

ARBEIDSRETTSNYTT

NR. 3/2013

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, Stortingsbibliotekets EU/EØS-nytt, [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.

Denne utgaven, ArbeidsrettsNytt 3/2013, presenterer nyheter fra 23. april til 30. august 2013. (Noen dommer som ikke ble omtalt i forrige utgave, er tatt med denne gangen).

INNHOLD

Innhold.....	1
Nytt i lovgivningen	2
Norge.....	2
EU/EØS.....	3
Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm.....	4
Norge.....	4
EU/EØS.....	10
Internasjonalt.....	12
Andre land.....	12
Nye arbeidsrettslige publikasjoner.....	13
Fra Arbeidsrettsgruppen	13
Andre arbeidsrettslige publikasjoner.....	14
Nytt om arbeidsrettsarrangementer	16
Kommende arrangementer	16
Gjennomførte arrangementer.....	17
Nytt fra våre forskningsprosjekter.....	17
Nytt om navn	17
Arbeidsrettsgruppen ved IfP	17

NYTT I LOVGIVNINGEN

NORGE

LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER

[Endringer i arbeidsmiljøloven angående «kollektiv søksmålsrett» mv. trådte i kraft 1. juli 2013.](#)

[Ny skipsarbeiderlov trådt i kraft 20.08.2013](#)

[Stortinget vedtok regjeringens forslag om å styrke håndhevingen av brudd på arbeidsmiljølovgivningen](#)

[Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter 23.05.2013](#)

[Tvungen lønnsnemnd i Atea-konflikten 16.05.2013](#)

[Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge 24.04.2013](#)

Stortinget vedtok 21. juni 2013 fire nye diskrimineringslover: Likestillingslov, Lov om etnisk diskriminering, Diskriminerings- og tilgjengelighetslov og Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. De nye lovene viderefører i all hovedsak gjelder regler i likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Formålet med endringene er å fremme likestilling gjennom å styrke diskrimineringsvernet.

FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER.

[Prop. 102 L \(2012–2013\) Endringer i folketrygdloven og i enkelte andre lover \(samleproposisjon\)](#)

Regjeringen foreslår endring i blant annet lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser; endring i lov om arbeidsmarkedstjenester; endring i lov om lønnsplikt under permittering; endringer i lov om pensjonsordning for sykepleiere.

[Meld. St. nr 46 – Flere i arbeid](#)

[EØS-borgere og registreringsbevis – varslet høring](#)

ANNET

[Likestilling mellom kjønnene i forhold til tilgang til varer og tjenester](#) - Høring om norsk gjennomføring på livsforsikringsområdet igangsatt av Finansdepartementet 24.4.2013. Finansdepartementet sendte 24. april 2013 på høring et forslag til endring i forsikringsvirksomhetsloven som følge av en fortolkningsdom i EU-domstolen om anvendelsen av direktiv 2004/113/EF på forsikringsområdet. Etter norsk rett kan forsikringsselskaper ta hensyn til kjønn ved beregning av premier og ytelser i livsforsikring dersom kjønn er en bestemmende faktor for risikoen. Dette er imidlertid i strid med en kjennelse i EU-domstolen 1. mars 2011 (Test-Achatdommen). Europakommisjonen publiserte 13. januar 2012 retningslinjer om anvendelse av direktivet i lys av tolkning av

dommen. Den foreslårte norske lovendringen skal sikre kjønnsnøytrale premier og ytelsjer i livsforsikringskontrakter som er private, frivillige og uavhengige av arbeidsforhold.

Anbefaler at HMS-regelverket i petroleumsvirksomheten videreføres

Oppstart på forhandlinger om ny IA-avtale 15.8.2013

Regieringen trakk 2. mai de to rettssakene som gjaldt spørsmålet om staten kunne kreve at såkalte uekte grensearbeidere som var blitt helt arbeidsledige, måtte oppholde seg i Norge for å få dagpenger.

Grunnbetjenten økte fra 82 122 kroner til 85 245 kroner fra 1. mai 2013

EU/EØS

FORSLAG TIL RETTSAKTER

Styrking av innvandrararbeideres rettigheter - Forslag til europaparlaments- og rådsdirektiv lagt fram av Kommisjonen 26.4.2013. – KOM(2013) 124 Omtale, andre dokumenter og lenker: Kommisjonens pressemelding 26.4.2013

Kommisjonen la 26. april 2013 fram et direktivforslag om styrking av rettighetene til arbeidere som benytter seg av retten til fri bevegelse over landegrensene. Blant foreslalte tiltak er etablering av nasjonale kontaktpunkter med ansvar for informasjon, assistanse og rådgiving til arbeidstakere og arbeidsgivere, sikring av egnede nasjonale tvisteløsningsordninger, og adgang for fagforeninger, NGO-er og andre til å initiere administrative eller rettslige prosedyrer på vegne av arbeidsinnvandrere ved tilfeller av diskriminering. Forslaget, som er merket EØS-relevant, skal nå behandles av Europaparlamentet og Rådet.

Stortingsbibliotekets EU/EØS-nytt omtalte forslaget 29. april 2013

Styrking av innvandrararbeideres rettigheter - Førsteutkast av 25.7.2013 til Europaparlamentets komiteinnstilling offentliggjort 5.8.2013.

EU-høring om sikkerhet og helse på arbeidsplassen - EFTA/EØS-kommentar offentliggjort 23.8.2013.

Europakommisjonen igangsatte 31. mai 2013 en åpen høring for at innhente synspunkter på resultatene av en evaluering av EU-strategien for helse og sikkerhet på arbeidsplassen 2007-2012. Høringsuttalelsene skal brukes i arbeidet med å identifisere utfordringer og utviklingen en ny EU-politikk på området. EFTA/EØS-landene oversendte 23. august 2013 felles synspunkter til Kommisjonen.

KOMMISJONSMEDDELELSER

Evaluering av direktiver med regler om informasjon og konsultasjon av arbeidstagere. EU-Kommisjonen publiserte 26. juli 2013 resultatene av en evaluering rettet mot å identifisere unødvendige byrder ved og svakheter tre direktiver med bestemmelser om informasjon og drøftelser – masseoppsigelsesdirektivet 98/59/EF, virksomhetsoverdragelsesdirektivet 2001/23/EF, og rasmmedirektivet om informasjon og konsultasjon 2002/14/EF: SWD(2013) 293 final, Commission Staff Working Document, 'Fitness check' on EU law in the area of Information and Consultation of Workers. Se Kommisjonens pressemelding 26. juli 2013.

