I tillegg benytter vi det private initiativet [europalov.no](#) og vi har gleden av å legge inn en rekke linker til europalovs gode oversiktssider i vårt nyhetsbrev. Vi nevner også det nyttige svenske nettstedet [Arbetsrättsportalen](#) og det nordiske nyhetsbrevet [EU & arbetsrätt](#). Enkelte av linkene er knyttet til databaser som krever innlogging.

Foreliggende utgave, ArbeidsrettsNytt 1/2012, presenterer nyheter fra tiden 25. oktober 2011 til 20. januar 2012.

INNHOLD

Nytt i lovgivningen	2
Norge	2
Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm.....	3
Norge	3
EU/EØS	8
Andre land.....	13
Nye arbeidsrettslige publikasjoner.....	14
Arbeidsnotater	14
Andre publikasjoner fra arbeidsrettsgruppen.....	14
Andre arbeidsrettslige publikasjoner.....	14
Nytt om arbeidsrettsarrangementer	17
Kommende arrangementer	17
Gjennomførte arrangementer.....	18
Arbeidsrettsgruppen ved IfP	18

NYTT I LOVGIVNINGEN

NORGE

LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER

Endringer i forskrift 8. februar 2008 nr. 112 om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter
Ikrafttredelse 21.11.2011

Nye HMS-forskrifter i arbeidsmiljøloven:

Forskrift om administrative ordninger på Arbeidstilsynets område (forskrift om administrative ordninger)
Ikrafttredelse 1.1.2013

Forskrift om konstruksjon, utforming og fremstilling av tekniske innretninger som ikke dekkes av forskrift om maskiner (produsentforskriften)
Ikrafttredelse 1.1.2013

Forskrift om tiltaksverdier og grenseverdier for fysiske og kjemiske faktorer i arbeidsmiljøet samt smitterisikogrupper for biologiske faktorer (forskrift om tiltaks- og grenseverdier)
Ikrafttredelse 1.1.2013

Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid)
Ikrafttredelse 1.1.2013

Forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften)
Ikrafttredelse 1.1.2013

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
Ikrafttredelse 1.1.2013

Pressemelding om nye HMS-forskrifter i arbeidsmiljøloven
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/presesenter/pressemeldinger/2011/farre-hms-forskrifter-i-arbeidsmiljolove.html?id=665701>

FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER.

Prop. 9 L (2011–2012)

Lov om pensjonsordning for stortingsrepresentanter og regjeringsmedlemmer
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/prop/2011-2012/prop-9-l-20112012.html?id=662789>

Høring om forslag om tilsyn med forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter samt innføring av hjemler for å ilette overtredelsesgebyr
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/hoeringer/hoeringsdok/2011/horing-om-forslag-om-tilsyn-med-forskrif.html?id=667656>

Høringsfrist: 30.03.2012

Høring – Forslag til tiltak for å sikre at regler vedrørende inn- og uteleie av arbeidskraft etterleves
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/hoeringer/hoeringsdok/2011/horing--forslag-til-tiltak-for-a-sikre-a.html?id=666367>

Høringsfrist: 30.01.2012

Høring av nye regler om bruk av lugardeling på norsk sokkel
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/hoeringer/hoeringsdok/2011/horing-av-nye-regler-ombruk-av-lugardeli.html?id=663003>

Høringsfrist: 13.02.2012

NY RETTSPRAKSIS, FORVALTNINGSPRAKSIS MM.

NORGE

RETTSPRAKSIS

HØYESTERETT

[Høyesteretts dom 22. desember 2011 \(HR-2011-2393-A\)](#)

Virksomhetsoverdragelse og diskriminering

Saken gjaldt dels om det forelå virksomhetsoverdragelse etter aml. § 16-2 der en leverandør etter anbudskonkurranse tapte en kontrakt om cateringtjenester tilet annet selskap. Ut fra en helhetsvurdering av vilkårselementene «selvstendig enhet» og «bevare sin identitet» besvarte Høyesterett dette spørsmålet benektende. Dels gjaldt saken diskriminering pga. fagforeningstilhørighet, idet en fagforening hadde inngått avtale med det nye leverandør-selskapet om fortrinnsrett til ansettelse for sine medlemmer som mistet arbeidet hos den tidligere leverandøren. Høyesterett fant at dette var diskriminering som ikke kunne rettferdiggjøres, og den falt ikke inn under unntaket for «lønns- og arbeidsvilkår» i aml. § 13-2(4).

[Høyesteretts dom 13. desember 2011 \(HR-2011-2327-A\)](#)

Arbeidsrett. Usaklig oppsigelse. Arbeidsmiljøloven § 15-7.

Saken gjaldt spørsmålet om et tilfelle av brudd på rutiner for vaktbytte kunne danne saklig grunn for oppsigelse. En kabinansatt i et mindre flyselskap ble sagt opp fordi hun i strid med reglene ikke hadde meldt fra til arbeidsgiveren og fått godkjent et bytte av stand-by vakt med en kollega. Høyesterett kom til at den ansattes manglende klarering av vaktbyttet ikke ga saklig grunn til oppsigelse. Skriftlig advarsel burde vært et tilstrekkelig virkemiddel fra selskapets side. Lagmannsrettens dom ble opphevet.

[Høyesteretts dom 6. desember 2011 \(HR-2011-2270-A\)](#)

Foretakspensjon. Linearitetsprinsippet. Foretakspensjonsloven § 16-2

Saken gjaldt forståelsen av overgangsbestemmelsene i foretakspensjonsloven § 16-2 ved tilpasning av tidligere pensjonsordning til lovens bestemmelser. Spørsmål om det er ansettelsestidspunktet eller det senere tidspunktet for opptak i den tidligere ordningen som skal danne grunnlag for linearitetsberegningen. Høyesterett kom til at tilpasningsavtalen mellom virksomhetene og forsikringsselskapet ikke med virkning for de ansatte kunne

forstå slik at linearitetsberegningen skulle skje helt tilbake til ansettelsestidspunktet, selv om et krav om dette skulle følge lovens overgangsregler. Anken til Høyesterett ble forkastet.

