

ARBEIDSRETTSNYTT NR. 2/2013

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 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.

Denne utgaven, ArbeidsrettsNytt 2/2013, presenterer nyheter fra 8. februar til 22. april 2013.

INNHOLD

Innhold.....	1
Nytt i lovgivningen	2
Norge.....	2
EU/EØS.....	2
Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm.....	2
Norge.....	2
EU/EØS.....	5
Internasjonalt.....	8
Nye arbeidsrettslige publikasjoner.....	9
Fra arbeidsrettsgruppen.....	9
Andre arbeidsrettslige publikasjoner.....	9
Nytt om arbeidsrettsarrangementer	11
Kommende arrangementer	11
Arbeidsrettsgruppen ved IfP.....	11

NYTT I LOVGIVNINGEN

NORGE

LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER

[Tariffnemndas vedtak](#) 22. mars 2013 videreføring av forskriften om delvis allmenngjøring av Industrioverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien. Forskriften er noe endret i lys av Høyesteretts dom i verftssaken.

FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER.

[Tiltak mot ulovlig innleie; kollektiv søksmålsrett mv.](#) Prop. 83 L (2012-2013). Regjeringen fremmer forslag om søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie, utvidet kompetanse for Arbeidstilsynet på innleieområdet og innføring av overtredelsesgebyr ved brudd på arbeidsmiljøregelverket.

[Tiltak mot ufrivillig deltid](#). Prop. 83 L (2012-2013). Regjeringen foreslår en lovfestet rett til en stillingsandel som står i stil med hvor mye deltidsansatte faktisk jobber.

[Ny lov for sjøfolk](#): Proposisjon 115 L (2012-2013).

ANNET

[Oppnevnelse av ny Rikslønnsnemnd for perioden 1. mars 2013 til 29. februar 2016.](#)

EU/EØS

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 dom 20. mars 2013 \(Rt-2013-354\)](#)

Grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker. Avlaster. Feriepenger.

Høyesterett kom i likhet med lagmannsretten til at en avlaster for en familie med særlig tyngende omsorgsarbeid, jf. sosialtjenesteloven 1991 [§ 4-2](#) bokstav b, nå helse- og omsorgstjenesteloven [§ 3-2](#) nr. 6 bokstav d, skulle anses som arbeidstaker, ikke som oppdragstaker, jf. arbeidsmiljøloven [§ 1-8](#). Hun hadde da krav på feriepenger etter ferieloven

§ 2 første ledd. Siden ferieloven er preseptorisisk, kunne det ikke tillegges vekt at avtalen mellom kommunen og avlaster omtalte seg som oppdragskontrakt og sa uttrykkelig at avlasteren ikke hadde krav på feriepenger. En samlet vurdering av de tradisjonelle kriteriene for grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker talte med tyngde for at avlasteren var arbeidstaker, og kommunens argumenter om behov for brukerstyring og konsekvensene for organiseringen av avlasterordningen kunne ikke føre til et annet resultat.

Høyesteretts dom 20. mars 2013 (Rt-2013-342)

Grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker. Beredskapshjem.

Høyesteretts flertall kom i likhet med lagmannsretten til at den private part i en avtale med barnevernmyndigheten om etablering av statlig beredskapshjem, jf. barnevernloven § 4-22, skulle anses som oppdragstaker, ikke som arbeidstaker, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8. De tradisjonelle kriteriene for grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker ga ikke grunnlag for noen sikker konklusjon, men det ble sett som avgjørende at oppdraget etter sin karakter skilte seg markert fra ordinære arbeidsforhold, idet kjernen i det var å stille til rådighet et hjem hvor fosterbarnet så langt som mulig skal være som et familiemedlem. Det ble også vist til uttalelser i lovforarbeidene. Dissens 4-1.

Høyesteretts dom 5. mars 2013 (Rt-2013-258)

Verftssaken. EØS-rett. Allmenngjøring av tariffavtale.