ANDRE NYHETSSAKER FRA EU/EØS/EFTA

[EEA EFTA Comment](#) on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services.

NY RETTSPRAKSIS, FORVALTNINGSPRAKSIS MM

NORGE

RETTSPRAKSIS

HØYESTERETT

[Høyesteretts ankeutvalgs kjennelse 12. juli 2013 \(HR-2013-1503-U\)](#)

Arbeidsrettens kompetanse.

En fagforening krevet fastsettelsesdom for at en arbeidsgiver hadde brutt punkter i en policyerklæring utstedt i forbindelse med et tariffoppgjør. Lagmannsretten hadde avvist søksmålet under henvisning til at saken hørte under Arbeidsretten, jf. arbeidstvistloven § 33 annet ledd. Ankeutvalget opphevet lagmannsrettens kjennelse, da det ikke var drøftet om skriftlighetskravet etter arbeidstvistloven § 4 var oppfylt.

[Høyesteretts dom 28. juni 2013 \(Rt-2013-998\)](#)

Entreprise. Innleid arbeidskraft.

En arbeidstaker krevet fast ansettelse på bakgrunn av arbeidsforhold som han mente var omfattet av arbeidsmiljøloven § 14-12 fjerde ledd jf. § 14-9 femte ledd om innleie av arbeidskraft. Tidligere arbeidsgiver mente at arbeidet ble utført som entreprise. Høyesterett viste til at grensen mellom innleie og entreprise skal trekkes etter en helhetlig vurdering, hvor det avgjørende må være hvem av partene som har ansvaret for ledelsen og resultatet av det arbeidet som skal presteres. For sondringen mellom entreprise og innleie kan det ikke være avgjørende om oppdraget går ut på å levere et produkt eller en løpende tjeneste i form av bemanning. Etter en konkret bevisbedømmelse kom Høyesterett til at det omtvistede arbeidet, som var levering av bedriftsinterne posttjenester, var utført som ledd i en entreprise. Anken over lagmannsrettens frifinnende dom ble forkastet.

LAGMANNSRETTENE

[Borgarting lagmannsrets dom 12. februar 2013 \(LB-2011-86979\)](#)

Trygde- og pensjonsordninger for spesielle grupper. Lov om foretakspensjon.

Arbeidstaker gikk til søksmål mot arbeidsgiver med krav om fastsettelsesdom for at provisjonsinntekt inngår i beregningsgrunnlaget for pensjon, og etterbetaling av for lite innbetalt forsikringspremie. Lagmannsretten kom til at provisjon ikke kunne anses som et «varierende tillegg», foretakspensjonsloven § 5-4 første og annet ledd, jf. § 1-2 første ledd bokstav h, og arbeidsavtalen måtte forstås slik at provisjon skulle medtas i beregningsgrunnlaget. Når det gjaldt kravet om etterbetaling av for lite innbetalt forsikringspremie, kom lagmannsretten til at det forelå delt arbeidsgiveransvar mellom mor- og datterselskap for en av de omtvistede periodene.

[Borgarting lagmannsretts dom 21. mars 2013 \(LB-2012-62394\)](#)

Oppsigelse som følge av arbeidstakers fravær.

Saken dreide seg om hvorvidt en oppsigelse var saklig begrunnet som følge av arbeidstakers forhold, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd, jf. § 15-7 første ledd. Oppsigelsen var begrunnet i ureglementert fravær, og uriktige opplysninger i forbindelse med dette.

Lagmannsretten fant at de forhold som begrunnet oppsigelsen var tilstrekkelig sannsynliggjort. Etter en konkret avveining av partenes motstridende interesser fant retten at oppsigelse var saklig begrunnet.

[Borgarting lagmannsretts dom 4. april 2013 \(LB-2012-186197\)](#)

Erstatning for urettmessig avslutning av arbeidsforhold, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12.

Spørsmål i tvisten var om det var skjedd en oppsigelse, eller om det var inngått en fratredelsesavtale mellom partene. Konkret avgjørelse.

[Hålogaland lagmannsretts dom 15. april 2013 \(LH-2012-202052\)](#)

Avskjed i arbeidsforhold, jf. arbeidsmiljøloven § 15-14

Lagmannsretten kom til et annet resultat enn tingretten og ga arbeidsgiver medhold i avskjedigelse av en drosjesjåfør begrunnet med mislighold av arbeidsavtalen og illojal opptreden.

[Frostating lagmannsretts dom 17. april 2013 \(LF-2012-74783\)](#)

Endringsoppsigelse som følge av omorganisering.

13 lakserøktere var gitt endringsoppsigelse begrunnet i bedriftens behov for endring av oppmøtested. Lagmannsretten kom til at oppsigelsene var gyldige.

[Gulating lagmannsretts dom 18. mai 2013 \(LG-2012-172433\)](#)

Avskjed, erstatning og oppreisning, jf. arbeidsmiljøloven §§ 15-7, 15-12 og 15-14.

Spørsmålet var om det forelå gyldig avskjed eller saklig oppsigelse fra arbeidsgiver, alternativt om arbeidstaker selv hadde sagt opp sin stilling. Lagmannsretten fant det utvilsomt at arbeidstakeren ble avskjedighet fra sin stilling i arbeidsmiljølovens forstand, og at avskjedelsen ikke var rettmessig. Arbeidstakeren ble av tingretten tilkjent erstatning for lidt tap, fremtidig tap og oppreisning. Lagmannsretten forkastet anken fra arbeidsgiver.

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 28. mai 2013 \(LB-2012-165463\)](#)

Gyldighet av oppsigelse i arbeidsforhold, oppsigelsetidens lengde, arbeidsmiljøloven § 17-4 første ledd, § 17-5 og § 15-8, tvisteloven § 21-7 annet ledd bokstav b.

Anke over kjennelse og dom i arbeidsrettssak førte ikke fram. Tingretten avsa kjennelser om saksbehandling og delavgjørelser om sakens realitet før avsigelse av dom etter forenklet behandling, jf. tvisteloven § 9-8. Lagmannsretten kom til at anken over kjennelser over saksbehandling forut for tingrettens dom skulle avvises. Anke over kjennelse om avvisning av krav som følge av oversittelse av søksmålsfrister, ble avvist. Anken over tingrettens dom ble nektet fremmet. Konkret vurdering av påberopte saksbehandlingsfeil som ble ansett grunnløse.