LAGMANNSRETTENE

[Agder lagmannsrets kjennelse 1. desember 2011 \(LA-2011-198243\)](#)

Utleggstrekk i lønn. Dekningslova § 2-7.

Etter anke fra kreditor auka lagmannsretten utleggstrekket i løna til skuldnaren frå kr 1000 til kr 4500 i månaden, ved at trekkgrennlaget blei sett tilsvarende høgre. Lagt til grunn at skuldnaren - som var tilsett som strategisk leiar i eit selskap med kona som eineaksjonær - hadde eit større inntektpotensiale enn den faktiske løna. Vidare syntest verdien av fri bil i arbeidet å overstige det konkrete behovet for arbeidsbil. Familien måtte reknast å ha avgjerande kontroll over føretaket.

[Gulating lagmannsrets dom 7. november 2011 \(LG-2011-17283\)](#)

Gjengeldelse etter varsling. Arbeidsmiljøloven § 2-5

Lagmannsretten fant, som tingretten, at varsler ikke var blitt gjengjeldt, jf aml § 2-5. Det var derfor heller ikke grunnlag for oppreisningserstatning eller gjeninnsettelsen i stilling. En stilling som var « tapt » som følge av virksomhetsoverdragelse. Dissens.

[Hålogaland lagmannsrets dom 4. november 2011 \(LH-2011-81291\)](#)

Stillingsvern. Oppreisning.

Revisor i et interkommunalt kommunerevisjonsselskap ble oppsagt fra sin stilling. Oppsigelsen var i hovedsak begrunnet med at revisoren hadde opptrådt illojalt gjennom sine ytringer. Lagmannsretten kom til at oppsigelsen ikke var saklig begrunnet, og oppsigelsen ble kjent ugyldig. Erstatning for ikke-økonomisk skade ble tilkjent med 75 000 kroner.

[Borgarting lagmannsrets dom 31. oktober 2011 \(LB-2011-14108\)](#)

Virksomhetsoverdragelse. Erstatning. Rett til å stå i stilling.

Fire oljearbeidere som hadde sitt arbeid på en flyttbar borerigg i Nordsjøen, hadde rett til å få sine arbeidsforhold overført til ny arbeidsgiver i forbindelse med overdragelse av riggen, jr arbeidsmiljøloven kap 16. Erstatning. Gjeninntreden.

[Gulating lagmannsrets dom 26. oktober 2011 \(LG-2010-385\)](#)

Arbeidsgivers erstatningsansvar for arbeidstaker. Skadeserstatningslovens § 2-1.

En « station manager » i bilutleiefirma solgte uberettiget, og til underpris, en leaset leiebil. Kjøper leverte bilen tilbake da det ble avdekket at han hadde vært utsatt for bedrageri. Han krevde kjøpesummen tilbake fra bilutleiefirmaet som fremsatte vederlagskrav for bruken. Det var tilstrekkelig nærhet mellom arbeidstakers funksjon og den skadenvoldende handling til å utløse arbeidsgiveransvar, men erstatningen ble redusert pga. kjøpers manglende undersøkelser.

ARBEIDSRETTEN

[Arbeidsrettens dom 22. desember 2011](#)

Lønn under sykdom

Arbeidsgivers plikt til å forskuttene lønn under sykdom.

[Arbeidsrettens dom 14. desember 2011 \(Inn. 40/2011\) \(2011 nr. 25\)](#)

Fastlønnssystem

Ved en fusjon i et konsernforhold meldte det innfusjonerende selskap at det ikke ville være bundet av en tariffavtale det annet selskap var bundet av. Arbeidsretten (flertallet, 5–2) uttalte at det «grunnleggende utgangspunktet etter aksjelovens regler om fusjon er at alle rettigheter og forpliktelser overføres til det overtakende selskapet, ... Dette utgangspunktet omfatter også tariffavtaler», men fremholdt også at «tariffavtalens stilling ved fusjoner må vurderes konkret». I dette tilfellet fant retten at det innfusjonerende selskapet ikke var bundet. Det forelå ikke illojalitet som kunne begrunne et annet resultat.

[Arbeidsrettens dom 24. november 2011](#)

Ventetidsbetaling

Tvist vedrørende overenskomstens bestemmelse om ventetidsbetaling ved landligge.

[Arbeidsrettens dom 24. november 2011](#)

Ventetidsbetaling

Tvist vedrørende overenskomstens bestemmelse om ventetidsbetaling ved landligge.

[Arbeidsrettens dom 24. november 2011](#)

Tariffavtaletolkning

Tvist om forståelse av avisbudavtalens bestemmelse om forandring og oppmåling av budrute.

[Arbeidsrettens dom 31. oktober 2011](#)

Lønnsopplysninger om uorganiserte

Spørsmålet om arbeidsgiver er forpliktet til å utlevere lønnsopplysninger om uorganiserte til de tillitsvalgte i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

[Arbeidsrettens dom 31. oktober 2011](#)

Lønnsopplysninger om uorganiserte

Spørsmålet om arbeidsgiver er forpliktet til å utlevere lønnsopplysninger om uorganiserte til de tillitsvalgte i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

FORVALTNINGSPRAKSIS

TVISTELØSNINGSNEMNDA ETTER ARBEIDSMILJØLOVEN

[Vedtak 86-11 fortrinnsrett](#), 19.12.2011

Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte

Arbeidstaker ble gitt medhold i at den foretatte ansettelsen var i strid med hennes fortrinnsrett.

[Vedtak 85-11 fortrinnsrett](#), 19.12.2011

Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte

Saken ble avvist, da kravet om fortrinnsrett ikke lenger hadde den nødvendige aktualitet. Det omtvistede engasjementet var utløpt når saken ble brakt inn for nemnda. Enstemmig.

[Vedtak 84-11 fortrinnsrett](#), 19.12.2011

Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte

Saken ble avvist, da kravet om fortrinnsrett ikke lenger hadde den nødvendige aktualitet. Det omtvistede vikariatet var utløpt når saken ble brakt inn for nemnda. Enstemmig.

[Vedtak 83-11 redusert arbeidstid](#), 16.12.2011

Rett til redusert arbeidstid

Salgssjef på 63 år fikk ikke medhold i sitt krav om redusert arbeidstid i form av fri hver fredag. Ulempevurdering. Enstemmig.

