

ARBEIDSRETTSNYTT

NR. 4/2014

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 4/2014, presenterer nyheter fra tiden 2. september til 26. november 2014.

INNHold

Innhold.....	1
Nytt i lovgivningen	2
Norge.....	2
Lover, forskrifter, lov- og forskriftsendringer.....	2
Forslag, høringer, proposisjoner med mer.....	2
Annet	2
EU/EØS.....	2
Andre nyhetssaker fra EU/EØS/EFTA	2
Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm.....	2
Norge.....	2
Lagmannsrettene	2
Arbeidsretten.....	5
EU/EØS.....	6
Saker fra EU-domstolen.....	6
Generaladvokatens forslag til avgjørelser	9
Anmodning om prejudisiell avgjørelse	10
Internasjonalt.....	11
Den europeiske menneskerettighetsdomstol	11
Andre land.....	12
Sverige	12
Nye arbeidsrettslige publikasjoner.....	13
Fra Arbeidsrettsgruppen	13
Andre arbeidsrettslige publikasjoner.....	13
Norske og andre nordiske	13
Engelskspråklige	14
Tyskspråklige.....	14
Nytt om arbeidsrettsarrangementer	15
Kommende arrangementer	15
Arbeidsrettsgruppen ved IfP.....	15

NYTT I LOVGIVNINGEN

NORGE

LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER

FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER.

[Prop. 1 S \(2014–2015\)](#) Forslaget til statsbudsjett – Arbeidsdepartementets kapittel. Resultatområde 4 «Arbeidsmiljø og sikkerhet» omtaler Regjeringens endringsforslag innen arbeidslivsfeltet.

Arbeidsdepartementet har gjort [elektronisk tilgjengelig](#) alle høringsvar om endringer i arbeidsmiljøloven.

ANNET

[Tvungen lønnsnemnd](#) i arbeidskonflikten i vaskeriene og renseriene: Provisorisk anordning om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Industri Energi og Norsk Industri i forbindelse med tariffoppgjøret for vaskerier og renserier i 201. Kgl. res. 19. september 2014, saksnr. 14/3610.

EU/EØS

ANDRE NYHETSSAKER FRA EU/EØS/EFTA

[EURES – Arbeidsformidling i EU/EØS](#)

De tre EFTA-(EØS) landene deltar fullt ut i det europeiske arbeidsformidlingsystemet EURES som nå skal endres. Norge, Island og Liechtenstein gir i en felles uttalelse til EU sin tilslutning til disse endringene, men med en del forbehold.

[«På gang i EØS»](#): En oversikt fra KS over EU/EØS-saker som vil få innvirkning i Norge, med særlig sikte på kommunesektoren, men av interesse også ut over dette.

NY RETTSPRAKSIS, FORVALTNINGSPRAKSIS MM.

NORGE

LAGMANSRETTENE

[Borgarting lagmannsrett – Dom 7.11.2014 \(LB-2014-55459\)](#)

Arbeidsrett. Avskjed. oppsigelse. Arbeidsmiljøloven § 15-14.

Spørsmål om en avskjed skulle opprettholdes som oppsigelse i medhold av aml § 15-14 tredje ledd. En ansatt i X kommune ble avskjediget fra sin stilling som lydtekniker. Kommunen mente det var grunnlag for oppsigelse som følge av at arbeidstakeren illojalt hadde sammenblandet sine roller som arbeidstaker og selvstendig næringsdrivende ved å leie ut egne mikrofoner til leietakere i X kulturhus. Lagmannsretten fant at arbeidstakeren ikke var å

bebreide i en slik grad at opphør av arbeidsforholdet var rimelig og nødvendig, og konkluderte med at avskjeden ikke skulle opprettholdes som oppsigelse. Det var heller ikke åpenbart urimelig at arbeidsforholdet skulle fortsette. Arbeidstakeren ble tilkjent erstatning i medhold av aml § 15-14, fjerde ledd, jf § 15-12 andre ledd.

[Hålogaland lagmannsrett – Dom 06.11.2014 \(LH-2014-66612\)](#)

Arbeidsrett. Pensjon. Kommunal pensjonsordning.

Saken gjelder tvist om pensjonsrettigheter for ti nåværende og tidligere ansatte i Vestvågøy kommune. Det sentrale spørsmål er om sju ansatte opparbeidet seg pensjonsrettigheter i kommunens pensjonsordning for årene 1977-1996 til tross for at de reserverte seg mot å være med i pensjonsordningen. Videre gjelder saken spørsmål om kommunen har motregningsadgang i eventuelle pensjonsutbetalinger for pensjonsinnskudd som ikke er innkrevd. (Sammendrag hentet fra sakens innledning.)

[Borgarting lagmannsrett – Dom 30.10.2014 \(LB-2013-31505\)](#)

Arbeidsforhold. Avskjedigelse. Trusler. Arbeidsmiljøloven § 15-14.

Spørsmål om rettmessighet av avskjedigelse i arbeidsforhold, jf. arbeidsmiljøloven § 15-14. Lagmannsretten fant at det var grunnlag for avskjedigelse, bla. på grunn av trusler den ansatte hadde rettet mot ledelsen i selskapet (et sikkerhetselskap).

[Agder lagmannsrett – Dom 29.10.2014 \(LA-2014-44102\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse i arbeidsforhold. Arbeidsmiljøloven § 15-7.

Lærer oppsagt på grunn av alvorlig og omfattende mislighold av arbeidsavtale. Oppsigelsen ble ansett gyldig av tingretten. Lagmannsretten forkastet arbeidstakers anke.

[Borgarting lagmannsrett – Dom 17.10.2014 \(LB-2013-540\)](#)

Skadeserstatning. Påstand om streikebryteri.