[Borgarting lagmannsretts dom 3. juni 2013 \(LB-2012-129125\)](#)

Avskjed i arbeidsforhold, jf. arbeidsmiljøloven § 15-14. Spørsmål om gyldighet og krav om opphør etter interesseavveining.

En industriarbeider ble avskjediget som følge av å ha utøvd vold mot en kollega.

Voldsepisoden knyttet seg til en krangel om rengjøring av en maskin i produksjonen. Etter en konkret bevisvurdering fant lagmannsretten på samme måte som tingretten at volden var

provosert frem av kollegaens opptreden. Episoden bar preg av en engangshendelse oppstått i en opphetet situasjon der begge var utsatt for et stort arbeidspress. Lagmannsretten kom til at avskjeden var urettmessig og at den heller ikke kunne opprettholdes som en oppsigelse. Bedriftens krav om at arbeidsforholdet skulle opphøre som følge av en interesseavveining ble tatt til følge. Det ble lagt avgjørende vekt på at motsetningsforholdet var så sterkt at den nødvendige tillit og evne til kommunikasjon som et arbeidsforhold forutsetter, var fraværende. Den avskjedigede ble tilkjent en samlet erstatning på 555 000 kroner hvorav 505 000 kroner til dekning for et økonomisk tap og 50 000 kroner i oppreisning.

[Borgarting lagmannsretts dom 18. juni 2013 \(LB-2013-51199\)](#)

Midlertidig ansettelse. Ekstravakter. Arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav b og § 14-11 første ledd.

Saken gjaldt avslutning av en tidsbestemt arbeidsavtale om ekstravakter. En samlet lagmannsrett kom til at arbeidsforholdet opphørte fra det tidspunktet kommunen avsluttet samarbeidet. Tre dommer kom til at det forelå en lovlig midlertidig ansettelse, mens to dommer ikke tok stilling til dette spørsmålet, men kom til at det var åpenbart urimelig at arbeidsforholdet fortsatte.

[Borgarting lagmannsretts dom 19. juni 2013 \(LB-2013-5486\)](#)

Tjenestemannsloven § 15 bokstav a. Avskjed som følge av grov uforstand i tjenesten.
Saken gjaldt om det var grunnlag for å avskjedige en polititjenestemann fordi han under en pågripelse hadde satt sin tjenestehund i bitt mot arrestantens lår. Lagmannsrettens flertall (de tre fagdommerne og en meddommer) kom til at tjenestemannens handling representerte grov uforstand, og at vilkåret for avskjed dermed var oppfylt, jf. tjenestemannsloven § 15 bokstav a. Det ble lagt avgjørende vekt på at bruken av hunden som maktmiddel var helt unødvendig. Lagmannsrettens mindretall (en meddommer) kom til at det ikke var utvist grov uforstand og la avgjørende vekt på at tjenestemannens subjektive oppfatning av situasjonen under pågripelsen. Retten uttalte at når vilkårene for avskjed var oppfylt, kunne ikke retten prøve om det var hensiktsmessig å meddele avskjed. Prøvingsadgangen i relasjon til avskjeder etter tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven er noe forskjellig i og med at retten ved avskjeder også skal prøve om avskjeden etter en totalvurdering fremstår som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon. Lagmannsretten kunne heller ikke se at det var grunnlag for en til sidesettelse av vedtaket om avskjed fordi det innebar en usaklig forskjellsbehandling.

[Borgarting lagmannsretts dom 20. juni 2013 \(LB-2013-43966\)](#)

Arbeidsmiljøloven § 14-9, arbeidsmiljøloven § 15-5, arbeidsmiljøloven § 15-15.

Tvisten gjaldt krav om erstatning, lønn, feriepenger, attest og innmelding i lovpålagt pensjonsordning i sak om stillingsvern. Partene var uenige om hvem som var arbeidsgiver, og om ansettelsesforholdet var fast eller midlertidig.

[Agder lagmannsretts dom og kjennelse 28. juni 2013 \(LA-2013-45685\)](#)

Oppsigelse ble kjent ugyldig som følge av arbeidsgivers brudd på tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6.

En assistent i en barnehage ble sagt opp etter å ha vært sykmeldt i halvannet år.

Lagmannsretten kom som tingretten til at oppsigelsen ikke var saklig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7. Arbeidsgiver hadde ikke oppfylt tilretteleggingsplikten etter arbeidsmiljøloven § 4-6 før oppsigelsen ble gitt. Arbeidsevnen til assistenten var ikke tilstrekkelig prøvd ut, og arbeidsgiver hadde ikke tatt hensyn til at NAV like før oppsigelsen hadde fattet vedtak om arbeidsutprøving på egen arbeidsplass. Det var også et brudd på tilretteleggingsplikten at arbeidstakeren ikke hadde fått tilbud om deltidsstilling som et alternativ til oppsigelse.

Gulating lagmannsretts dom 15. juli 2013 (LG-2012-160159)

Gyldigheten av endringsoppsigelse og oppsigelse av en direktør i et helseforetak.

Saken reiste blant annet spørsmål om endringsoppsigelsen stengte for en senere oppsigelse, gitt at begge oppsigelsene bygget på samme faktum. Flertallet svarte benektende på dette spørsmålet, blant annet fordi endringsoppsigelsen ikke var akseptert. Flertallet kom til at endringsoppsigelsen og oppsigelsen var gyldige. Mindretallet, to dommere, kom til at endringsoppsigelsen var gyldig, men at oppsigelsen ikke var tilstrekkelig saklig begrunnet.

Frostating lagmannsretts dom 22. juli 2013 (LF-2013-5417)

Arbeidsforhold m.v. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 15-7 (1).

En grunnskolelærer hadde i løpet av 6 1/2 år meget høyt fravær, både fravær etter egenmelding og legemeldt sykefravær. Som tingretten fant lagmannsretten at oppsigelsen av henne var saklig begrunnet og dermed gyldig.

Borgarting lagmannsretts kjennelse 16. august 2013 (LB-2013-123040)

Verneting i arbeidsrettslig tvist med tilknytning til flere land. Luganokonvensjonen artikkel 19 nr. 2 bokstav a).