[Vedtak 82-11 fortrinnsrett](#), 16.12.2011

Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte

Sykepleier fikk ikke medhold i krav om fortrinnsrett, da den som ble tilsatt i stillingen hadde fortrinnsrett etter samme bestemmelse. Det må i utgangspunktet tilfalle arbeidsgiver å foreta prioritering mellom flere fortrinnsberettigede. Enstemmig.

[Vedtak 81-11 fortrinnsrett](#), 16.12.2011

Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte

Arbeidstaker gis ikke medhold.

[Vedtak 80-11 utdanningspermisjon](#), 16.12.2011

Rett til utdanningspermisjon

Markeds- og informasjonsansvarlig fikk medhold sitt krav om delvis utdanningspermisjon over tre år for gjennomføring av en master i kunnskapsledelse. Enstemmig.

[Vedtak 79/11 fortrinnsrett](#), 16.12.2011

Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte

Saken ble avvist, da kravet om fortrinnsrett ikke lenger hadde den nødvendige aktualitet. Enstemmig vedtatt av nemndas faste medlemmer.

[Vedtak 78-11 fortrinnsrett](#), 15.12.2011

Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte

Arbeidstaker ble ikke gitt medhold.

[Vedtak 77-11 utdanningspermisjon](#), 28.11.2011

Rett til utdanningspermisjon

Saken ble avvist. Arbeidstakers krav hadde ikke lenger den nødvendige aktualitet. Arbeidsforholdet hadde opphört før nemndas behandling av saken. Enstemmig vedtatt av nemndas faste medlemmer.

[Vedtak 76-11 fortrinnsrett](#), 12.12.2011

Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte

Sykepleier fikk ikke medhold i sitt krav om fortrinnsrett, da hun var midlertidig ansatt på tidspunktet for ansettelse i den omtvistede stillingen. Enstemmig.

[Vedtak 75-11 fortrinnsrett](#), 28.11.2011

Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte

Sykepleier fikk medhold i at hun hadde fortrinnsrett til utvidet stilling. Ved at fortrinnsretten ble gjort gjeldende ville arbeidsgiver sitte igjen med en reststilling, men nemnda fant at arbeidsgiver hadde en reell mulighet til å dele stillingen på flere arbeidstakere som ønsket utvidet stilling, og at dette dermed ikke ville medføre en vesentlig ulempe.

[Vedtak 74-11 fortrinnsrett](#), 25.11.2011

Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte

Sykepleier fikk medhold i at hun hadde fortrinnsrett til utvidet stilling. Ved at fortrinnsretten ble gjort gjeldende ville arbeidsgiver sitte igjen med en reststilling, men nemnda fant at arbeidsgiver hadde en reell mulighet til å dele stillingen på flere arbeidstakere som ønsket utvidet stilling, og at dette dermed ikke ville medføre en vesentlig ulempe.

[Vedtak 73-11 fortrinnsrett](#), 25.11.2011

Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte

Sykepleier fikk ikke medhold. På grunn av lang reisevei var hun fritatt fra beredskapsvakter, og avdelingen var avhengig av et visst antall ansatte for å få dekket opp beredskaps- og helgevakter. Nemnda kom etter dette til at en innfrielse av kravet om fortrinnsrett ville medføre vesentlig ulempe for virksomheten. Enstemmig.

[Vedtak 72-11 fortrinnsrett](#), 25.11.2011

Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte

Omsorgsarbeider ansatt ved SFO fikk ikke medhold i sitt krav om fortrinnsrett til stilling som fagarbeider/assistent i barnehage. Stillingen inneholdt ikke ”om lag de samme arbeidsoppgaver” som arbeidstaker hadde fra før og kunne dermed ikke regnes som utvidelse av stillingen. Enstemmig.

[Vedtak 71-11 redusert arbeidstid](#), 23.11.2011

Rett til redusert arbeidstid

Assistent fikk medhold i sitt krav om redusert arbeidstid med en time to ettermiddager i uken grunnet henting av barn i barnehage. Arbeidsgiver hadde ikke dokumentert at det ikke lot seg gjøre å tilrettelegge for dette, og den omsøkte perioden var kortvarig. Enstemmig.

[Vedtak 70-11 redusert arbeidstid](#), 23.11.2011

Rett til redusert arbeidstid

Førstekonsulent fikk medhold i sitt krav om 50 prosent redusert arbeidstid på bakgrunn av egen sykdom. Ulempesurdering. Enstemmig.

[Vedtak 69-11 utdanningspermisjon](#), 02.11.2011

Rett til utdanningspermisjon

Førstepostbetjent fikk medhold i sitt krav om utdanningspermisjon

[Vedtak 68-11 foreldrepermisjon](#), 28.10.2011

Rett til øvrige permisjoner

Sekretær fikk ikke medhold i krav om utsettelse av påbegynt foreldrepermisjon. Arbeidsgiver hadde innrettet seg i henhold til opprinnelig avtale om permisjon, og arbeidstaker hadde ingen lovbestemt rettighet til å endre avtalen underveis i foreldrepermisjonen. Enstemmig.

[Vedtak 67-11 fortrinnsrett](#), 27.10.2011

Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte

Radiograf fikk ikke medhold i sitt krav om fortrinnsrett, da hun ikke ble ansett kvalifisert til den utlyste stillingen. Dissens.

[Vedtak 66-11 utdanningspermisjon](#), 27.10.2011

Rett til utdanningspermisjon

Tannpleier fikk medhold i sitt krav om utdanningspermisjon i tre skoleår for gjennomføring av politiutdanning. Ulempesurdering. Dissens.

[Vedtak 65-11 fleksibel arbeidstid](#), 27.10.2011

Rett til fleksibel arbeidstid

Sekretær fikk medhold i sitt krav om fleksibel arbeidstid slik at hun kunne starte tre kvarter tidligere om morgenen og slutte arbeidsdagen en halvtime før. Enstemmig.