Tolv Widerøe-ansatte ble hver tilkjent 20 000 kroner i oppreisning fra et fagforbund som urettmessig hadde beskyldt dem for streikebryteri. Widerøe var selv ikke rammet av streik. De tolv var blitt satt til å utføre arbeid som vanligvis ble utført av streikende ansatte i en tredje bedrift som til vanlig utførte bakketjenester for Widerøe.

[Gulating lagmannsrett – Dom 15.10.2014 \(LG-2013-100448\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidsgivers styringsrett. Aldersdiskriminering. Arbeidsmiljøloven § 13-1 (1).

Saken gjelder arbeidsgivers styringsrett og diskriminering på grunn av alder. Spørsmålet var om arbeidsgiver kunne flytte to forpleiningsledere offshore til andre installasjoner og om de i den forbindelse ble diskriminert på grunn av alder. Lagmannsretten fant at forflytningene lå innenfor arbeidsgivers styringsrett og at det ikke forelå diskriminering på grunn av alder.

[Agder lagmannsrett – Dom 14.10.2014 \(LA-2014-47215\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Arbeidsgivers styringsrett. Skiftleder. Arbeidsmiljøloven § 15-7 og § 15-12.

Lagmannsretten kom til at det forelå en saklig oppsigelse begrunnet i arbeidstakers forhold. Det var store samarbeidsproblemer som arbeidstaker måtte ta hovedansvaret for. Skiftleder ble ansett som en funksjon, ikke stilling. Det lå innenfor arbeidsgivers styringsrett å beslutte at arbeidstaker ikke lenger skulle fungere som skiftleder. Dissens.

[Borgarting lagmannsrett – Dom 06.10.2014 \(LB-2014-29914\)](#)

Arbeidsforhold mv. Arbeidsmiljøloven § 16-1. Virksomhetsoverdragelse. Oppreisning.

Saken gjaldt tvist om vilkårene for virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven § 16-1 var til stede. Stiftelsen Kirkens Bymisjon hadde levert booppfølgingstjenester til Oslo kommune for en bygård med kommunale leiligheter. Oslo kommune besluttet å overta

driften selv etter utløpet av kontraktperioden. Stillingene ble utlyst. Fem av de tidligere ansatte gjorde gjeldende at kommunens overtagelse var virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven § 16-1. Det var omtvistet om enhetsvilkåret og identitetsvilkåret var oppfylt. Lagmannsretten kom til at begge vilkårene var til stede, og at det dermed forelå virksomhetsoverdragelse. De tidligere ansatte ble tilkjent erstatning. Lagmannsretten kom til at det også var grunnlag for oppreisning.

[Agder lagmannsrett – Kjennelse 06.10.2014 \(LA-2014-153792\)](#)

Sivilprosess. Arbeidsrett. Tvisteloven § 1-3. Arbeidsmiljøloven § 17-1.

Anvendelsesområdet for prosessreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 17. En sak hvor arbeidstaker reiste sak mot arbeidsgiver med krav om erstatning for påstått muntlig oppsigelse i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-5 annet ledd, var en tvist om rettigheter og plikter i arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven § 17-1 første ledd. Saken ble fremmet.

[Borgarting lagmannsrett – Dom 03.10.2014 \(LB-2012-35181 - LB-2012-174330\)](#)

Kontraktsforhold. Avtaleloven. Lojalitetsplikt.

En entreprenørbedrift reiste erstatningssøksmål med krav om 300 millioner kroner i erstatning mot en konkurrerende virksomhet, en tidligere ansatt og en konsulent som ble beskyldt for illojal opptreden i forbindelse med overgang av fire ansatte til konkurrenten. I tillegg ble det krevet vederlags- eller berikelseskrav på 150 millioner kroner. Søksmålet førte ikke frem. Det ble uttalt at arbeidsmarkedet er fritt, og at ikke enhver kritikkverdig opptreden er illojal i arbeidsrettslig forstand. En av de tidligere ansatte ble dømt til delvis å tilbakebetale etterlønnen etter brudd på en særskilt avtale mellom ham og bedriften.

[Agder lagmannsrett – Dom 09.09.2014 \(LA-2014-22766\)](#)

Arbeidsrettssak. Spørsmål om oppsigelse var saklig. Videre tvist om en rekke pengekrav fra arbeidstaker. Arbeidsmiljøloven § 15-7.

Tingretten hadde lagt til grunn at arbeidsgiver hadde tatt usaklige hensyn når de valgte å si opp en kvinnelig arbeidstaker, nemlig et ønske om å bli kvitt henne. Lagmannsretten (dissens 4-1) var uenig i dette. Oppsigelsen var saklig på grunn av rasjonalisering, basert på en avveining mellom virksomhetens behov og de ulempene oppsigelsen påførte vedkommende.

[Borgarting lagmannsrett – Dom 08.09.2014 \(LB-2014-76577\)](#)

Boikott. Boikottloven § 2. Enerett for havnearbeidere til å utføre losse- og lastearbeider. Konkurranseloven § 10 og § 11. EØS-avtalen art. 31, 53 og 54. Arbeidsutleie. Arbeidsmiljøloven § 14-12. Negativ organisasjonsfrihet. EMK art. 11. Midlertidig forføyning. Boikottloven § 3.

Varslet boikott ved Drammen havn var ikke ulovlig. Ved Drammen havn er det gjennom en særegen tariffavtale etablert et losse- og lastekontor hvor losse- og lastearbeiderne ved havna er ansatt. Losse- og lastekontoret har fortrinnsrett til å utføre losse- og lastearbeider ved havna. Boikottens formål var å oppnå tariffavtale med en bedrift bl.a. for å få tilslutning til losse- og lastekontorets fortrinnsrett. Det formålet ble ikke ansett rettsstridig. Anførsler om at boikotten ikke kan nå sitt mål uten å føre til rettsbrudd førte ikke frem. Boikotten ble heller ikke ansett uforholdsmessig. Krav om midlertidig forbud mot gjennomføringen av boikotten til spørsmålet om lovligheten er rettskraftig avgjort, førte ikke frem.