En italiensk «Base Supervisor» (A) hadde anlagt sak om erstatning for usaklig oppsigelse mot det irske flyselskapet Ryanair. I den forbindelse oppsto spørsmål om norske domstoler hadde domskompetanse i saken. Lagmannsretten fant etter en konkret vurdering at A vanligvis arbeidet på Rygge, der basen lå, og at sak derfor kunne anlegges i Norge, jf. Luganokonvensjonen artikkel 19 nr. 2 bokstav a).

ARBEIDSRETSEN

Arbeidsrettens dom 22. april 2013 (Inn. 14 – ARD-2013-8)

Arbeidstid. Tarifftolkning. Spørsmål om tariffbrudd og etterbetaling.

Saken gjaldt spørsmål om innføring av tjenesteplaner ved Oslo universitetssykehus (OUS) i forbindelse med sommerferieavvikling i 2011 og 2012 var i samsvar med overenskomsten mellom Spekter/OUS og Den norske legeforening del A2 og del B. Arbeidsretten kom enstemmig til at det ikke var i strid med overenskomsten at det ble utarbeidet tjenesteplaner for ferieperioden basert på det antall leger som faktisk var til stede. Det var heller ikke tariffstridig at planene ble iverksatt uten at klinikktillitsvalgt hadde godkjent dem, eller at tjenesteplanen for 2011 var basert på de foreliggende avtalene med de enkelte legene om utvidet arbeidstid. Arbeidsretten kom under dissens 5-2 til at det ikke var tariffstridig at det utkastet til tjenesteplan arbeidsgiver fremla i 2011 kun var basert på bruk av utvidet arbeidstid, uten at det samtidig ble lagt frem utkast til tjenesteplan basert på 38/40 timer. Arbeidsretten kom videre under dissens 4-3 til at det ikke forelå brudd på bestemmelsen i overenskomsten del A2 § 3.3 tredje ledd om at gjennomsnittlig 20 timer av arbeidstiden skal være dagarbeidstid. Da Arbeidsrettens flertall kom til at tjenesteplanene for 2011 og 2012 ikke var tariffstridige, måtte Spekter/OUS frifinnes for påstanden om etterbetaling.

Arbeidsrettens dom 5. juni 2013 (Inn. 16 – ARD-2013-9)

Tolkning av Speditørtariffens omfangsbestemmelse. Spørsmål om tariffbrudd.

Saken gjaldt spørsmål om forståelsen av omfangsbestemmelsen i Speditørtariffen (avtale nr. 183 mellom NHO og Logistikk- og Transportindustriens Landsforening (LTL) på den ene side og LO og Norsk Transportarbeiderforbund (NTF) på den annen side for perioden 1. april 2010 til 31. mars 2012) samt tvist om hvorvidt eksterne sjåfører hadde utført terminalarbeid i strid med denne bestemmelsen. Det sentrale spørsmålet var hvilke krav som fulgte av omfangsbestemmelsen med hensyn til bedriftenes organisering av arbeidet med lossing og

lasting av gods. Arbeidsretten kom til at det ikke var holdepunkter for å tolke bestemmelsen i samsvar med saksøkernes (LO og NTF) anførsler. De saksøkte, NHO og Tollpost Globe AS, ble frifunnet.

[Arbeidsrettens dom 5. juni 2013 \(Inn. 17 – ARD-2013-10\)](#)

Pensjon. Endring av pensjonsordning.

Saken gjaldt spørsmål om endring av pensjonsordning ved overgang fra ytelsesbasert til innskuddsbasert pensjonsordning i Norwegian Air Shuttle ASA (NAS). NAS hadde erkjent tariffbrudd fordi det ved iverksettelsen av endringen ikke var etablert kompenserende ordninger for ansatte som hadde krav på pensjon i samsvar med Pilotavtalen mellom NHO/NHO Luftfart/NAS og YS/Parat/NPU § 11 jf. Bilag B. Spørsmålet var om NAS etter Pilotavtalen var forpliktet til å opprettholde en ytelsesbasert pensjonsordning, eller om den kunne endres til en innskuddsbasert ordning med en særskilt kompenserende ordning for pilotene. Arbeidsrettens flertall (5) kom til at NAS etter Pilotavtalen var forpliktet til å opprettholde en ytelsesbasert pensjonsordning. Omleggingen var tariffstridig, og NAS var forpliktet til å gjenopprette en tariffmessig pensjonsordning, eventuelt med en kompenserende ordning. Merknader om adgangen til å avsi fullbyrdelsesdom. Arbeidsretten kom enstemmig til at NAS måtte dekke sakskostnader etter arbeidstvistloven § 59 tredje ledd.

[Arbeidsrettens dom 21. juni 2013 \(Inn. 20 – ARD-2013-11\)](#)

Pensjon. Grense for rett til medlemskap. Diskriminering.

Hovedspørsmålet i saken var om grense på 14 timer gjennomsnittlig arbeidstid per uke for medlemskap i tjenestepensjonsordning i Hovedtariffavtalen mellom KS og LO/Fagforbundet var i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av at arbeidstaker arbeider deltid i arbeidsmiljøloven eller forbudet mot indirekte diskriminering på grunn av kjønn i likestillingsloven. Arbeidsretten kom til at grensen på 14 timer var i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av at arbeidstaker arbeider deltid, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1. Grensen var uforholdsmessig inngrgende for de som ikke ble omfattet. Grensen på 14 timer var dermed ugyldig, jf. arbeidsmiljøloven § 13-9 tredje ledd. Det måtte være opp til partene å ta stilling til om det skulle gjelde en grense, og saksøker fikk ikke medhold i påstand om etter-innmelding. På bakgrunn av det resultatet Arbeidsretten kom til, var det ikke nødvendig å gå inn på spørsmålet om grensen også var indirekte diskriminerende på grunn av kjønn. Det var videre spørsmål om forståelsen av Hovedtariffavtalen bestemmelser om arbeidstaker som hadde vært etter-innmeldt i tjenestepensjonsordningen etter gjennomsnittsberegning av arbeidstiden har rett til å stå innmeldt i ordningen under fravær dersom vedkommende ikke lenger fyller vilkårene for rett til medlemskap. Arbeidsretten kom til at bestemmelsene om premiebetaling var slik å forstå at arbeidsgiver ikke hadde plikt til å betale premie for arbeidstaker utover det som fulgte av Hovedtariffavtalen, vedtekter for tjenestepensjonsordning § 13-2 nr. 1 femte ledd. Saksøker fikk ikke medhold på dette punkt.