[Vedtak 64-11 fortrinnsrett](#), 27.10.2011

Fortrinnsrett til utvidet stilling for deltidsansatte

Fagarbeider ved SFO fikk ikke medhold i krav om fortrinnsrett, da hun ikke ble ansett som kvalifisert til den utlyste stillingen. Enstemmig.

EU/EØS

SAKER FRA EU-DOMSTOLEN

Sakene hvor hele teksten ikke er tilgjengelig i databasen Eurlex (link til Eurlex er lagt inn i hver sak nedenfor) kan leses på [EU-domstolens nettsider](#) ved å velge ønsket språk opp til høyre (dog er ikke alle nyere avgjørelser er tilgjengelig på alle språk), og skrive inn saksnummeret (for eksempel C-233/09) i feltet midt på siden.

AVGJØRELSER

Sak [C-384/10](#) Jan Voogsgeerd v Navimer SA

Lovvalg

Romkonventionen om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser - arbejdsaftale - parternes lovvalg - ufravigelige bestemmelser i den lov, der finder anvendelse i mangel af parternes lovvalg - fastlæggelse af denne lov - arbejdstager, der udfører sit arbejde i mere end én kontraherende stat.

[Sak C-214/10 KHS AG v Winfried Schulte](#)

Rett til betalt ferie

Directive 2003/88/EC – Right to paid annual leave – Article 7(1) of Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time must be interpreted as not precluding national provisions or practices, such as collective agreements, which limit, by a carry-over period of 15 months on the expiry of which the right to paid annual leave lapses, the accumulation of entitlement to such leave of a worker who is unfit for work for several consecutive reference periods.

[Sak 435/10 J. C. van Ardennen v Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen](#)

Lønnsgaranti ved konkurs - Krav om registrering som arbeidssøker kan ikke stilles Articles 3 and 4 of Council Directive 80/987/EEC of 20 October 1980 relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer, as amended by Directive 2002/74/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 must be interpreted as precluding a national rule which obliges employees to register as job-seekers in the event of the insolvency of their employer, in order to fully assert their right to payment of outstanding wage claims, such as those in issue in the main proceedings.

[C-371/08 Nural Ziebell mot Land Baden-Württemberg.](#)

Associeringsaftalen EØF-Tyrkiet – arbejdskraftens frie bevægelighed – artikel 7, stk. 1, andet led, og artikel 14, stk. 1, i associeringsrådets afgørelse nr. 1/80 – direktiv 64/221/EØF, 2003/109/EF og 2004/38/EF – opholdsret for en tyrker født på værtsmedlemsstatens område, hvor han som barn af en tyrkisk arbejdstager har op holdt sig lovligt og uden afbrydelse i mere end ti år – straffedomme – en udvisningsafgørelsес lovlighed – betingelser.

Artikel 14, stk. 1, i afgørelse nr. 1/80 af 19. september 1980 om udvikling af associeringen, vedtaget af associeringsrådet, der blev oprettet ved aftalen om oprettelse af en associering mellem Det Europæiske Økonomiske Fællesskab og Tyrkiet, som blev undertegnet den 12. september 1963 i Ankara af Republikken Tyrkiet på den ene side og EØF's medlemsstater og Fællesskabet på den anden side, og som blev indgået, godkendt og bekraeftet på Fællesskabets vegne ved Rådets afgørelse 64/732/EØF af 23. december 1963, skal fortolkes således, at

- den beskyttelse mod udsendelse, som bestemmelsen giver tyrkiske statsborgere, ikke har samme rækkevidde som den, der tildeles unionsborgere i medfør af artikel 28, stk. 3, litra a), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/38/EU af 29. april 2004 om unionsborgeres og deres familiemedlemmers ret til at færdes og opholde sig frit på medlemsstaternes område, om ændring af forordning (EØF) nr. 1612/68 og om ophevelse af direktiv 64/221/EØF, 68/360/EØF, 72/194/EØF, 73/148/EØF, 75/34/EØF, 75/35/EØF, 90/364/EØF, 90/365/EØF og 93/96/EØF, hvorfor den ordning for beskyttelse mod udsendelse, der gælder for unionsborgere, ikke kan finde tilsvarende anvendelse på tyrkiske statsborgere ved fastlæggelsen af betydningen og rækkevidden af nævnte artikel 14, stk. 1
- denne bestemmelse ikke er til hinder for, at en udsendelsesforanstaltung begrundet i hensyn til den offentlige orden kan træffes over for en tyrkisk statsborger, der har den i medfør af nævnte afgørelsens artikel 7, stk. 1, andet led, tillagte retsstilling, for så vidt som vedkommendes personlige adfærd aktuelt udgør en reel og tilstrækkeligt alvorlig trussel, der berører en grundlæggende samfundsinteresse i værtsmedlemsstaten, og denne foranstaltung er strengt nødvendig for at beskytte en sådan interesse. Det tilkommer den forelæggende ret at vurdere under hensyntagen til alle de relevante forhold, der karakteriserer den berørte tyrkiske statsborgers situation, om en sådan foranstaltung er lovligt begrundet i hovedsagen.

Sak C-257/10 Försäkringskassan mot Elisabeth Bergström.

Vandrende arbejdstagere – social sikring – aftalen mellem Det Europæiske Fællesskab og dets medlemsstater på den ene side og Det Schweiziske Forbund på den anden side om fri bevægelighed for personer – forordning (EØF) nr. 1408/71 – statsborger i en medlemsstat, der har haft erhvervsmæssig beskæftigelse i Schweiz – tilbagevenden til oprindelseslandet.

1) Artikel 8, litra c), i aftalen mellem Det Europæiske Fællesskab og dets medlemsstater på den ene side og Det Schweiziske Forbund på den anden side om fri bevægelighed for personer, undertegnet i Luxembourg den 21. juni 1999, og artikel 72 i Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 af 14. juni 1971 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1386/2001 af 5. juni 2001, skal fortolkes således, at den kompetente institution i en medlemsstat, efter hvis lovgivning retten til en familieydelse, såsom den i hovedsagen omhandlede, er underlagt en betingelse om, at der er tilbagelagt forsikrings- eller beskæftigelsesperioder eller perioder med selvstændig erhvervsvirksomhed, med henblik på tildelingen af denne familieydelse skal tage hensyn til sådanne perioder, som i deres helhed er tilbagelagt på Det Schweiziske Forbunds område.