Ved Tariffnemndas vedtakelse av forskrift 6. oktober 2008 nr. 1137 om delvis allmenngjøring av Verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien – senere erstattet av tilsvarende forskrift 20. desember 2010 nr. 1764 - fikk uorganiserte og utenlandske arbeidstakere rett til lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har innenfor tariffavtalens virkeområde. En gruppe industribedrifter anla sak for å få kjent forskriften ugyldig. De gjorde gjeldende at EØS-avtalen artikkel 36 og direktiv 96/71/EF om utsendte arbeidstakere er til hinder for å kunne allmenngjøre avtalevilkår om utenbystillegg, arbeidstid, overtidstillegg og kostnadsdekning ved overnatting utenfor hjemmet. Høyesterett kom enstemmig til at allmenngjøringslovens vilkår for allmenngjøring var oppfylt, at de omstridte bestemmelsene i forskriften var forenlig med EØS-avtalen artikkel 36 og direktivets artikkel 3, og at forskriften således var gyldig. Uttalelser om betydningen av rådgivende uttalelser fra EFTA-domstolen.

LAGMANNSRETTENE

Borgarting lagmannsretts kjennelse 22. mars 2013 (LB-2013-45445)

Beregning av søksmålsfristen. Arbeidsmiljøloven § 17-4.

En arbeidstaker hadde blitt oppsagt som følge av omorganisering. Hun krevde forhandlinger, men forhandlinger ble ikke holdt. Lagmannsretten la til grunn at i en slik situasjon løper åtteukersfristen i arbeidsmiljøloven § 17-4 fra det tidspunkt det var klart at det ikke vil bli holdt noe forhandlingsmøte, jf Rt-2003 side-385 avsnitt 17. Partene var uenige om når dette tidspunktet var. Etter en konkret vurdering fant lagmannsretten at en epost fra arbeidsgiver 12. juli 2012 var avgjørende. Arbeidstakers ugyldighetssøksmål var da reist for sent og ble avvist. Uttalelser om betydningen av ferietid, at arbeidstaker var sykmeldt og om arbeidsgivers aktivitetsplikt.

Hålogaland lagmannsretts dom 20. mars 2013 (LH-2012-187722)

Tjenestemanns stillingsvern.

Tjenestemannsloven § 10 nr. 1. Tjenestemannsloven § 13 nr. 1 a.

Saken gjelder spørsmål om en midlertidig ansatt førsteamanuensis, som har sterkt stillingsvern etter tjenestemannsloven § 10, kan sies opp fordi arbeidet er falt bort eller stillingen inndratt. Flertallet frifant staten ved Universitetet i Tromsø. Dissens.

[Borgarting lagmannsretts dom 13. mars 2013 \(LB-2012-158782\)](#)

Oppsigelse på grunn av arbeidstakers forhold

Oppsigelse av kontorleder/regnskapsfører ble ansett saklig begrunnet i arbeidstakers forhold. Arbeidstakers arbeidsprestasjon var markert under det arbeidsgiver burde kunne forvente. Dissens.

[Borgarting lagmannsretts dom 12. mars 2013 \(LB-2011-159031\)](#)

Skillet mellom næringsinntekt og lønnsinntekt

En nederlandske ingeniør utførte arbeid for et norsk selskap innen oljesektoren. Kontrakt var inngått gjennom et bemanningsselskap. Lagmannsretten fant at inntekten skulle beskattes som lønnsinntekt. Arbeidet var ikke utført før ingeniørens regning og risiko. Det var da ikke avgjørende at kontrakten mellom ham og bemanningsselskapet på mange punkter skilte seg fra en ordinær arbeidsavtale. Statens krav på sakskostnader ble nedsatt etter tvisteloven [§ 20-2](#) tredje ledd bokstav c. Sakskostnadene var meget høye sett i forhold til skattebeløpene.

