

Arbeidsrettsgruppen

Mulige emner for vit.ass.-avhandlinger pr. 2015/04

(ikke uttømmende; egne forslag er velkomne)

Tariffrett – kollektiv arbeidsrett

Betydningen av tariffrettslig passivitet.

Passivitetsvirkninger ved krav om etterbetaling er grundig behandlet i litteraturen. Temaet her vil være betydningen av tariffrettslig passivitet, manglende sensur av særavtaler eller unnlattelse av å gripe inn i lokal praksis om forståelse og anvendelse av en tariffavtale. Temaet har en viss sammenheng med emnet «praksis som rettskildefaktor», men er mer spesifikt. Det har også sammenheng med grunnleggende begreper om ufravikelighet m.v. Det finnes endel rettspraksis som er egnet til å belyse problemstillingene.

Arbeidsrettens rettsutvikling og "sosiale ideal"

Opgaven vil kreve inngående analyse av Arbeidsrettens rettspraksis over en viss periode, minst ti år, og en analyse av rettens normdannelser i et verdiperspektiv i arbeidslivssammenheng. Det finnes forbilder for en slik studie i internasjonal litteratur.

Rettslitteraturen i Arbeidsretten.

Her er temaet juridisk litteratur som rettskildefaktor i Arbeidsrettens rettspraksis. En begrenset tidsperiode kan evt. studeres separat. Bruken av internasjonal litteratur i de første årene er et spesielt interessant tema. Rettskildemessig i Arbeidsrettens praksis har temaet begrenset omfang; kjennskap til grunnleggende diskusjoner i internasjonal og norsk arbeidsrett forut for lovgivning på den kollektive arbeidsrettens område er derfor viktig. For det hele er evne til å lese tysk en forutsetning.

Hovedavtaleregulering for funksjonærer.

Dette er en oppgave med mange variasjonsmuligheter i omfang, emner og tid. Den kan behandles for avgrensede tidsperioder, for ulike funksjonærgrupper og/eller partsforhold, og/eller for en større eller mindre krets av emner. Forholdet er at det gjennom årene har vært ulike hovedavtaler, og likeledes ulike typer av overenskomster, for «arbeidere» og for «funksjonærer». Både funksjonærhovedavtalene i seg selv og sammenligninger er mulige innfallsvinkler her.

Andre emner

Rett til arbeid?

Temaet «retten til arbeid» er et tema med mange variasjoner og ulike betydninger gjennom arbeidsrettshistorien. Idag har det et spenn fra internasjonale, folkerettslige og EU/EØS-rettslige, reguleringer til Grunnlovens § 110 og konkrete reguleringer i ulike former for lovgivning. Det er også et temafelt med en livlig internasjonal diskusjon som gir opphav til mange ulike innfallsvinkler.

Diskrimineringsrett – vern for gravide m.v. etter likestillingslovgivning og spesialregulering

Vernet mot diskriminering under svangerskap, etter fødsel og ved foreldrepermisjon spiller en viktig rolle i EU-rettsens utvikling av diskrimineringsrett og tilknyttede spørsmål som

arbeidstagerbegrep m.v. Her savnes det en oppdatert og analytisk behandling, ikke bare i nasjonal sammenheng. Rettspraksis er av rimelig omfang; endel utenlandsk (særlig engelsk) litteratur finnes også. Problemstillingene har fått en litt spesiell aktualitet med likestillingsloven av 21. juni 2013.

”Ordre public” i EU-lovgivning og rettspraksis – kontraster til nasjonale reguleringer

Begrepet om ”ordre public” (”public policy”, almene hensyn) spiller en viktig rolle som kriterium for hva slags unntak som er tillatelige på nasjonalt plan fra hovedregler i EU-lovgivningen, både i den videre konteksten ”tvingende almene hensyn” og mer spesifikt i form av konkrete bestemmelser. Begrepet ”ordre public” finnes igjen i flere lands interne rettsordener, men ikke uten videre med samme innhold som i EU-retten. Et spørsmål når man møter begrepet i EU-retten, er om det er fellesskapsrettslig eller en henvisning til nasjonal rett. Et annet spørsmål er hvordan begrepet forstås og avgrenses i ulike sammenhenger i EU-retten. Her er det mange eksempler og et rimelig antall dommer å bygge på. Høyesteretts dom i «verftssaken», Rt. 2013.258, og rettspraksis fra EU-domstolen og EFTA-domstolen illustrerer kontrasten mellom EU/EØS-rett og en nasjonalrettslig tilnærming.