2) Nævnte aftales artikel 8, litra a), samt artikel 3, stk. 1, artikel 23, stk. 1 og 2, artikel 72 og afsnit N, nr. 1), i bilag VI til forordning nr. 1408/71, som ændret ved forordning nr. 1386/2001, skal fortolkes således, at når størrelsen af en familieydelse, såsom den i hovedsagen omhandlede, skal fastsættes i henhold til reglerne om ydeler ved sygdom, skal dette beløb for en person, som har tilbagelagt de beskæftigelsesperioder, der er nødvendige med henblik på at erhverve denne ret, på en anden kontraherende parts område i periodernes helhed, beregnes under hensyntagen til indkomsten for en person, som har erfaring og kvalifikationer, der kan sammenlignes med den pågældendes, og som udover et tilsvarende erhverv på området i den medlemsstat, hvor der anmodes om ydelsen.

GENERALADVOKATENS FORSLAG TIL AVGJØRELSER

[Sak C-572/10 Clément Amédée mot Garde des Sceaux, Ministre de la Justice et des Libertés och Ministre du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État \(Frankrike\)](#)

Indirekte diskriminering på grunn av kjønn

GA Niilo Jääskinen, forslag til avgjørelse 14. desember 2011: Nationella bestämmelser, ..., enligt vilka tjänstemän för att beviljas ett tjänstetidstillägg för uppfotstran av ett barn måste ha gjort avbrott i yrkesverksamheten under en sammanhängande period på minst två månader, kan inte anses leda till indirekt diskriminering enligt artikel 141 EG enbart av det skälet att fler kvinnor än män beviljas detta tillägg i samband med beräkningen av deras pension, på grund av den obligatoriska och betalda mammaledighet som biologiska mödrar omfattas av.

[Sak C-415/10 Galina Meister v Speech Design Carrier Systems GmbH](#)

Forslag til avgjørelse 12. januar 2012 fra GA Paolo Mengozzi

Diskrimineringsvern ved ansettelse, arbeidsgivers opplysningsplikt

(1) Article 8(1) of Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, Article 10(1) of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, and Article 19(1) of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation are not to be interpreted as meaning that a job applicant must, if his application was unsuccessful, be able to force the employer to tell him whether, and on the basis of what criteria, that employer has engaged another applicant, and, if so, for what reasons, even if it transpires that the unsuccessful applicant shows that he fits the required profile set out in the advertisement published by the employer.

(2) Under Article 8(1) of Directive 2000/43, Article 10(1) of Directive 2000/78 and Article 19(1) of Directive 2006/54, the referring court must assess the attitude of an employer, consisting in a refusal to disclose the information requested by the unsuccessful job applicant as to the outcome of the recruitment process and as to the criteria on the basis of which one of the applicants has been engaged, not only by considering the failure of the employer to respond but, on the contrary, also by taking account of the wider factual context in which that occurred. In that regard, the referring court may also take into account such evidence as the fact that the applicant's qualifications clearly match the post to be filled, the failure to call her for a job interview and the fact that the employer persisted in refusing to call her for an interview where he ought to have conducted a second selection process for that same job vacancy.'

[Sak C-393/10 Dermod Patrick O'Brien v Ministry of Justice \(formerly the Department for Constitutional Affairs\)](#)

Forslag til avgjørelse 17. november 2011 fra GA Juliane Kokott:

Begrepet 'worker', vern mot diskriminering pga deltidsarbeid

... whether judges are to be regarded as part-time workers within the meaning of clause 2.1 of the Framework Agreement on part-time work is determined by national law, but the practical effect of the Framework Agreement and the general principles and fundamental rights under EU law nevertheless place limits on the discretion of the Member States in defining the concept of 'worker'. Independence in terms of the essence of an activity is in itself not an appropriate criterion for excluding a professional category from the scope of the Framework Agreement

(2) The Framework Agreement on part-time work precludes a national provision which discriminates between full-time and part-time judges and among part-time judges in the provision of pensions, where that difference in treatment is not objectively justified.

[Sak C-357/10 Duomo Gpa Srl mot Comune di Baranzate og sak C-358/10 Gestione Servizi Pubblici Srl mot Comune di Baranzate](#)

Tjenestedirektivet

Forslag til avgjørelse 15. november 2011 fra GA Pedro Cruz Villalón:

1. Artiklarna 15 och 16 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/123/EG av den 12 december 2006 om tjänster på den inre marknaden utgör hinder för nationella bestämmelser i vilka det, dock med undantag för bolag som till övervägande del ägs av det allmänna, föreskrivs

- att tilldelning av kontrakt rörande tjänster bestående i fastställande och uppbörd av skatter och avgifter för lokala myndigheters räkning, till företag som inte uppfyller det finansiella kravet på att ha ett fullt inbetalts bolagskapital på minst tio miljoner euro, är ogiltig,
- att företag, som är upptagna i förteckningen över privata företag som är behöriga att bedriva verksamhet avseende fastställande och uppbörd av skatter och avgifter för provinsernas och kommunernas räkning, är skyldiga att anpassa sitt bolagskapital till nämnda minimibelopp,
- ett förbud mot att ingå nya kontrakt rörande tillhandahållande av tjänster i form av fastställande och uppbörd av skatter och avgifter för lokala myndigheters räkning eller mot att delta i anbudsförfaranden avseende tilldelning av sådana kontrakt, till dess att ovannämnda skyldighet att anpassa bolagskapitalet har fullgjorts.

2. I andra hand utgör artiklarna 49 FEUF och 56 FEUF hinder mot nationella bestämmelser som dem som beskrivits i punkt 1.