[Arbeidsrettens dom 26. juni 2013 \(Inn. 21 – ARD-2013-12\)](#)

Fredsplikt. Sympatiaksjoner.

Industri Energi varslet 4. april 2013 plassoppsigelse for 87 ansatte i Subsea 7 Norway AS til støtte for krav om tariffavtale med Subsea 7 Crewing Pte. Ltd. i Singapore. Arbeidsretten kom under dissens (6-1) til at den varslede sympatiaksjonen ville være i strid med fredsplikten. Flertallet fant det ikke sannsynliggjort at hovedformålet med aksjonen var begrenset til å støtte tariffkravet overfor Singapore-selskapet. Den varslede sympatiaksjonen var dermed tariffstridig og ulovlig.

Arbeidsrettens dom 15. juli 2013 (lnr. 22 – ARD-2013-13)

Fredsplikt. Trusler. Annen arbeidskamp.

Etter at CargoNet AS hadde besluttet å foreta driftsmessige endringer, ble det betydelig motstand blant de ansatte mot å påta seg ekstravakter/endringer i arbeidstid. Norsk Lokomotivmannsforbund (NLF) varslet «organisatoriske og rettslige skritt» mot vedtaket. Arbeidsrettens flertall (5) kom til at forbundet ikke hadde truet med tiltak som innebar brudd på fredsplikten, men kom til at de ansattes nektelse av å påta seg ekstravakter måtte bli ansett som «annen arbeidskamp». Det var uten betydning at det var tale om arbeid som de ansatte sto fritt til å nekte. Det ble ansett at de hadde opptrådt «i fellesskap eller i forståelse med hverandre». Formålet med aksjonen var å få bedriften til å omgjøre sin beslutning. Flertallet kom videre til at NLF ikke hadde gjort tilstrekkelig for å få medlemmene til å avstå fra aksjonen. Saksomkostninger ble ikke tilkjent.

Arbeidsrettens dom 26. august 2013 (Lnr. 25/2013)

Tariffmessigheten av lønnssystem.

Saken gjaldt spørsmål om arbeidsgiver etter Standardoverenskomsten mellom Fagforbundet og Link AS for tariffperioden 2009-2010 var forpliktet til å spesifisere helge-/høytidstillegg og kvelds-/natttillegg ved lønnsutbetaling og om hvilke konsekvenser et eventuelt tariffbrudd skulle ha for arbeidsgivers betalingsplikt. Arbeidsretten kom til at det ikke gjaldt slike anførte spesifikasjonskrav etter tariffavtalen og at de saksøkte måtte frifinnes.

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

<http://www.ldo.no/no/Klagesaker/Arkiv/2013/11309-Sporsmal-om-manglende-tilrettelegging-pa-arbeidsplassen/>

Saken gjaldt spørsmål om indirekte diskriminering av en ansatt ved et postkontor på grunnlag av manglende individuell tilrettelegging på arbeidsplassen. Den ansatte hadde behov for tilrettelegging på arbeidsplassen da han ikke kunne ta tunge løft eller andre oppgaver som belaster ryggen.

<http://www.ldo.no/no/Klagesaker/Arkiv/2013/122059-Hogskolen-handlet-ikke-i-strid-med-arbeidsmiljoloven-13-1-eller-likestillingsloven--3-/>

Klager mente seg forskjellsbehandlet på grunn av kjønn og/eller alder i en ansettelsesprosess ved en høgskole.

<http://www.ldo.no/no/Klagesaker/Arkiv/2013/12691-Kvinne-ble-utsatt-for-trakassering-i-sitt-arbeidsforhold-i-menighet-grunnet-seksuell-orientering/>

En lesbisk kvinne ble ansatt i en undervisningsstilling i en menighet i Den norske kirke. Før hun tiltrådte ble ansettelsen av henne diskutert på et åpent menighetsmøte. Hennes kone var til stede på møtet og reagerte sterkt på debatten. Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LLH) henvendte seg til ombudet på vegne av kvinnan for å få vurdert om kvinnan hadde blitt utsatt for trakassering på grunn av seksuell orientering.

<http://www.ldo.no/no/Klagesaker/Arkiv/2013/101488-Arbeidsgiver-har-ikke-handlet-i-strid-med-arbeidsmiljoloven--13-1-/>

Saken gjaldt spørsmål om en kabinansatt i delpensjon var utsatt for aldersdiskriminering ved at han hadde fått endret sin individuelle arbeidstidsordning som følge av endringer i kollektiv avtale. Klager viste videre til at endringer i arbeidstiden til kabinansatte som arbeider deltid i realiteten innebar en indirekte forskjellsbehandling av kvinner.

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.

EU-domstolen avsa 25. april 2013 to dommer som fortolker visse sider av insolvensdirektivet fra 2009. Direktivet er en kodifisert utgave av det opprinnelige insolvensdirektivet fra 1980 og senere endringer av dette.

[Sak C-398/11 Thomas Hogan m.fl. mod Minister for Social and Family Affairs, Ireland og Attorney General.](#)

Dom 25. april 2013

Beskyttelse av arbeidstagerne ved arbeidsgivers insolvens

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/94/EF af 22. oktober 2008 om beskyttelse af arbeidstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens skal fortolkes således, at det finder anvendelse på tidligere ansattes ret til ydelser i forbindelse med alderdom i henhold til en supplerende faglig forsikringsordning, der er indført af deres arbejdsgiver.

Artikel 8 i direktiv 2008/94 skal fortolkes således, at ydelserne efter den statsfinansierede pension ikke kan medregnes, når det skal afgøres, om en medlemsstat har gennemført forpligtelsen i denne bestemmelse.

Artikel 8 i direktiv 2008/94 skal fortolkes således, at det er tilstrækkeligt, for at denne bestemmelse kan finde anvendelse, at den supplerende faglige forsikringsordning er utilstrækkeligt finansieret på tidspunktet for arbejdsgiverens insolvens, og at arbejdsgiveren på grund af sin insolvens ikke råder over de nødvendige midler til at indbetale tilstrækkelige bidrag til denne ordning med henblik på at gøre det muligt fuldt ud at betale de ydelser, som skyldes til de berettigede. Det er ikke nødvendigt, at sidstnævnte godtgør, at der ligger andre faktorer til grund for tabet af deres ret til ydelserne i forbindelse med alderdom.