[Agder lagmannsretts kjennelse 11. februar 2013 \(LA-2012-203082\)](#)

Midlertidig forføyning. Rett til å stå i stilling for tjenstemann.

Tvisteloven [§ 34-1](#), jf. [§ 34-2](#). Tjenestemannsloven [§ 19](#) nr. 3 bokstav c, jf. universitetsloven [§ 6-5](#). Førsteamanuensis i kvalifiserende engasjement for et år var sagt opp av Universitetet i Agder. Han ble av lagmannsretten ved kjennelse om midlertidig forføyning gitt medhold i krav om å få stå i stillingen til det forelå rettskraftig avgjørelse.

[Borgarting lagmannsretts dom 11. februar 2013 \(LB-2011-136570\)](#)

Lønn for beredskapsvakt. Arbeidsmiljøloven [§ 10-4](#) tredje ledd.

Krav om fastsettelsesdom for etterbetaling av lønn for beredskapsvakt etter arbeidsmiljøloven [§ 10-4](#) tredje ledd for familiekonsern ved kommunal institusjon for ungdom med spesielt alvorlige adferdsvansker. Lagmannsretten kom som tingretten til at konsulenten var pålagt en vaktordning på telefon selv om det ikke var fremforhandlet en avtale om dette mellom arbeidsgiver og fagforeningene. Som tingretten kom lagmannsretten også under noe tvil til at ordningen tilfredsstilte vilkårene for beredskapsvakt i arbeidsmiljøloven [§ 10-4](#) tredje ledd. Lagmannsretten fant imidlertid at pålagt beredskapsvakt var begrenset til bestemte perioder slik dette var definert i den behandlingsmodellen institusjonen arbeidet etter.

[Eidsivating lagmannsretts dom 6. februar 2013 \(LE-2012-115628\)](#)

Usaklig oppsigelse. Urettmessig avskjed. Erstatning.

En polsk hjelpearbeider som hadde vært fast ansatt i en mindre produksjonsbedrift siden 2007 ble i 2011 gitt oppsigelse, og få dager senere avskjed. Lagmannsretten fant at oppsigelsen ikke var saklig begrunnet i virksomhetens økonomiske forhold, og at avskjeden var urettmessig. Arbeidstaker ble tilkjent erstatning med kr 377.000 og oppreisning med kr 100.000. Arbeidsgivers kritikkverdige forhold tilsa at det var rimelig at arbeidstaker ble tilkjent erstatning som var høyere enn hans faktiske lønnstap etter avskjeden.

ARBEIDSRETSEN

[Arbeidsrettens dom 10. april 2013 \(Inn. 13/2013\)](#)

Prinsipiell sak om hovedavtalen LO – NHO, rekkevidden av bestemmelsene i § 3-6 flg. om å gjøre gjeldende bestående overenskomst, og om vilkårene for adgang til å erklære sympatiaksjoner.

[Arbeidsrettens dom 4. april 2013 \(Inn. 12/2013\)](#)

Fellesoverenskomsten for byggfag, Offshorebilaget. Krav på kompensasjon ved forskyvning av starten på oppholdsperiode.

[Arbeidsrettens dom 11. mars 2013 \(Inn. 11/2013\)](#)

Spørsmål om lovligheten av arbeidsnedleggelse. Tariffavtalebegrep. Avtale av 13. april 2011 mellom EL & IT forbundets klubb ved Umoe IKT AS og styreformann i Umoe IKT AS/administrerende direktør i Atea AS er ikke til hinder for at de tidligere ansatte i Umoe IKT AS tas ut i streik til støtte for et krav om tariffavtale mellom EL & IT Forbundet og Atea AS.