ANMODNING OM PREJUDISIELL AVGJØRELSE

[Sak C-426/11 Mark Alemo-Herron m.fl. v Parkwood Leisure Ltd -](#)

Virksomhetsoverdragelse

Questions referred by the Supreme Court of the United Kingdom: Where, as in the present case, an employee has a contractual right as against the transferor to the benefit of terms and conditions which are negotiated and agreed by a third party collective bargaining body from time to time, and such right is recognised under national law as dynamic rather than static in nature as between the employee and the transferor employer, does article 3 of Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 read with Werhof v Freeway Traffic Systems GmbH & Co KG [2006] ECR 1-2397 require that such right be protected and enforceable against the transferee in the event of a relevant transfer to which the Directive applies; or entitle national courts to hold that such right is protected and enforceable against the transferee in the event of a relevant transfer to which the Directive applies; or prohibit national courts from holding that such right is protected and enforceable against the transferee in the event of a relevant transfer to which that Directive applies?

In circumstances where a Member State has fulfilled its obligations to implement the minimum requirements of article 3 of Directive 2001/23 but the question arises whether the implementing measures are to be interpreted as going beyond those requirements in a way which is favourable to the protected employees by providing dynamic contractual rights as against the transferee, is it the case that the courts of the Member State are free to apply national law to the interpretation of the implementing legislation subject, always, to such interpretation not being contrary to Community law, or must some other approach to interpretation be adopted and, if so, what approach?

In the present case, there being no contention by the employer that the standing of the employees' dynamic right under national law to collectively agreed terms and conditions

would amount to breach of that employer's rights under article 11 of the European Convention on Human Rights and Fundamental Freedoms, is the national court free to apply the interpretation of TUPE contended for by the employees?

[Sak C-427/11 Margaret Kenny m.fl. v Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance, Commissioner of An Garda Síochána](#)

Diskriminering - kjønn - lønn

Questions referred by the High Court of Ireland: In circumstances where there is *prima facie* indirect gender discrimination in pay, in breach of Article 141 (now Article 157 TFEU) and Council Directive 75/117/EEC¹, in order to establish objective justification, does the employer have to provide:

Justification in respect of the deployment of the comparators in the posts occupied by them; Justification of the payment of a higher rate of pay to the comparators; or

Justification of the payment of a lower rate of pay to the complainants?

In circumstances where there is *prima facie* indirect gender discrimination in pay, in order to establish objective justification, does the employer have to provide justification in respect of: The specific comparators cited by the complainants and/or

The generality of comparator posts?

If the answer to Question 2(b) is in the affirmative, is objective justification established notwithstanding that such justification does not apply to the chosen comparators?

Did the Labour Court, as a matter of Community Law, err in accepting that the "interests of good industrial relations" could be taken into account in the determination of whether the employer could objectively justify the difference in pay?

In circumstances where there is *prima facie* indirect gender discrimination in pay, can objective justification be established by reliance on the industrial relations concerns of the respondent? Should such concerns have any relevance to an analysis of objective justification?

[Sak 349/11 Auditeur du Travail \[Belgia\] v Yangwei SPRL](#)

Deltidsarbeid

Questions: Must Clause 5.1(a) of the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, annexed to Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC¹, be interpreted as precluding national legislation such as:

- The obligation to keep a copy of the part-time employment contract or an extract, containing the work schedule, identity and signature of the two parties at the place where the rules governing employment can be consulted (Article 157 of the Programme Law);
- The obligation that it must be possible to ascertain at any time when the cycle commences (Article 158 of the Programme Law);
- As regards variable work schedules, the obligation for the employer to notify the worker by notice five days in advance; a notice must furthermore be displayed at the beginning of the day containing the individual work schedule of each part-time worker; this notice must furthermore be retained for one year (Article 159 of the Programme Law);
- The obligation for an employer who employs part-time workers to have a document recording all the departures from work schedules referred to in Articles 157 to 159 (Article 160 of the Programme Law), a document that must be kept in accordance with certain conditions specified in Article 161 of the Programme Law?

Sak [C-266/11 Dansk Funktionærforbund, Serviceforbundet som mandatar for Frank Frandsen v Cimber Air A/S](#)

Aldersdiskriminering

Præjudicielle spørgsmål indgivet af Vestre Landsret (Danmark): Skal Rådets direktiv 2000/78/EF [1] fortolkes således, at forbuddet heri mod enhver form for forskelsbehandling

på grund af alder er til hinder for, at nationale forskrifter opretholder en kollektiv overenskomst mellem et luftfartsselskab og den faglige organisation for selskabets piloter, der fastsætter en seneste fratræden ved det fyldte 60. år, når denne overenskomstbestemmelse, der har været gældende også før ikrafttrædelsen af Rådets direktiv og før den nationale implementeringslovs ikrafttræden, har til formål at beskytte flysikkerheden baseret på en generel antagelse om nedsættelse af ydeevnen med alderen uden en konkret vurdering af den enkelte pilots ydeevne, men således, at den enkelte pilot efter ansøgning kan opnå fortsat ansættelse for et år ad gangen efter godkendelse af et nævn sammensat af arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter?

ANDRE LAND

TYSKLAND

Begriff des „Betriebsteils“ i.S.v. § 613 a BGB nach der „Klarenberg“-Entscheidung des EuGH

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.10.2011 – 8 AZR 455/10

Ein Betriebsteilübergang i.S.d. § 613a I 1 BGB setzt voraus, dass die vom Erwerber übernommene Einheit bereits beim Betriebsveräußerer die Qualität eines Betriebsteils gehabt hat. Das heißt, es muss eine auf Dauer angelegte wirtschaftliche Einheit vorgelegen haben. Dies ist der Fall, wenn es sich um eine organisatorische Gesamtheit von Personen und/oder Betriebsmitteln zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck gehandelt hat, die hinreichend strukturiert und selbstständig war. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob die vom Veräußerer übertragenen Betriebsmittel bei ihm eine einsatzbereite Gesamtheit dargestellt haben, welche als solche dazu ausgereicht hat, die für die wirtschaftliche Tätigkeit des Unternehmens charakteristischen (Dienst-)Leistungen ohne Inanspruchnahme anderer wichtiger Betriebsmittel oder anderer Unternehmensteile erbringen zu können.

Der EuGH hat in der Entscheidung „Klarenberg“ (EuGH, Urteil vom 12.2.2009, Rs. C-466/07) entschieden, dass Art. 1 der RL 2001/23/EG auch dann angewandt werden kann, wenn der übertragene Unternehmens- oder Betriebsteil seine organisatorische Selbstständigkeit nicht bewahrt, sofern die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehalten wird und sie es dem Erwerber erlaubt, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen.