Den økonometriske situation i den pågældende medlemsstat udgør ikke en usædvanlig omstændighed, der kan begrunde et lavere beskyttelsesniveau af arbeidstagerernes interesser for så vidt angår deres ret til ydelser i forbindelse med alderdom i henhold til en supplerende faglig forsikringsordning.

[Sak C-247/12 Meliha Veli Mustafa mod Direktor na fond »Garantirani vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite« kam Natsionalnia osiguritelen institut](#)

Dom 25. april 2013

Beskyttelse av arbeidstagerne ved arbeidsgivers insolvens

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/94/EF af 22. oktober 2008 om beskyttelse af arbeidstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens skal fortolkes således, at medlemsstaterne ikke har pligt til at fastsætte bestemmelser om sikring af arbeidstageres tilgodehavender, der omfatter samtlige stadier af insolvensbehandlingen af deres arbejdsgiver. Direktivet er ikke til hinder for, at medlemsstaterne fastsætter bestemmelser om sikring alene af de af arbeidstagerenes tilgodehavender, der er opstået inden indførelsen i erhvervsregisteret af retsafgørelsen om indledning af insolvensbehandlingen, selv om denne retsafgørelse ikke fastsætter, at arbejdsgiverens virksomhed indstilles.

Sak 426/11 Mark Alemo-Herron m.fl. mot Parkwood Leisure Ltd

Dom 18. juli 2013

Virksomhetsoverdragelse – forholdet til revisjon av overdragers tariffavtale

Artikkel 3 i direktiv 2001/23/EF skal forstås slik at bestemmelsen er til hinder for at en medlemsstat fastsetter at «dynamiske bestemmelser» som henviser til tariffavtaler som er forhandlet og vedtatt etter tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen, kan håndheves overfor erververen, når denne ikke har mulighet for å delta i forhandlingene om en slik tariffavtale. [Med «dynamiske bestemmelser» forstås bestemmelser i en arbeidsavtale som viser til en «til enhver tid gjeldende» e.l. tariffavtale.]

Sak C-7/12 Nadežda Riežniece mod Zemkopības ministrija Lauku atbalsta dienests

Dom 20. juni 2013

Foreldrepermisjon, utvelgelse ved oppsigelser

Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002, såfremt det antages, at et meget større antal kvinder end mænd tager forældreorlov, hvilket det tilkommer den nationale ret at undersøge, og rammeaftalen vedrørende forældreorlov, indgået den 14. december 1995, der er vedhæftet som bilag til Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997, skal fortolkes således, at de er til hinder for:

- at der – med henblik på evaluering af arbejdstagere i forbindelse med nedlæggelse af tjenestemandsstillinger som følge af nationale økonomiske vanskeligheder – foretages en evaluering af en arbejdstager, der har taget forældreorlov, under dennes fravær på grundlag af principper og evalueringskriterier, der stiller den pågældende i en ufordelagtig situation i forhold til arbejdstagere, der ikke har taget en sådan orlov; med henblik på at undersøge, at dette ikke er tilfældet, skal den nationale ret bl.a. sikre sig, at evalueringen omfatter alle de arbejdstagere, der vil kunne blive berørt af nedlæggelsen af stillingen, at den er baseret på kriterier, der er fuldstændigt identiske med dem, der finder anvendelse på arbejdstagere i aktiv tjeneste, og at anvendelsen af disse kriterier ikke indebærer, at arbejdstagere på forældreorlov skal være fysisk til stede, og
- at en kvindelig arbejdstager, der blev overført til en anden stilling ved forældrelovens ophør og efter denne evaluering, afskediges som følge af nedlæggelsen af den nye stilling, for så vidt som det ikke var umuligt for arbejdsgiveren at lade arbejdstageren vende tilbage til sin tidligere stilling, eller hvis den stilling, hun blev tildelt, ikke var tilsvarende eller lignende og i overensstemmelse med hendes ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, bl.a. på grund af den omstændighed, at arbejdsgiveren på tidspunktet for overførslen var vidende om, at den nye stilling skulle nedlægges, hvilket det tilkommer den nationale ret at undersøge.

Sak C-451/12 Bianca Brandes mot Land Niedersachsen

Dom 13. juni 2013

Ferierettigheter

Den relevante EU-ret, navnlig artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden og § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der er indgået den 6. juni 1997, og som findes i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, som ændret ved Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998, skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser eller praksis, som de i hovedsagen omhandlede, hvorefter antallet af årlige betalte feriedage, som en fuldtidsansat arbejdstager ikke har haft mulighed for at afholde i

referenceperioden, som følge af den omstændighed, at arbejdstageren er overgået til en ordning om deltidsarbejde, er genstand for en nedsættelse, der er proportional med forskellen mellem antallet af dage, som arbejdstageren arbejder ugentligt, før og efter en sådan overgang til deltid.

SAKER FRA EFTA-DOMSTOLEN

Sak E-15/12 Jan Anfinn Wahl og Island

Rådgivende uttalelse 22. juli 2013

Unionsborgerdirektivet: Unionsborgere og deres familiemedlemmers rett til fri bevegelse og opphold

I en rådgivende uttalelse til Islands høyesterett fastslo EFTA-domstolen at Island har mulighet til å nekte Hells Angels-medlemmer innreise til landet. Et norsk medlem av Hells Angels gikk til sak mot den islandske staten for brudd på EØS-avtalens regler om fri innreise etter å ha blitt nektet innreise til Island i 2010. EFTA-domstolen slår fast at det er tilstrekkelig for en EØS-stat å basere et vedtak om å nekte en statsborger fra en annen EØS-stat adgang til sitt territorium på en farevurdering hvor det anses at personen utgjør en alvorlig trussel mot grunnleggende samfunnsinteresser. Domstolen peker ellers på at "unionsborgerskap" og "innvandringspolitikk" ikke er omfattet av EØS-avtalen, men at disse unntakene fra unionsborgerdirektivet ikke hadde vesentlig betydning for den aktuelle saken.

INTERNASJONALT

DEN EUROPEISKE MENNESKERETTIGHETSDOMSTOL

Appl. no. 59253/11 The Professional Trades Union for Prison, Correctional and Secure Psychiatric Workers and Others (POA and Others) against the United Kingdom

Decision (Fourth Section) 21. Mai 2013

"Kjennelse" om avisning, EMK artikkel 35(2)(b)

Fengselsbetjenter m.v. har ikke streikerett etter britisk rett. Lovforbudet var klaget inn for ILOs organisasjonsfrihetskomité, som hadde behandlet saken i flere omganger og funnet forbudet forenlig med konvensjonene om organisasjonsfrihet og forhandlingsrett. Klage til EMD ble avvist på det grunnlag at klageren og saksforholdet var det samme.