ARBEIDSRETTE

[Arbeidsrettens dom 20. november 2014 \(Lnr. 49/2014\)](#)

Tariffolkning. Tariffbrudd.

Saken gjaldt tvist mellom Norsk Sykepleierforbund på den ene siden og Arbeidsgiverforeningen Spekter og Akershus Universitetssykehus HF på den annen side. Sakens spørsmål var om det var tariffstridig av arbeidsgiver å gi tillegg til arbeidstgere som utførte arbeid på lørdag og søndag ut over det som fulgte av tariffavtalen. Det avgjørende var om slike tillegg kunne gis basert på administrativ beslutning eller om tilleggene måtte ha sitt grunnlag i avtale inngått mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Arbeidsretten gav arbeidsgiversiden medhold.

[Arbeidsrettens dom 20. november 2014 \(Lnr. 48/2014\)](#)

Tariffolkning. Tariffbrudd.

Saken gjaldt spørsmål om det i overenskomsten mellom LO v/LO Stat og Norsk Jernbaneforbund (NJF) på den ene siden og Arbeidsgiverforeningen Spekter og Mantena AS (Mantena) på den annen side er tariffestet at Mantena skal ha vartpengeordning etter lov av 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse § 23 fjerde ledd, slik at selskapet hadde begått tariffbrudd ved å søke om og få innvilget fritak fra ordningen. Arbeidsrettens flertall (4) kom til at tariffavtalen ikke var til hinder for dette og at de saksøkte dermed måtte frifinnes.

[Arbeidsrettens dom 19. november 2014 \(Lnr. 47/2014\)](#)

Tariffolkning.

Saken gjaldt forståelsen av § 4 i tariffavtale mellom NHO, NHO Luftfart og Norwegian Air Norway AS (NAN) på den ene side og YS, Parat og Norwegian Pilot Union (nå Norwegian Pilotforening) på den annen side. Spørsmålet var om utbetaling av såkalt Loss Of License – forsikring (LOL-forsikring) medførte at selskapets lønnsplikt opphørte fra det tidspunktet piloten mottok forsikringssummen. Arbeidsretten gav arbeidstagersiden medhold i at dette måtte besvares benektende.

[Arbeidsrettens dom 8. oktober 2014 \(Lnr. 43/2014\)](#)

Tariffolkning.

Etter Rammeavtalen LO-NHO om fastlønnssystem for losse- og lastearbeid § 2 nr. 1 gjelder det unntak fra fortrinnsretten til å utføre losse- og lastearbeid når arbeidet utføres av bedriftens egne folk ved bedriftens egne anlegg. LO/NTF krevde dom for at unntaksbestemmelsen skulle forstås slik at den kun gjaldt tilfeller der en industri- eller produksjonsbedrift fra egne anlegg og med egne folk utførte losse- og lastearbeid som hadde tilknytning til egen produksjon eller egen industrivirksomhet. Det ble også nedlagt påstand om at bestemmelsen ikke var anvendelig der en bedrift drev alminnelig godsbeordring. Arbeidsretten kom til at det ut fra ordlyd, tariffpraksis og reelle hensyn ikke kunne avsies dom i samsvar med påstandene. Mens unntaksregelen på den ene siden klart omfattet losse- og lastearbeid med tilknytning til egen produksjon eller industrivirksomhet, var det ikke grunnlag for å avsi dom for at unntaksregelen var begrenset til slike tilfeller. Det ble også uttalt at påstanden om avgrensning mot tilfeller der det ble drevet alminnelig godsbeordring, var uklar. Det var tariffpartene, ikke Arbeidsretten, som måtte trekke den nærmere grensen for unntaksregelen. Retten kom med uttalelser om adgangen til å kreve dom for generell forståelse av tariffbestemmelser og om saksbehandlingen.

[Arbeidsrettens dom 7. oktober 2014 \(Lnr. 42/2014\)](#)

Tariffolkning.

Spørsmålet i saken var om det etter Hovedtariffavtalen mellom KS og LO § 11 punkt 11.2 er et vilkår for rett til erstatning ved skade på reise som ikke er yrkesskade, og som har medført

uførhet på 50 prosent eller mere, at det må foreligge uførevedtak fra trygdemyndighetene. Etter en tolkning av bestemmelsen kom Arbeidsretten til at det ikke gjaldt et slikt krav.

[Arbeidsrettens dom 6. oktober 2014 \(Lnr. 40/2014\)](#)

Tariffolkning.

Landsoverenskomsten mellom Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF) og Handel og Kontor i Norge § 7.4 bestemmer at «[e]ventuell godtgjørelse for andre forhold enn arbeidstid skal være lik for alle grupper i foretaket.» Spørsmålet var om overnattingstillegg etter avtale om lønns- og arbeidsvilkår for tillitsvalgte sekretærer i Norsk Tjenestemannslag var godtgjørelse for «andre forhold enn arbeidstid.» Arbeidsretten presiserte at spørsmålet om en godtgjørelse er omfattet av § 7.4, må løses på grunnlag av det regelverk som hjemler godtgjørelsen. Overnattingstillegg etter avtalen om lønns- og arbeidsvilkår for tillitsvalgte sekretærer måtte anses som godtgjørelse for manglende overtidsbetaling og ubekvem arbeidstid og var derfor ikke omfattet av likebehandlingsregelen i Landsoverenskomsten § 7.4.

[Arbeidsrettens dom 17. september 2014 \(Lnr. 37/2014\)](#)

Tariffolkning.