Arbeidsrett og kirkerett [eller mer generelt: tros- og livssynssamfunns ”autonomi” og forholdet til ordinær arbeidsrett. Hvor går grensene?]

Dette kan deles i flere temaer. Ett er «ansettelse og arbeidsgiveransvar i Den norske kirke», som er et sammensatt tema om kompetansefordeling mellom kirkelige organer, forholdet til andre arbeidsrettslige regler om ansettelser, opphør av arbeidsforhold m.v.

Autonomitemaet er bredere og kan behandles både for Den norske Kirke og for andre kirke- og livssynssamfunn, og normene kan være ulike. De har også sider til menneskerettighetskonvensjonene. Norsk rettspraksis er svært sparsom, men det er endel å hente skandinavisk, og svært mye tysk. Tyskkunnskap vil være en forutsetning for dette temaet.

Diskrimineringsrett – vern mot forskjellsbehandling på grunn av religion eller tro

Disse diskrimineringsgrunnlagene er, likesom alder, nye i EU-retten med rammedirektivet 2000/78/EF. Feltet er rettskildefattig på EU-nivå, men det er muligheter for å trekke veksler på rettspraksis om andre diskrimineringsgrunnlag, bl.a. alder. Dessuten har emnet en forbindelse til menneskerettighetsvernet, både gjennom EUs Charter om grunnleggende rettigheter og direkte til EMK artikkel 9 og rettspraksis knyttet til denne. Med forholdet til EMK går temaet også inn i den aktuelle debatt om forholdet mellom EU-rett, menneskerettigheter og medlemsstatenes konvensjonsforplikter på dette området. Noen problemstillinger og rettsavgjørelser har også dukket opp på nasjonalt plan, og emnet er behandlet i endel internasjonal litteratur.

Arbeidsrett og samvittighetsfrihet.

Det gjennomgående temaet er om og hvor langt en arbeidstager kan reservere seg mot visse arbeidsoppgaver som ellers ligger til arbeidsforholdet på grunn av religiøs/livssynsmessig overbevisning m.v. Reservasjonsrett ved abortinngrep og reservasjon mot henvisning til assistert befruktning er eksempler, som er blitt behandlet. Det finnes en god del internasjonal litteratur i emnet, som også har sider til personvernet og retten til privatliv m.v. etter menneskerettighetskonvensjoner. Temaet har en særlig aktualitet, men også noen problematiske sider, ved at regjeringen V-15 har oppnevnt et «Samvittighetsutvalg» som hare frist til H-16 med å avgi innstilling.

Arbeidstageres medbestemmelse, informasjon og drøftelser etter EU/EØS-rettslige og folkerettslige regler.

Med flere regelsett som regulerer de samme eller beslektede spørsmål, oppstår mange spørsmål om forholdet mellom dem, i sak og i tid, og om gjennomføring i nasjonal rett.

Internasjonale handelsavtaler og betydning for nasjonal arbeidsrett

Temaet ligger i grensefeltet mellom arbeidsrett, selskapsrett og internasjonal handels- og investeringsrett. Temaet er krevende, også i lys av aktuelle handelsavtaleforhandlinger. Slike internasjonale avtaler kan ha, men har ikke alltid, regler om vern av nasjonale sosiale standarder, men også fri grensekryssende handel og investeringer med egne beskyttelsesregler.

Internasjonale reguleringen om multinasjonale foretak og sosiale standarder og «rammeavtaler» («framework agreements») om Corporate social responsibility, osv.

Her er temaet dels internasjonale regelverk fra ILO, OECD m.v. om respekt for sosiale standarder, og dels avtaler mellom internasjonale organisasjoner, typisk arbeidstagerorganisasjoner, og multinasjonale foretak om respekt for menneskerettigheter og sosiale standarder på det arbeidsrettslige området i egen virksomhet eller ved bruk av underleverandører m.v. Det finnes en rekke slike avtaler på europeisk og globalt nivå, med ulike typer av reguleringer, konfliktløsnings- og sanksjonsmekanismer. Oppgaven vil være å se på et par eller flere slike "regelverk", deres rettslige status, praksis og håndhevelsesproblemer, m.v.