ANDRE LAND

SVERIGE

AD 2013 nr 45

En revisor som var anställd hos ett bolag var också delägare i bolagets moderbolag. Arbetstagaren sade upp sig från sin anställning. Därefter, under uppsägningstiden, hävde arbetstagaren anställningsavtalet och det s.k. partneravtal som var träffat mellan delägarna. Arbetstagaren har därefter stämt arbetsgivaren och yrkat skadestånd och bl.a. gjort gällande att skadeståndet ska beräknas på visst sätt enligt partneravtalet. Fråga huruvida tvisten är att anse som en arbetstvist.

<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=4&lngNewsID=1255&lngLangID=1>

AD 2013 nr 47

Ett företag som driver hotell har bytt städentreprenör. Entreprenörsbytet behandlades av parterna som en övergång av verksamhet enligt 6 b § anställningsskyddslagen och den nya städentreprenören övertog en stor del av överlätarens personal. Fråga om övergången även omfattat viss administrativ personal hos det överlätande bolaget. Frågan har prövats genom mellandom.

<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=4&lngNewsID=1257&lngLangID=1>

AD 2013 nr 64

En man som anställdt som behandlingssekreterare hos ett vårdbolag har vid anställningen och vid senare genomförd lönerevision fått en högre lön än en sedan tidigare anställd kvinna som också var behandlingssekreterare. Kvinnan är omkring 30 år äldre än mannen. Fråga om arbetsgivaren genom att ge kvinnan en lägre lön har diskriminerat henne på grund av kön och ålder eller någon av dessa grunder.

<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=4&lngNewsID=1274&lngLangID=1>

NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

FRA ARBEIDSRETTSGRUPPEN

Bains, Rajvinder Singh, «Lønn i EU-retten - Begreper, funksjoner og gjennomføring i norsk rett», *Arbeidsrett* 2013, 1–81

Evju, Stein, «Saklighet og 'lovanvendelse' i Arbeidsretten». I: Jens Fejø, Ulla Neergaard, Christina D. Tvarnø, Grit Skovgaard Ølykke (eds.), *Festskrift. Liber Amicarum et Amicorum in Honour of Ruth Nielsen*. København. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. 2013, 111–125

Evju, Stein, «Fundamental Social Rights vs. Fundamental Freedoms», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2013, 312–323

Evju, Stein (ed.), *Cross-Border Services, Posting of Workers, and Multilevel Governance*. Institutt for privatrett. Skriftserie nr. 193, 2013. 419 s.

Evju, Stein, «The FORMULA Project: Introduction and Backdrop». I: Stein Evju (ed.) [ovenfor], 9–18.

Evju, Stein, «Safeguarding National Interests : Norwegian Responses to Free Movement of Services, Posting of Workers and the Services Directive». I: Stein Evju (ed.) [ovenfor], 225–259

Evju, Stein, «Saklighet og saklighetsprøvelse : En rettsgenetisk studie», *Arbeidsrett* 2013, 82–111

Evju, Stein, «Normer og rettsvirkninger – to tariffrettslige observasjoner», *Arbeidsrett* 2013, 138–145

Hotvedt, Marianne Jenum, og Terese Smith Ulseth, «Arbeidsavtalen og styringsrett: Harmoni i en domsoktett», *Arbeidsrett* 2013, 112–138

Nesvik, Marie, «Hvor arbeider flypersonale», *Lov og Rett* 2013, 468–487

ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

NORSKE OG ANDRE NORDISKE

BØKER

Aune, Helga, *Deltidsarbeid : Vern mot diskriminering på strukturelt og individuelt grunnlag*. Cappelen Damm Akademisk, 2013. 695 s.

Engelsrud, Gerd, *Styring og vern : Arbeidsrett i offentlig sektor*. 5. utgave. Cappelen Damm Akademisk, 2013. 476 s.

Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett : Den individuelle delen*. 3. utg. Universitetsforlaget, 2013. 341 s.

Hasselbalch, Ole, *Tillidsmandsret og repræsentation*. 3. udgave. Karnov Group Denmark, 2013. 816 s.

Næss, Mona, *Virksomhetsoverdragelse*. Oslo: Universitetsforlaget 2013. 207 s.

Schartum, Dag Wiese, *Rettslige aspekter ved feltteknologi i arbeidslivet*. CompLex 3/2013. Senter for rettsinformatikk, 132 s.

Sigeman, Tore, och Erik Sjödin, *Arbetsrätten : En översikt*. 6. uppl. Norstedts Juridik, 2013. 260 s.

Skarning, Nicolay, *Midlertidige ansetteler, innleie og vikarbyråd direktivet*. Universitetsforlaget, 2013. 336 s.

Støstad, Jan-Erik, *Sosial dumping : Trues den norske modellen?* Gyldendal arbeidsliv, 2013. 154 s.

Tranvik, Tommy, *Det gjennomsiktige arbeidslivet : Erfaringer med feltteknologi i utvalgte yrker*. CompLex 2/2013. Senter for rettsinformatikk, 327 s.

ARTIKLER

Fougner, Jan, «Gir mer straff færre alvorlige arbeidsulykker?», *Lov og Rett* 2013, 131–151

Foyen, Sten, og Mikal Brøndmo, «Solidaransvar for lønn mv. hos underleverandører», *Lov og Rett* 2013, 132–174

Keiserud, Thomas, og Kristine Ringstad Vartdal, «De nye innleiereglene i arbeidsmiljøloven kapittel 14 – praktiske tolknings- og gjennomføringsspørsmål», *Arbeidsrett* 2013, 147-179

Selberg, Niklas & Erik Sjödin, «Anställningsavtal, lojalitetsplikt och mänskliga fri- och rättigheter. Ny rättspraxis om yttrandefrihet på Internet ur arbetsrättslig synvinkel – i offentlig respektive privat anställning», Juridisk tidskrift 2012–13, 846–877

Töllborg, Dennis, «Whistleblowers, Informanter och Integritetsbärare», Juridisk tidskrift 2013–13, 806–826

ENGELSKSPRÅKLIGE

BØKER

Gragl, Paul, *The Accession of the European Union to the European Convention on Human Rights*. Hart Publishing, 2013. 362 s.