Saken gjaldt spørsmål om rett til redusert arbeidstid, dvs. 36, 5 timer per uke, etter § 6 punkt 6.2.2 i Journalistavtalen mellom Norsk Rikskringkasting AS (NRK) og Norsk Journalistlag (NJ) for to av NJs medlemmer. Vilkåret for redusert arbeidstid etter bestemmelsen er at det er tale om «vanlig 2-skiftsarbeid». Arbeidsretten kom til at det ikke var holdepunkter for at partene, den gang bestemmelsen kom inn i avtalen, hadde lagt noe annet i begrepet «vanlig 2-skiftsarbeid» enn det som var definisjonen i arbeidslivet for øvrig, jf. ARD 2011 s. 241 og NOU 1979:56 (Skiftarbeiderutvalget). De arbeidsordningene som var omtvistet, ble ikke ansett som «vanlig 2-skiftsarbeid» som gav rett til redusert arbeidstid.

[Arbeidsrettens dom 1. september 2014 \(Lnr. 35/2014\)](#)

Tariffolkning. Yrkesskade.

Saken gjaldt spørsmål om rett til yrkesskadeerstatning etter Overenskomst i Oslo kommune § 5. I ARD 2005 s. 116 er det lagt til grunn at kommunen ikke kan foreta en selvstendig vurdering av om erstatning skal tilstås, men må legge trygdeetatens vedtak til grunn. Arbeidsretten la til grunn at dette også gjaldt i tilfeller med samvirkende årsaksfaktorer, men at det skal foretas en forholdsmessig fordeling mellom de ulike årsaksfaktorene, jf. folketrygdloven § 12-18. Dersom det var uklarerheter i trygdeetatens vedtak, måtte vedtaket tolkes. Påstand om dom for at kommunen var forpliktet til å betale erstatning basert på 25 % arbeidsuførhet ble avvist fordi vilkårene for pådømmelse etter arbeidstvistloven § 34 ikke var oppfylt.

EU/EØS

SAKER FRA EU-DOMSTOLEN

[Forente saker C-22/13, C-61/13, C-62/13, C-63/13, C-418/13](#)

[Raffaella Mascolo m.fl. mot Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca](#)

Dom 26. november 2014

Midlertidig ansettelse, gjentatte fornyelser, ikke etterprøvbare kriterier om begrunnelse

§ 5, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrenset ansættelse ... i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 ... skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, som den i hovedsagen omhandlede, der giver ret til at forny tidsbegrensede

ansættelseskontrakter med henblik på besættelse af ledige og disponible stillinger som lærere og administrativt, teknisk og assisterende personale, indtil udvælgelsesprocedurerne med henblik på ansættelse af fast undervisningspersonale er afsluttet, uden at der angives en fast tidsplan for, hvornår disse udvælgelsesprocedurer skal være afsluttet, og uden at disse lærere og det nævnte personale har mulighed for at opnå erstatning for det tab, der eventuelt er lidt som følge af en sådan fornyelse. Denne lovgivning synes nemlig, med forbehold for de forelæggende retters efterprøvelse, dels ikke at gøre det muligt at udskille de objektive og gennemsigtige kriterier for at efterprøve, om fornyelsen af sådanne kontrakter rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og nødvendig herfor, dels ikke at indeholde nogen foranstaltning, som kan forhindre og sanktionere misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter.

[Sak C-416/13 Mario Vital Pérez mod Ayuntamiento de Oviedo](#)

Dom 13. november 2014

Aldersdiskriminering, EUs Charter om grunnleggende rettigheter, m.v.

Artikel 2, stk. 2, artikel 4, stk. 1, og artikel 6, stk. 1, litra c), i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, som fastsætter en maksimal aldersgrænse på 30 år for ansættelse som betjent i lokalpolitiet.

[Sak C-221/13 Teresa Mascellani mod Ministero della Giustizia](#)

Dom 15. oktober 2014

Deltid, ensidig omdannelse til heltid

Rammeaftalen om deltidsarbejde, indgået den 6. juni 1997, som findes i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 ..., navnlig dennes § 5, stk. 2, skal fortolkes således, at den ikke under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en arbejdsgiver kan træffe afgørelse om en ændring af en deltidsansættelseskontrakt til en fuldtidsansættelseskontrakt uden den pågældende arbejdstagers samtykke.

[Sak C-549/13 Bundesdruckerei GmbH mot Stadt Dortmund](#)

Dom 18. september 2014

Offentlige anskaffelser, tjenesteleveranse utenlands, minstelønn

Artikel 56 TEUF er i en situation som den i hovedsagen omhandlede, hvor en tilbudsgiver påtænker at udføre en offentlig kontrakt ved alene at gøre brug af arbejdstagere, der er ansat af en underleverandør med hjemsted i en anden medlemsstat end den, hvori den ordregivende myndighed er hjemmehørende, til hinder for anvendelsen af en lovgivning i den medlemsstat, hvori den ordregivende myndighed er hjemmehørende, der forpligter underleverandøren til at betale de nævnte arbejdstagere en ved denne lovgivning fastsat mindsteløn.

[Sak C-270/13 Iraklis Haralambidis mod Calogero Casilli](#)

Dom 10. september 2014

Arbejdstagerbegreb, offentlig forvaltning, nasjonalitetsdiskriminering

Artikel 45, stk. 4, TEUF skal under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede fortolkes således, at bestemmelsen ikke tillader en medlemsstat at forbeholde sine statsborgere udøvelsen af hvervet som formand for en havnemyndighed.

[Sak C-328/13 Österreichischer Gewerkschaftsbund mot Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen](#)

Dom 11. september 2014

Virksomhetsoverdragelse; ettervirkning av tariffavtale i individuelle arbeidsavtaleforhold, i tariffavtales ettervirkningsperiode

Artikel 3, stk. 3, i Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter skal fortolkes således, at »løn- og arbejdsvilkår, som [gælder] ifølge en kollektiv overenskomst« som omhandlet i denne bestemmelse, er løn- og arbejdsvilkår, som er fastsat ved en kollektiv overenskomst, og som i medfør af en medlemsstats lovgivning på trods af, at den nævnte overenskomst er blevet opsagt, fortsætter med at have virkning for de arbejdsforhold, som var omfattet af nævnte overenskomst umiddelbart før dens ophør, så længe disse arbejdsforhold ikke er omfattet af en ny kollektiv overenskomst, eller indtil der indgås en ny individuel aftale med de pågældende arbejdstagere.