Nach der Rechtsprechung des achten Senats des BAG ist die Voraussetzung für einen Betriebsteilübergang das Bestehen einer organisatorisch abgrenzbaren wirtschaftlichen Einheit beim Veräußerer, die vom Erwerber übernommen wird. An dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des EuGH hat sich nichts dadurch geändert, dass der EuGH in seiner Entscheidung „Klarenberg“ an die Wahrung der organisatorischen Selbstständigkeit eines übernommenen Betriebsteils beim Erwerber geringere Anforderungen stellt als die bisherige Rechtsprechung

NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

ARBEIDSNOTATER

Arbeidsrettsgruppen har startet en ny serie for arbeidsrettslige publikasjoner, kalt *Arbeidsnotater*. Arbeidsnotatene finnes på Arbeidsrettsgruppens nettside:
<http://www.jus.uio.no/ifp/forskning/områder/arbeidsrett/publikasjoner/arbeidsnotater/>

Foreløpig er det utgitt fire slike arbeidsnotater:

Evju, Stein, Labour is not a commodity : Fra Adam Smith til Philadelphia til idag. *Arbeidsnotater* 2012:1. 19 s.

Evju, Stein, Arbeidsmarked, organisasjoner og tariffavtaleforhold : En enkel introduksjon i tekst, tall og bilder. *Arbeidsnotater*, 2012:2. 38 s. og vedlegg 15 s.

Evju, Stein, «Trepartsrelasjoner» i arbeidsretten? : Om trekanter og triangulering i ulike konstellasjoner. *Arbeidsnotater*, 2012:3. 15 s.

Evju, Stein, Utviklingstrekk i den individuelle arbeidsretten. *Arbeidsnotater*, 2012:4. 19 s.

ANDRE PUBLIKASJONER FRA ARBEIDSRETTSGRUPPEN

Melanie Regine Hack und Hedvig Bugge Reiersen, Frauen in Führungspositionen in Norwegen – Vorbild im Kampf gegen Geschlechterdiskriminierung und gläserne Decke? , in: *Aktionärinnen fordern Gleichberechtigung, Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im europäischen Kontext*, 2011, s. 127-131, studie på vegne av det tyske Familidepartementet kan lastes ned her:

http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Aktion_C3_A4rinnen-fordern-Gleichberechtigung-2011.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

NORSKE OG ANDRE NORDISKE

BØKER

Storeng, Beck & Due Lund, *Arbeidsrett*, Cappelen Damm Akademisk, 2012, 128 s.

ARTIKLER

Westerhäll Lotta Vahlne, *Komparativ- och migrationsrättsliga perspektiv på begreppen sjukdom och arbetsförmåga avseende rätt till kontantförmån - Det svensk-norska exemplet*, Tidsskrift för rettsvitenskap 02/2011 s. 250-283.

ENGELSKSPRÅKLIGE

BØKER

Hepple, Bob, *Equality: The New Legal Framework*. Oxford: Hart Publishing, 2011.

Merrett, Louise, *Employment Contracts in Private International Law*. Oxford: OUP, 2011.

Micklitz, Hans-W. (ed.), *The Many Concepts Of Social Justice In European Private Law*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2011.

ARTIKLER

Bruun, Niklas, and Jari Hellsten, «The Finnish Supreme Court recognizes the impact of European Court of Human Rights case-law on national strike law»
Transfer: European Review of Labour and Research 2011 (17), 577-580

Butlin, Sarah Fraser, «The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Does the Equality Act 2010 Measure up to UK International Commitments?» (2011) 40 *Industrial Law Journal* 428-438

Hepple, Bob, «Enforcing Equality Law: Two Steps Forward and Two Steps Backwards for Reflexive Regulation». (2011) 40 *Industrial Law Journal* 315–335

O'Konek, Tiana, «Corporations and Human Rights Law: The Emerging Consensus and its Effects on Women's Employment Rights», *Cardozo Journal of Law & Gender* v. 17 no. 2 (Winter 2011) 261-295

Papadimitriou, Kostas D., «The Managerial Prerogative and the Right and Duty to Collective Bargaining in Greece», *Comparative Labor Law & Policy Journal* vol. 30 no2 (Winter 2009), 273 - 281

Phillips, Joe, «Their Brothers' Keeper: Global Buyers and the Legal Duty to Protect Suppliers' Employees», *Rutgers Law Review* vol. 61 no2 (Winter 2009), 333-379 [tema: Codes of Conduct]

TYSKSPRÅKLIGE

BØKER

Schmidt, Julian, *Quotenorientierte Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen nach § 5 AGG : Eine rechtsvergleichende Untersuchung positiver Maßnahmen und US-amerikanischer Affirmative Action*. Frankfurt a.M. o.a.: Peter Lang 2011

Thüsing, Gregor, *Scheinselbständigkeit im internationale Vergleich*. Frankfurt a.M. o.a.: Peter Lang, 2011.

ARTIKLER

Bayreuther, Frank, «Übertragung von Urlaub bei längerer Arbeitsunfähigkeit nach dem KHS-Urteil des EuGH», *Der Betrieb (DB)* 2011, 2848 f.

Becker, Cornelius, «Das Urteil des EGMR zum Whistleblowing – Neuert Lösungsweg auch für deutsche Arbeitsgerichte?», *DB* 2011, 2202-2204 [ad EMDs dom i *Heinisch*, se *ArbeidsrettsNytt* 2011 nr. 4]

Borelli, Silvia, «Der Arbeitnehmerbegriff im europäischen Recht», *Arbeit und Recht* 2011, 472-477

Brors, Christiane, «Diskriminierungsschutz bei der betrieblichen Altersversorgung von Maruko zu Römer – Vergleichbarkeit von Lebenspartnerschaften und Ehen nach dem konkreten Versorgungszweck», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EUZA)* - Heft 1/2012

Forst, Gerrit, «Leiharbeitnehmer im Betriebsübergang». *Recht der Arbeit* 2011, 228–236.