Jakhelln, Henning, Kristine Fremstad Moen and Mårten Brandsnes Faret, *Labour Law in Norway*. Kluwer Law International, 2013. 442 s. [Bokutgave av fremstilling i International Encyclopaedia of Laws]

Monaghan, Karon, *Monaghan on Equality Law*. Second Edition. Oxford University Press, 2013. 840 s.

Numhauser-Henning, Ann, and Mia Rönnmar (eds.), *Normative Patterns and Legal Developments in the Social Dimension of the EU*. Modern Studies in European Law Series. Hart Publishing, 2013. 282 s.

Stone, Katherine V.W., and Harry Arthurs (eds.), *Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment*. Russell Sage Foundation Press, 2013

Contributors: Takashi Araki, Harry Arthurs, Thomas Bredgaard, Bruno Caruso, Alexander J.S. Colvin, Mark Freedland, Morley Gunderson, Thomas Haipeter, John Howe, Robert Kuttner, Julia Lopez Lopez, Keisuke Nakamura, Michio Nitta, Anthony O'Donnell, Michael Rawling, Ida Regalia, Katherine V.W. Stone, Kendra Strauss, Julie Suk, and Jelle Visser.

ARTIKLER

Arthurs, Harry, «Labor Law As the Law of Economic Subordination and Resistance: A Thought Experiment», 34 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 585 (2013)

Le Friant, Martine, «Collective Autonomy: Hope or Danger?», 34 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 627 (2013)

Mantuvalou, Virginia, «Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation», (2013) 13 *Human Rights Law Review* 529–555

Neal, Alan C., «Freedom of Movement for Employers and Employees in the European Union», *European Labour Law Journal* 2013, 33–71

Shamir, Hila, «A Labor Paradigm for Human Trafficking», 60 *UCLA Law Review* 76 (2012–2013)

Vickers, Lucy, and Simonetta Manfredi, «Age Equality and Retirement: Squaring the Circle», (2013) 42 *Industrial Law Journal* 61–74

Temahefte: Betydningen av EUs Charter om grunnleggende rettigheter for arbeidsretten. Artikler på tysk og engelsk. *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2013 hft. 2

Temahefte: Labour and Employment Dispute Resolution. Spesialartikler om Belgia, Frankrike, Tyskland, Italia, Australia, New Zealand, Japan og Brasil. 34 *Comparative Labor Law & Policy Journal* hft. 4 (2013)

TYSKSPRÅKLIGE

ARTIKLER

Brors, Christiane, «„Vorübergehend“ – Zur Methodik der Auslegung von RL am Bsp. des Merkmals „vorübergehend“ aus Art. 1 der RL 2008/104/EG (Leiharbeits-RL)», *Arbeit und Recht* 2013, 108–113

Forst, Gerrit, «Betriebsübergang: Ende der Dynamik einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf einen Tarifvertrag», *Der Betrieb* 2013, 1847–1850 [ad EU-domstolens dom i sak 426/11 Alemo-Herron, omtalt foran]

Freckmann, Anke, und Dominik Gallini, «Verändert Equal Pay die Leiharbeitsbranche?», *BetriebsBerater* 2013, 309–315

Fuhlrott, Michael, «Übergangsfähiger Betriebsteil und Arbeitnehmerzuordnung bei § 613a BGB», *FachAnwalt* 2013, 196–199

Greiner, Stefan, «Direktionsrecht und Direktionspflicht, Schadensersatz und Annahmeverzug bei Leistungshinderung des Arbeitnehmers», *Recht der Arbeit* 2013, 9–16

Greiner, Stefan, «Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung – Abgrenzungsfragen und aktuelle Rechtspolitik», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2013, 697–703

Lakies, Thomas, «Gesetzlicher Mindestlohn: Zur Legitimation der Staatsintervention gegen Niedriglöhne», *Arbeit und Recht* 2013, 69–74

Roetteken, Torsten von, «Unionsrechtliche Aspekte des Schadensersatzes und der Entschädigung bei Diskriminierungen», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-RR* 2013, 337–346

Seifert, Achim, «Zur Horizontalwirkung sozialer Grundrechte», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2013, s. 299–311

Sittard, Ulrich/Patrick Flockenhaus, «„Scattolon“ und die Folgen für die Ablösung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen nach einem Betriebsübergang», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2013, 652–657

Wesch, Martin, «Whistleblowing: Arbeitsrechtliche Fährnisse im internationalen und deutschen Recht», *Der Betrieb* 2013, 994–996

Temahefte: Betydningen av EUs Charter om grunnleggende rettigheter for arbeidsretten. Artikler på tysk og engelsk. *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2013 hft. 2

NYTT OM ARBEIDSRETTSSARRANGEMENTER

KOMMENDE ARRANGEMENTER

Arbeidsrettsseminarene ved Institutt for privatrett har p.t. ingen nye berammelser.

GJENNOMFØRTE ARRANGEMENTER

Gjesteforelesning ved Arbeidsrettsgruppen, Institutt for privatrett, 23. August 2013:

Senior Lecturer ph.d. Edit Kajtár, University of Pécs, Ungarn, «Highways, sideways, dead ends: the right to strike in Hungary».

NYTT FRA VÅRE FORSKNINGSPROSJEKTER

En første bokpublikasjon fra FORMULA-prosjektet foreligger med Stein Evju (ed.), *Cross-Border Services, Posting of Workers, and Multilevel Governance*. Institutt for privatrett. Skriftserie nr. 193, 2013. 419 s.

NYTT OM NAVN

[Nils Dalseide ny riksmebler fra 1. september 2013](#)

ARBEIDSRETTSGRUPPEN VED IFP

Arbeidsrettsgruppen ved IfP består for tiden av følgende medarbeidere:

Professor Stein Evju (leder)
Førsteamanuensis Johann Mulder
Postdoktor Anja Wiesbrock
Ph.d.-stipendiat Anette Grønnerød-Hemmingby
Ph.d.-stipendiat Melanie Regine Hack
Ph.d.-stipendiat Andreas van den Heuvel
Ph.d.-stipendiat Marianne Jenum Hotvedt
Ph.d.-stipendiat Marie Nesvik
Ph.d.-stipendiat Alexander Næss Skjønberg
Ph.d.-stipendiat Kurt Weltzien
Vitenskapelige assistenter:
Jan Eikeland
Liss Sunde
Lasse Gommerud Våg
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.