[Sak C-318/13, X \[finsk sak\]](#)

Dom 3. september 2014

Likebehandling, kjønnsdiskriminering av menn, engangsydelse ved arbeidsulykke

1) Artikel 4, stk. 1, i Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national lovgivning, hvorefter der skal tages hensyn til den forskellige forventede levetid for mænd og kvinder som aktuarmæssigt kriterium ved beregningen af en lovbestemt social sikringsydelse, der udbetales i anledning af en arbejdsulykke, når anvendelsen af dette kriterium bevirker, at den éngangsydelse, der udbetales til en mand, er lavere end den, som en jævnaldrende kvinde i en i øvrigt tilsvarende situation ville få.

2) Det påhviler den forelæggende ret at vurdere, om betingelserne for, at medlemsstaten ifalder ansvar, er opfyldt. For så vidt angår spørgsmålet, om den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning udgør en »tilstrækkelig kvalificeret« tilsidesættelse af EU-retten, skal den forelæggende ret endvidere bl.a. tage hensyn til den omstændighed, at Domstolen endnu ikke har udtalt sig om, hvorvidt det ved fastsættelsen af en ydelse, der udbetales i henhold til en lovbestemt socialsikringsordning, og som er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 79/7, er lovligt at tage hensyn til en faktor baseret på den gennemsnitlige forventede levetid i forhold til kønnet. Den forelæggende ret skal ligeledes tage hensyn til den beføjelse, som EU-lovgiver har indrømmet medlemsstaterne, og som er kommet til udtryk i artikel 5, stk. 2, i Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser og i artikel 9, stk. 1, litra h), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Den forelæggende ret skal desuden tage hensyn til, at Domstolen den 1. marts 2011 (C-236/09, EU:C:2011:100) fastslog, at den førstnævnte bestemmelse er ugyldig, idet den er i strid med princippet om ligebehandling af mænd og kvinder.

GENERALADVOKATENS FORSLAG TIL AVGJØRELSER

[Sak C-507/13 Storbritannia og Nord-Irland \(United Kingdom\) mot Pralamentet og Rådet](#)
Forslag til avgjørelse fra Generaladvokat Jääskinen 20. november 2014 [[Pressemelding](#)]

EUs lovgivningsmyndighet, «bonustak» for bankpersonale, m.m.

Sakens temaer:

Annulations søgsmål – annullation af artikel 94, stk. 1, litra g), artikel 94, stk. 2, og artikel 162, stk. 1 og 3, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU af 26. juni 2013 om adgang til at udøve virksomhed som kreditinstitut og om tilsyn med kreditinstitutter og investeringsselskaber, om ændring af direktiv 2002/87/EF og om ophævelse af direktiv 2006/48/EF og 2006/49/EF – annullation af artikel 450, stk. 1, litra d), i) og j), og artikel 521, stk. 2, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 575/2013 af 26. juni 2013 om tilsynsmæssige krav til kreditinstitutter og investeringsselskaber og om ændring af forordning (EU) nr. 648/2012 – **begrænsning af den variable aflønning af visse »væsentlige risikotagere«** (**»cap on bankers' bonuses«**) – valg af retsgrundlag – tilsidesættelse af proportionalitetsprincippet, subsidiaritetsprincippet, retssikkerhedsprincippet og princippet om databeskyttelse – overskridelse af beføjelser – tilsidesættelse af artikel 3, stk. 5, TEU og territorialprincippet

[Sak C-527/13 Lourdes Cachaldora Fernández mot Instituto Nacional de la Seguridad Social \(INSS\), Tesorería General de la Seguridad Social \(TGSS\)](#)

Forslag til avgjørelse fra Generaladvokat Bot 9. oktober 2014

Uførepensjon, likebehandling, indirekte diskriminering– deltid og kjønn, beregning av pensjoner ved varig uførhet

Generaladvokatens konklusjon:

Artikel 4, stk. 1, i Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om likebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring skal fortolkes således, at den er til hinder for en lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, for så vidt som denne medfører en nedsættelse af den pension ved varig uarbejdsdygtig, der tildeles arbejdstagere, der har udøvet deltidsarbejde i den periode, der går umiddelbart forud for en afbrydelse af indbetalingen af socialsikringsbidrag.

[Sak C-396/13 Sähköalojen ammattiliito ry mot Elektrobudowa Spółka Akcyjna](#)

Forslag til avgjørelse fra Generaladvokat Wahl 18. september 2014

Saken gjelder enkelte spørsmål som er beslektet med problemstillinger som er behandlet i «verftssaken», Rt. 2013 s. 258. Det samme gjelder den norske saken som står for EFTA-domstolen, [sak E-10/14 Deveci m.fl. mot SAS](#)

Generaladvokatens konklusjon:

1) Artikel 14, stk. 2, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 593/2008 af 17. juni 2008 om lovvalgsregler for kontraktlige forpligtelser (Rom I), sammenholdt med artikel 3, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71 af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, skal fortolkes således, at spørsmålet om, hvorvidt en udstationeret arbejdstager kan overdrage et lønkrav over for sin arbeidsgiver til en fagforening i værtsmedlemsstaten, skal afgøres af den lovgivning, der finder anvendelse på de pågældende lønkrav. For så vidt som disse krav er en følge af de i artikel 3, stk. 1, i direktiv 96/71 omhandlede arbejds- og beskæftigelsesvilkår, er det lovgivningen i den medlemsstat, hvor arbejdstagerne er udstationeret, der finder anvendelse, ikke kun vedrørende de pågældende krav, men også med hensyn til deres overdragelighed.