Eisenbeis, Ernst, «Auslandseinsatz und Kündigungsschutz», *Fachanwalt Arbeitstrecht (FA)* 2011, 357-359

Engin, E. Murat, «Arbeitsberechtigung für Angehörige der EU-Länder in der Türkei auf Grundlage des Gemeinschaftsrechts zwischen der Türkei und der EU», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EUZA)* - Heft 1/2012

Franz Josef Düwell, «Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen für den Bereich Arbeit und Beschäftigung», *Fachanwalt Arbeitstrecht (FA)* FA 2011, 354-357

Frenz, Walter, «Europäische Grundrechte und Grundfreiheiten im Arbeitsrecht». *Recht der Arbeit* 2011, 199–203

Fütterer, Patrick, «Das Koalitions- und Streikrecht im EU-Recht nach dem Wandel der Rechtsprechung des EGMR zur Koalitionsfreiheit gemäß Art. 11 EMRK (Demir und Baykara und andere)», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EUZA)* 2011, 505-520

Hartmann, Felix, «Der Schutzzweck der Betriebsübergangsrichtlinie in historisch-rechtsvergleichender Perspektive», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EUZA)* - Heft 1/2012

Kokott, Sonja Justine, «Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, zuständige Garantieeinrichtung bei grenzüberschreitendem Sachverhalt, Wahlrecht des Arbeitnehmers», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EUZA)* - Heft 1/2012

Landauer, Martin, «Recent Developments in German Labour Law», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EUZA)* - Heft 1/2012

Lembke, Mark, «Die jüngsten Änderungen des AÜG im Überblick», *FA* 2011, 290-292 [om nye endringer i lovgivningen om arbeidsleie]

Pöttgers, Stephan, und Tom Stiebert, «Neuausrichtung des deutschen Urlaubsrechts – Wie weit reichen die Konsequenzen der Rechtsprechung des EuGH?», *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht (ZESAR)* 01/2012

Rebhahn, Robert, «Die Arbeitnehmerbegriffe des Unionsrechts in der neueren Judikatur des EuGH», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (EUZA)* - Heft 1/2012

Sagan, Adam, «Die kollektive Fortgeltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen nach § BGB § 613a Abs. BGB § 613A Absatz 1 Sätze 2–4 BGB». *Recht der Arbeit* 2011, 163–173 [virksomhetsoverdragelse]

Schwarze, Roland, «Kooperative Regulierung im Arbeitsrecht», *Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZFA)* 2011, 867-913

Simon, Oliver , und Jan Moritz Schilling, «Kündigung wegen Whistleblowing?», *BB* 2011, 2421-2428 (ad EMDs dom i *Heinisch*, se *ArbeidsrettsNytt* 2011 nr. 4)

Thüsing, Gregor, und Tom Stiebert, «Schutz vor Diskriminierung im Privatrecht: zur erfolgreichen Verpfanzung eines "legal transplant"». Das europäische Diskriminierungsrecht habe seine Wurzeln in den USA In vielen Fragen biete ein Rechtsvergleich im Diskriminierungsrecht wertvolle Hilfe. In anderen Fragen bedürfe es jedoch der spezifisch europäischen Sicht. *FA* 2011, 322-324

NYTT OM ARBEIDSRETTSSARRANGEMENTER

KOMMENDE ARRANGEMENTER

Den tredje Formula-konferansen

Formula-prosjektet inviterer til internasjonal konferanse i Oslo 22. – 23. mars 2012.

Den første Formula-konferansen i 2009 var viet utviklingen av EUs utstasjoneringsdirektiv og tjenestedirektivet. På konferansen i 2010 ble det satt sørkelys på variasjonen i nasjonale responser og tilpasninger til utstasjoneringsdirektivet, økt utstasjonering og EF-domstolens rettspraksis (spesielt i sakene Laval, Viking, Rüffert og Luxemburg). Denne tredje, og siste, konferansen vil ha et mer overordnet perspektiv og bringe de ulike temaene fra prosjektet sammen.

For mer informasjon, se

<http://www.jus.uio.no/ifp/english/research/projects/freemov/activities/conferences/2012/formula.html>

Formula-prosjektet er finansiert av Norges Forskningsråd og ledet av professor Stein Evju, Institutt for Privatrett.

Arbeidsrettsseminarene ved Institutt for privatrett

Arbeidsrettsgruppen ved Institutt for privatrett har i samarbeid med en gruppe praktikere startet en serie med Arbeidsrettsseminarer. Det første seminaret ble avholdt 12. januar (se neste side). Informasjon om kommende seminar vil legges ut på denne nettsiden:

<http://www.jus.uio.no/ifp/forskning/omrader/arbeidsrett/arrangementer/arbeidsrettsseminarene/>

Juristenes Utdanningssenter:

Det årlige arbeidsrettskursset

Fredag 3. - lørdag 4. februar, Sandefjord (FULLTEGNET!)

Fredag 9. - lørdag 10. mars, Bergen (FULLTEGNET!)

Torsdag 31. - fredag 1. juni, Oslo (se www.juskurs.no/2012090)

GJENNOMFØRTE ARRANGEMENTER

[Arbeidsrettsseminar 12. januar 2012:](#) *Overdragelse av virksomhet: Vilkår om selvstendig enhet hos overdrageren – og hos eververen?*

Arrangør: Arbeidsrettsgruppen ved Institutt for privatrett i samarbeid med en gruppe praktikere.

ARBEIDSRETTSGRUPPEN VED IFP

Arbeidsrettsgruppen ved IfP består for tiden av følgende medarbeidere:

Professor Stein Evju (leder)

Postdoktor Terese Smith Ulseth

Ph.d.-stipendiat Anette Grønnerød-Hemmingby (permisjon)

Ph.d.-stipendiat Melanie Regine Hack

Ph.d.-stipendiat Marianne Jenum Hotvedt

Ph.d.-stipendiat Marie Nesvik (permisjon)

Vitenskapelige assistenter:

Hilde Wiig Nicolaysen

Thorstein Vale Opdal

Kjetil Drolsum Sandnes

Rådgiver Bodil Silset

Mer informasjon om gruppens aktiviteter, prosjekter, gruppens medlemmer og den enkeltes særige 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.