[Arbeidsrettens dom 4. mars 2013 \(Inn. 8 2013\)](#)

Spørsmål om Organisasjon for Administrative, Ledende og Tekniske stillinger (ALT) i medhold av Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og ALT har krav på at overenskomst mellom NHO og ALT gjøres gjeldende i bedrift tilsluttet NHO når forbundet representerer minst 10 % av arbeidstakerne i tariffområde, eller om ALT fortsatt har status som tariffavtalepart med NHO eller om forbundet må identifiseres med LO-forbundet Industri Energi/Industri Energi (IE) med den virkning at ALTs medlemmer er omfattet av gjeldende overenskomster innen LO-NHO-området.

[Arbeidsrettens dom 8. februar 2013 \(Inn. 5/2013\)](#)

LO/Skolenes Landsforbund – Kommunesektorens Interesseorganisasjon KS; tvist om forståelse av bestemmelser om tillitsvalgtes rettigheter og plikter i Hovedavtalen KS del B.

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-443/11 F.P. Jeltes m.fl. mot Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknehmersverzekeringen](#)

Dom 11. april 2013

Social sikring af vandrende arbejdstagere – artikel 45 TEUF – forordning (EØF) nr. 1408/71 – artikel 71 – helt arbejdsløs atypisk grænsearbejder, der har opretholdt personlige og faglige bånd til den medlemsstat, hvor han havde sin seneste beskæftigelse – forordning (EF) nr. 883/2004 – artikel 65 – ret til ydelser i bopælsmedlemsstaten – afslag på udbetaling anfægtet af den medlemsstat, hvor den pågældende havde sin seneste beskæftigelse – lovlighed – relevansen af Domstolens dom af 12. juni 1986, Miethe (sag 1/85) – overgangsbestemmelser – artikel 87, stk. 8 – begrebet «situationen ikke ændret».

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

Dom 28. februar 2013

Likestilling, likelønn

Artikel 141 EF og Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder skal fortolkes på følgende måde:

- Arbejdstagere udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, såfremt de ud fra en flerhed af faktorer, såsom arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsvilkår, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation, hvilket det tilkommer den nationale ret at vurdere.
- Hvad angår indirekte forskelsbehandling med hensyn til løn tilkommer det arbejdsgiveren at give en objektiv begrundelse for den konstaterede lønforskelse mellem de arbejdstagere, som mener, at de har været utsat for forskelsbehandling, og referencepersonerne.
- Arbejdsgiverens begrundelse for lønforskellen, som viser en tilsyneladende forskelsbehandling på grundlag af køn, skal vedrøre de referencepersoner, der – på grund af, at deres situation er karakteriseret ved pålidelige statistiske oplysninger, som omfatter et tilstrækkeligt antal personer, som ikke er udtryk for rent tilfældige eller kortvarige omstændigheder, og generelt set viser sig at være væsentlige – er blevet taget i betragtning af den nationale ret med henblik på at konstatere nævnte forskelsbehandling.
- Den nationale ret kan tage interessen i gode forhold mellem arbejdstagere og arbejdsgivere i betragtning blandt andre forhold, der gør det muligt for den at vurdere, om forskellene mellem aflønningen af de to grupper af arbejdstagere skyldes objektive faktorer, der intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn og er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.

GENERALADVOKATENS FORSLAG TIL AVGJØRELSER

[Sak C-64/12 Anton Schlecker, trading under the name 'Firma Anton Schlecker' v Melitta Josefa Boedeker](#)

Generaladvokat Wahl, uttalelse 16. April 2013

Request for a preliminary ruling from the Hoge Raad der Nederlanden (Netherlands)
Rome Convention on the law applicable to contractual obligations –Contract of employment –
Applicable law in the absence of a choice made by the parties – Law of the country in which
the work is habitually carried out – Possibility of disregarding that law on account of the
existence of closer connections with another country – Implications

[Forenede saker C-512/11 og C-513/11 Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry mot Terveyspalvelualan Liitto ry og Mehiläinen Oy; og Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry mot Teknologiateollisuus ry og Nokia Siemens Networks Oy](#)

Generaladvokat Julianne Kokott, Uttalelse 21. februar 2013

Nedkomstpermisjon, tariffavtale, foreldrepenge

Direktiven 92/85/EEG, 2006/54/EG och 96/34/EG utgör inte hinder mot bestämmelser i ett nationellt kollektivavtal, eller tolkningen av dessa bestämmelser, enligt vilka en arbetstagare som under en obetald vårdledighet påbörjar sin mammaledighet inte har rätt till den moderskapspenning som föreskrivs i kollektivavtalet och som är högre än den ersättning som föreskrivs i de nationella bestämmelserna om mammaledighet.