- 2) Artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 96/71 set i lyset af artikel 56 TEUF og 57 TEUF skal fortolkes således, at begrebet mindsteløn kan omfatte grundløn pr. time afhængigt af lønklasse, akkordløn med garanteret mindsteløn, feriepenge, faste dagpenge og en godtgørelse for den daglige transporttid til arbejde (rejssetidsgodtgørelse) i overensstemmelse med de fastlagte arbejdsvilkår i den kollektive overenskomst, der er omfattet af bilaget til direktiv 96/71, og som finder generel anvendelse i artikel 3, stk. 8, i dette direktivs forstand (eller i givet fald i henhold til andre retsakter). Dog:
- kan værtsmedlemsstaten ikke pålægge udenlandske virksomheder, der udstationerer arbejdstagere i denne stat, at følge særlige lønskalaer eller -klasser ud over det minimum, som udtrykkeligt er fastsat i en sådan kollektiv overenskomst i værtsmedlemsstaten.
 - kan værtsmedlemsstaten ikke pålægge udenlandske virksomheder, der udstationerer arbejdstagere i den pågældende stat, en forpligtelse til at betale faste dagpenge til de udstationerede arbejdstagere i hele udstationeringsperioden eller at betale disse arbejdstagere en transporttidsgodtgørelse, såfremt den forelæggende ret fastslår, at det gør det mindre tiltrækkende for disse udenlandske virksomheder at levere tjenesteydelser, hvis de skal betale disse ydelser, og såfremt betalingen af disse ydelser går ud over, hvad der er nødvendigt for at opnå formålet om social beskyttelse af arbejdstagere.
- 3) Artikel 3, stk. 7, i direktiv 96/71 skal fortolkes således, at indlogering og spisebilletter, hvortil en virksomhed, der udstationerer arbejdstagere, afholder omkostningerne, under omstændighederne i den foreliggende sag skal anses for godtgørelse af faktisk afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen. Derfor kan der ikke tages hensyn til dem ved beregningen af, om de udstationerede arbejdstagere har fået en løn, der svarer til den mindsteløn, som er fastsat i værtsmedlemsstaten.
- 4) Artikel 3, stk. 10, i direktiv 96/71 skal fortolkes således, at lønelementer som akkordløn, transporttidsgodtgørelse og dagpenge, som kræves ifølge kollektive overenskomster, der finder generel anvendelse, ikke kan fortolkes som arbejds- og ansættelsesvilkår, som skal iagttages, fordi de er begrundet i tvingende almene hensyn i denne bestemmelses forstand.

ANMODNING OM PREJUDISIELL AVGJØRELSE

[Sak C-292/14 Hellas mot Stefanos Stroumpoulis m.fl.](#)

Insolvens/lønnsgaranti, tredjelandflagget skip, rederi med forretningssted i EU

Præjudicielle spørgsmål:

- (1) Er en medlemsstats sømænd, som har arbejdet på et skib, der førte et flag fra et tredjeland uden for Den Europæiske Union, i henhold til bestemmelserne i Rådets direktiv 80/987/EØF 1 for så vidt angår tilgodehavender, som de har hos rederiet – der havde vedtægtsmæssigt hjemsted i tredjelandet, men forretningssted i den pågældende medlemsstat, og som henset til dette forretningssted blev erklæret konkurs af retten i denne pågældende medlemsstat i henhold til denne medlemsstats lovgivning – omfattet af beskyttelsen i henhold til dette direktiv henset til det formål, som direktivet forfølger, og uanset om arbejdsaftalerne var reguleret i henhold til tredjelandets lovgivning, og medlemsstaten ikke kan kræve, at rederen, som er ejer af skibet, ikke er underlagt denne retsorden, bidrager til finansieringen af garantiinstitutionen
- (2) Skal bestemmelserne i Rådets direktiv 80/987/EØF fortolkes således, at en tilsvarende beskyttelse omfatter den udbetaling, som Naftiko Apomachiko Tameio

[forsikringskassen for sømænd], herefter »NAT«) i henhold til artikel 29 i lov nr. 1220/1981 skal foretage af tre måneders løn bestående af den grundløn og de godtgørelser, som er fastlagt i de relevante kollektive overenskomster for græske sømænd, der arbejder på skibe, der fører græsk flag eller på udenlandske skibe, der har indgået en aftale med NAT, hvilken betaling ifølge denne artikel udelukkende skal foretages, såfremt de omhandlede sømænd er blevet efterladt i udlandet?

INTERNASJONALT

DEN EUROPEISKE MENNESKERETTIGHETSDOMSTOL

Dom 13. november 2014, [Islam-Ittihad Association and Others v. Azerbaijan](#) (application no. 5548/05)

EMK artikkel 11, organisasjonsfrihet, religiøs forening, oppløsning

Rettsavgjørelse om oppløsning av religiøs NGO på grunnlag av lovforbud mot at religiøse organisasjoner engasjerer seg i ikke-religiøse spørsmål og mot at ikke-religiøse organisasjoner engasjerer seg i religiøse spørsmål. Krenkelse av artikkel 11.

Dom 21. oktober 2014, [Naidin v. Romania](#) (application no. 38162/07)

Retten til privatliv, politisk fortid, ikke diskriminering

Utelukkelse av tidligere informant for Securitate (det hemmelige poiti unde Ceausecu) fra offentlig tjeneste; ikke i strid med EMK artikkel 8 sett i sammenheng med artikkel 14. [Dommen foreligger kun på fransk.]

Dom 2. oktober 2014, [Veniamin Tymoshenko and Others v. Ukraine](#) (application no. 48408/12)

EMK artikkel 11, organisasjonsfrihet, streikerett

Varslet streik blant ansatt i sivil luftfart ble forbudt ved midlertidig forføyning. Med henvisning spesielt til [National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v the United Kingdom](#) (dom 8. april 2014 (Appl. No. 31045/10); omtalt i ArbeidsrettsNytt 2014 nr. 2, s. 5) uttalte domstolen at «strike action is clearly protected under Article 11». Krenkelse på grunn av sviktende nasjonal lovgivning mht. klarhet og forutberegnelighet.

Dom 2. oktober 2014, [Matelly v. France](#) (application no. 10609/10)

EMK artikkel 11, organisasjonsfrihet, militært personell

Violation of Article 11. The Court found in particular that the authorities' decision in respect of Mr Matelly (an order to resign from an association of which he was a member) amounted to an absolute prohibition on military personnel joining a trade-union-like occupational group, formed to defend their occupational and non-pecuniary interests, and that the grounds for such a decision had been neither relevant nor sufficient. It concluded that, while the exercise by military personnel of freedom of association could be subject to legitimate restrictions, a blanket ban on forming or joining a trade union encroached on the very essence of this freedom, and was as such prohibited by the Convention.

[Dommen foreligger kun på fransk.]

Dom 2. oktober 2014, [ADEFDROMIL v. France](#) (application no. 32191/09)

EMK artikkel 11, organisasjonsfrihet, militært personell

Tilsvarende som i *Matelly v. France* (se ovenfor), men her gjaldt det forbud mot *fagforeningen* som sådan. Krenkelse. [Dommen foreligger kun på fransk.]

SVERIGE

[AD 2014 nr 39 Ogiltigförklaring av avskedande m.m.](#)

En kommun har hävt ett avtal om tillsvidareanställning efter att en lärare under anställningsförfarandet felaktigt angett att hon var behörig att undervisa i såväl svenska som engelska på högstadiet. Fråga om tillämpning av 30 § avtalslagen alternativt förutsättningsläran.

[AD 2014 nr 46 Ogiltigförklaring av avskedande. Övergång av verksamhet](#)

Ett bolag drev enligt avtal med en kommun skolverksamhet vid en skola. Kommunen sade upp avtalet för att istället driva skolan i egen regi. Mot bakgrund härav sade bolaget upp bl.a. två lärare. Efter att lärarna väckt talan vid tingsrätt mot bolaget om ogiltigförklaring av uppsägningarna ingick bolaget och lärarna en förlikning. Förbundet väckte vid Arbetsdomstolen talan mot kommunen och gjorde gällande att lärarnas anställningar övergått till kommunen enligt 6 b § anställningsskyddslagen och att kommunen avskedat lärarna genom att inte ta emot dem. Fråga dels om det skett en verksamhetsövergång enligt 6 b § anställningsskyddslagen, dels om innebörden av förlikningen mellan bolaget och lärarna.

[AD 2014 nr 64 Kollektivavtalstolkning](#)

En arbetstagare har varit facklig förtroendeman och skyddsombud med uppdrag enbart som skyddsombud.

Fråga om kollektivavtalsparterna har särreglerat frågan om grundutbildning i arbetsmiljöfrågor för arbetstagare och fackliga förtroendemän med enbart skyddsombudsuppdrag med följd att en av förbundet anordnad utbildning därför inte omfattas av förtroendemannalagens bestämmelser om rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner.

[AD 2014 nr 69 Kollektivavtalstolkning, övergång av verksamhet, begäran om förhandsbesked m.m.](#)

Arbetsdomstolen har beslutat inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen i frågan om det är förenligt med överlåtelsedirektivet att, under vissa närmare angivna förutsättningar, vid tillämpning av en kollektivavtalsbestämmelse om förlängd uppsägningstid hos förvärvaren, inte beakta anställningstid hos överlåtaren.

[AD 2014 nr 71 Förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen](#)

Inför tillsättning av kyrkoherde hölls en förhandling mellan ett pastorat och berörda arbetstagarorganisationer om ett förslag att anställa en viss sökande. Vid förhandlingen enades parterna om att pastoratet istället skulle utlysa anställningen på nytt. Kyrkonämnden, som var det organ som beslutade om anställning av kyrkoherde, beslutade dock att anställa den aktuella sökanden. Arbetsdomstolen har funnit att pastoratet, enligt 11 § medbestämmandelagen, varit skyldigt att på eget initiativ förhandla på nytt med arbetstagarorganisationerna innan kyrkonämnden beslutade att anställa kyrkoherden.

[AD 2014 nr 76 Fastställelsetalan; nu fråga om Arbetsdomstolen är behörig domstol](#)

Ett bolag med säte i Norge har väckt talan i Arbetsdomstolen mot en arbetstagarorganisation med säte i Norge. Fråga om Arbetsdomstolen är behörig att pröva målet. Arbetsdomstolen har funnit att svensk domsrätt varken följer av artikel 23, 5.1 eller 5.5 i Luganokonventionen eller någon annan artikel i konventionen, varför talan avvisats.

NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

FRA ARBEIDSRETTSGRUPPEN

Eikeland, Jan, «Oppsigelse og avskjed av tillitsvalgte : Materielt vern og prosessuelle problemstillinger», *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 7, 275–386 (2014)

Evju, Stein, «Deltid og ansiennitet – en kommentar», [Arbeidsrett](#) 2014, 210–220

Nicolaysen, Hilde Wiig, «Fredsplikt og politiske aksjoner», [Arbeidsrett](#) 2014, 151–199

Sandnes, Kjetil Drolsum, «Tolkning av tariffavtaler», *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 7, 145-274 (2014)

Sunde, Liss, «Informasjonsplikt og taushetsplikt i arbeidsforhold: En arbeidsrettslig, selskapsrettslig og børs- og verdipapirrettslig analyse», *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 7, 387–516 (2014)

ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

NORSKE OG ANDRE NORDISKE

BØKER

Dølvik, Jon Erik, m.fl., *Den nordiske modellen mot 20130. Et nytt kapittel?* NordMod2030, Sluttrapport. [Fafo-rapport 2014:46](#), 186 s.

Elgvin; Olav, og Gudmund Hernes, *Demokrati og deltakelse i den nordiske modellen. Knirker det i gulvet?* NordMod2030. Delrapport 14. [Fafo-rapport 2014:41](#), 72 s.