[Case 426/11 Mark Alemo-Herron v Parkwood Leisure Ltd \(UK\)](#)

Advocate General Cruz Villalón, Opinion 19 February 2013

Virksomhetsoverdragelse

1. Article 3(3) of Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, must be interpreted as not, in principle, precluding Member States from allowing dynamic clauses referring to existing and future collective agreements that are freely agreed between the parties to a contract of employment to be transferred as a result of the transfer of an undertaking.

2. European Union law, and in particular Article 16 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union, does not preclude national legislation that requires the transferee of an undertaking to accept the existing and future terms and conditions agreed by a collective bargaining body, provided that the requirement is not unconditional and irreversible. It is for the national court to assess whether, in the specific circumstances of the present case and pursuant to national law, the requirement is in fact unconditional and irreversible in nature.

[Sag C-546/11 Dansk Jurist- og Økonomforbund, som mandatar for Erik Toftgaard mod Indenrigs- og Sundhedsministeriet](#)

Generaladvokat Julianne Kokott, Uttalelse 7. februar 2013

Aldersdiskriminering, saklig omfang av unntaksregel, efterlønn ved avgang, offentlige tjenestemenn

1) Artikel 6, stk. 2, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv finder kun anvendelse på erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, der vedrører alderspension eller invaliditetsydelser.

2) Når tjenestemænd i tilfælde af afskedigelse på grund af stillingsnedlæggelse får udbetalt rådighedsløn i tre år, hvis de står til rådighed for en ny stilling, er artikel 2 og 6 i direktiv 2000/78 til hinder for, at denne rådighedsløn ikke indrømmes tjenestemænd, der ved afskedigelsen har ret til pensionering, uden at der tages hensyn til, om den pågældende tjenestemand faktisk ønsker at få udbetalt pension eller står til rådighed for en ny stilling.

[Sak C-476/11 HK Danmark, som mandatar for Glennie Kristensen mod Experian A/S](#)

Generaladvokat Julianne Kokott, Uttalelse 7. februar 2013

Aldersdiskriminering, graderte pensionsinnbetalinger

1) Artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78 tillader en medlemsstat at opretholde en retstilstand, hvorefter en arbejdsgiver som en del af lønnen kan betale aldersgraduerede bidrag til en erhvervstilknyttet pensionsordning, der f.eks. indebærer, at arbejdsgiveren betaler et pensionsbidrag på 6% for medarbejdere under 35 år, 8% for medarbejdere fra 35-44 år og 10% for medarbejdere over 45 år.

2) En sådan pensionsordning kan også være berettiget i henhold til artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78, såfremt den fastsatte aldersgraduering af bidragene tjener det formål, at det gøres muligt for ældre arbedstagere at opspare et tilstrækkeligt pensionsindestående, selv om de først på et senere tidspunkt i løbet af deres karriere begynder at arbejde i den pågældende virksomhed, og det med aldersgradueringen samtidig tilsigtes allerede tidligt at inddrage yngre medarbejdere i arbejdsmarkedspensionsordningen, samtidig med at de skal aflastes økonomisk. Dette gælder dog kun, såfremt der ikke på økonomisk forsvarlig måde kan træffes andre, ligeså egnede, praktisk mulige foranstaltninger med henblik på virkelig ørelse af disse formål, der er mindre indgribende for yngre arbedstagere, og ulemperne ved en ulige behandling i øvrigt ikke er uforholdsmaessige i forhold til fordelene ved ordningen.

SAKER FRA EFTA-DOMSTOLEN

[Sak Case E-10/12 Yngvi Harðarson and Askar Capital hf.](#)

Rådgivende uttalelse 25. mars 2013

Skriftlig informasjon om arbeidsvilkår («skriftlig arbeidsavtale»)

Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship must be interpreted as not requiring that compensation to an employee is to be assessed on the basis of a written contract of employment if no written document has been handed over to the employee concerning amendments, temporary or permanent, that may have been made to

the essential aspects of the contract of employment or employment relationship between the parties within the time limits laid down in Article 5 of the Directive. This applies also in the context of bankruptcy proceedings or a comparable division of a limited liability company.

INTERNASJONALT

SVERIGE

[Arbetsdomstolen - AD 2013 nr 34](#)

Föreningsrättskränkning. Under avtalsrörelsen 2012 vidtog ett fackförbund stridsåtgärder mot ett antal medlemsföretag i två arbetsgivarorganisationer. Arbetsgivarorganisationerna har gjort gällande att förbundet kränkt företagens föreningsrätt eftersom stridsåtgärderna dels vidtagits som en reaktion på att medlemsföretagen deltagit i arbetsgivarsamverkan inom Svenskt Näringsliv, dels särskilt riktats mot medlemsföretag vars representanter är verksamma i organ på arbetsgivarsidan.

[Arbetsdomstolen - AD 2013 nr 32](#)

Ogiltigförklaring av avskedande. Fråga om en musiker, som tidigare varit anställd men som sedan stått till förfogande genom sitt aktiebolag, varit arbetstagare.

[Arbetsdomstolen - AD 2013 nr 30](#)

Tillämpligheten av kollektivavtal. Ett bolag säljer samt erbjuder service och reservdelar till skogsmaskiner och aggregat som tillverkas av bolagets moderbolag. Fråga om det s.k. teknikavtalet är tillämpligt på verksamheten.

[Arbetsdomstolen - AD 2013 nr 29](#)

Könsdiskriminering. Frågor om diskriminering och kollektivavtalsbrott samt även om förhandlingskravet i arbetstvistlagen varit uppfyllt.

Arbetsdomstolen har funnit visat att en kvinnlig arbetstagare, som arbetat i en butik som bl.a. säljer bysthållare, av arbetsgivaren beordrats att bära en namnskylt med uppgift om den egna BH-storleken. Domstolen har funnit att arbetstagaren utsatts för trakasserier som har haft samband med kön. Frågan om arbetsgivarens agerande inneburit även kollektivavtalsbrott har besvarats nekande.

[Arbetsdomstolen - AD 2013 nr 24](#)

Skadestånd på grund av brott mot företags hemlighetslagen m.m. En arbetstagare vid ett factoringbolag har sagt upp sig och tagit anställning hos en konkurrent. Fråga bl.a. om arbetstagaren är bunden av en konkurrensklausul samt om arbetstagaren och den nya arbetsgivaren är skadeståndsskylda enligt företags hemlighetslagen.

[Arbetsdomstolen - AD 2013 nr 22](#)

Skadestånd på grund av avskedande. Frågan om en kvinna varit anställd hos arbetsgivaren när hon önskade återkomma i arbete efter föräldraledighet har besvarats jakande. Därefter fråga om det erbjudande om arbete som hon då fick, mot bakgrund av föräldraledighetslagens och EU-rättens reglering på området, varit att anses som sammantaget likvärdigt med det hon hade innan föräldraledigheten. Arbetsdomstolen har funnit att så inte varit fallet och att erbjudandet inneburit ett lägre arbetstidsmått varför arbetstagaren haft rätt avböja erbjudandet, utan att riskera sin anställning samt att hon, på grund av arbetsgivarens samlade agerande, avskedats.