ARTIKLER

Alsos, Kristin, og Line Eldring, «Lovfestet minstelønn i Norge?», [Søkelys på arbeidsmarkedet](#) 2014, 249–263

Olsen, Audun, «Ansattes ytringsfrihet og sosial medier», [Arbeidsrett](#) 2014, 250–265

Skarning, Nicolay, «Prøvetid i privat og statlig sektor», [Arbeidsrett](#) 2014, 221–249

Thorkildsen, Tarjei, og Tor Olav Carlsen, «Om begrepet “sosial dumping”», [Arbeidsrett](#) 2014, 266–277

Ødegård, Arvid R., og Kari Bergeius Andersen, «Kritikk av en høyesterettsdom i likestillingssak – Rt 2014 side 402», [Lov og Rett](#) 2014, 477–483

ENGELSKSPRÅKLIGE

BØKER

Barnard, Catherine, and Steve Peers (eds.), *European Union Law*. Oxford University Press, 2014. 928 s.

Bogg, Alan, and Tonia Novitz (eds.), *Voices at Work : Continuity and Change in the Common Law World*. Oxford University Press, 2014. 528 s.

Bruun, Niklas; Klaus Lörcher and Isabelle Schömann (eds.), *The Economic and Financial Crisis and Collective Labour Law in Europe*. Hart Publishing, 2014. 384 s.

Hepple, Bob, *Equality : The Legal Framework*. Second ed. Hart Publishing. 2014. 218 s.

Waas, Bernd (ed.), *The Right to Strike. A Comparative View*. Kluwer Law, 2014. 680 s.

Watson, Philippa, *EU Social and Employment Law*. 2nd ed. Oxford University Press, 2014. 512 s.

ARTIKLER

Bellace, Janice R., «The ILO and the right to strike», [*International Labour Review*](#) 153 (2014), 29–70

Bruun, Niklas; Caroline Johansson, «Sanctions for Unlawful Collective Action in the Nordic Countries and Germany», (2014) 30 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 253–271

Moore, Marc T., «Reconstituting Labour Market Freedom: Corporate Governance and Collective Worker Counterbalance», (2014) 43 [*Industrial Law Journal*](#) 398

Pearson, Megan, «Offensive Expression and the Workplace», (2014) 43 [*Industrial Law journal*](#) 429

Poulou, Anastasia, «Austerity and European Social Rights: How Can Courts Protect Europe's Lost Generation?», 15 [*German Law Journal*](#) (2014), 1145–1176

Rodgers, Lisa, «Public Employment and Access to Justice in Employment Law», (2014) 43 [*Industrial Law Journal*](#) 373

[Temahefte:] Undeclared Work. *European Labour Law Journal* 2014 (2)

TYSKSPRÅKLIGE

ARTIKLER

Bieder, Marcus, «Betriebsübergang bei Übergang funktional unselbständiger wirtschaftlicher Einheiten innerhalb eines Konzerns», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2014, 494–503

Huber, Berthold, «Neue Regelungen des Arbeitsmarktzugangs für Drittstaatsangehörige – Die (neue) Beschäftigungsverordnung», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2014, 820-826

Seiweth, Stephan, «Stärkung der Tarifautonomie – Anregungen aus Europa?», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2014, 450–467

NYTT OM ARBEIDSRETTSARRANGEMENTER

KOMMENDE ARRANGEMENTER

Labour Law Research Network, 2nd conference, 25 - 27 juni 2015, i Amsterdam arrangeres av Hugo Sinzheimer Institute ved Amsterdam universitet. Nærmere opplysninger finnes på instituttets [nettside for konferansen](#) og vil i kortform bli gitt i senere utgaver av ArbeidsrettNytt.

International Society for Labour and Social Security Law, 21st World Congress, Cape Town, Sør-Afrika, 15 - 18 september 2015. ISLSSL er Norsk Arbeidsrettslig Forening internasjonale «moderorganisasjon». Nærmere opplysninger finnes på [konferansens nettsider](#). Registrering er allerede mulig, til reduserte satser før 31.12.2014 og 30. juni 2015.

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:

[Aira Din](#)
[Elisabeth Dolva Sandøy](#)
[Haavard N. Ostermann](#)

Seniorkonsulent [Bente Lindberg Kraabøl](#) (vikar)

Mer informasjon om gruppens aktiviteter, prosjekter, gruppens medlemmer og den enkeltes særlige arbeidsfelt finnes på Arbeidsrettsgruppens nettsider, hvor det også er endel andre informasjonsressurser, bl.a. publikasjoner og publikasjonsreferanser, oversikt over nordiske doktor- og ph.d.-avhandlinger og norske studentavhandlinger i arbeidsrett, m.v. Se <http://www.jus.uio.no/ifp/forskning/omrader/arbeidsrett/index.html>, som gir inngang til de ulike informasjonsområdene.

Vi samarbeider med, blant andre,



EU & arbeidsrett ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Handelshøjskolen i København, Helsingfors universitet, Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, Institutt for privatrett ved Universitetet i Oslo, Lunds universitet, Umeå universitet och Uppsala universitet.

Redaktör och ansvarig utgivare: [Kerstin Ahlberg](#), tel +46 (0)8 16 32 86 • fax +46 (0)8 612 41 09
I redaktionen: Niklas Bruun, Örjan Edström, Ronnie Eklund, Stein Evju, Petra Herzfeld Olsson, Jens Kristiansen, Ruth Nielsen, och Birgitta Nyström.

Postadress: Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige.

ISSN: 1402-3008

Abonnement, som er gratis, kan tegnes på papiirutgaven og/eller elektronisk utgave ved henvendelse til redaktøren, [Kerstin Ahlberg](#).



Arbetsrättsportalen *där forskare och praktiker möts*

– [nordisk nettside for arbeidsrettslige informasjoner og ressurser](#)