[Arbetsdomstolen - AD 2013 nr 21](#)

Lönefordran. Fråga huvudsakligen om en person som utfört arbete som pizzabagare under ca två månader har utfört arbetet som anställd eller på prov som presumtiv delägare i rörelsen

utan att ha varit arbetstagare och utan rätt till lön. Arbetsdomstolen har funnit att han varit arbetstagare och att han har rätt till lön. Därvid tvist om vilken lön som ska utgå, om det föreligger en kvitningsgill motfordran och om pizzerian drivits som ett enkelt bolag eller inte.

Arbetsdomstolen - AD 2013 nr 18

Könsdiskriminering m.m. Fråga om arbetsgivaren och arbetstagaren träffat ett avtal om löneförhöjning. Arbetsdomstolen har funnit att ett bindande avtal träffats. Därefter fråga om bolaget genom att inte fullfölja avtalet gjort sig skyldigt till direkt könsdiskriminering och missgynnande i strid med föräldraledighetslagen.

Arbetsdomstolen - AD 2013 nr 12

Ogiltigförklaring av avskedande m.m. Fråga om ogiltigförklaring av avskedande på grund av bland annat sexuella trakasserier innefattande även fråga om arbetsgivaren till följd av den så kallade tvåmånadersregeln i 18 § anställningsskyddslagen förlorat rätten att till grund för avskedandet åberopa samtliga tillfällen av sexuella trakasserier.

NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

FRA ARBEIDSRETTSGRUPPEN

Evju, Stein, [Ufravikelighet og tariffbundethet – historisk og aktuelt](#). Institutt for privatrett, Arbeidsrettsgruppen. Arbeidsnotater 2013:1

ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

NORSKE OG ANDRE NORDISKE

BØKER

Andersson, Anderz, Örjan Edström & Lars Zanderin, Liber, 6. upplagan, Malmö 2013. 210 s.

Göransson, Håkan Gabinus, & Bengt Garpe, *Arbetsrätten – En introduktion*. Norstedts Juridik, 6. upplagan, Stockholm 2013. 136 s.

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

Iseskog, Tommy, *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar*. Norstedts Juridik, 6. upplagan, Stockholm 2013. 137 s.

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

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

Steinberg, Maria, *Skyddsombuds- och arbetsmiljöombudsrätt – Samverkan, ansvar och tillsyn*, Norstedts Juridik, 4. upplagan, Stockholm 2013. 312 s.

ARTIKLER

Edvardsen, Kjetil, «Retten til fast ansettelse – Praktiske problemstillinger tilknyttet grunnbemanningslæren», *Arbeidsrett* 2012, 103-141

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

Roseth, Kai Ove og Christel Kvalvik, «Aldersgrenser og aldersdiskriminering – er det lenger rom for å fastsette eller avtale særskilte aldersgrenser i norsk arbeidsliv?», *Arbeidsrett* 2012, 143-165

Weltzien, Kurt, «Tariffrettslig ugyldighet», *Arbeidsrett* 2012, 166-173

Weltzien, Kurt, «Feil i faktum og feil i jus – ESA om lønns- og arbeidsvilkår», *Arbeidsrett* 2012, 174-177

ENGELSKSPRÅKLIGE

BØKER

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.

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

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

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

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

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

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

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

NYTT OM ARBEIDSRETSARRANGEMENTER

KOMMENDE ARRANGEMENTER

Arbeidsrettsseminarene ved Institutt for privatrett: Nytt åpent seminar er berammet til onsdag 15. mai 2013. Mer informasjon er lagt ut på Arbeidsrettsgruppens nettsider, [Arbeidsrettsseminarene](#).

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 Marianne Jenum Hotvedt
Ph.d.-stipendiat Marie Nesvik
Ph.d.-stipendiat Kurt Weltzien
Vitenskapelige assistenter:
Jan Eikeland
Liss Sunde
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, blant annet 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.