

HVILKE REGLER I ARBEIDSMILJØLOVEN ER INTERNASJONALT PRESEPTORISKE?

Kandidatnummer: 317
Leveringsfrist: 25.april 2007

Til sammen: 12 242 ord
Veileder: Giuditta Cordero Moss

22.10.2007

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Presentasjon av tema og problemstilling	1
1.2	Avgrensninger	2
1.3	Begrepsavklaring	3
1.4	Den videre fremstilling	3
<u>2</u>	<u>GENERELT OM RETTSKILDENE</u>	<u>4</u>
2.1	Forarbeider til arbeidsmiljøloven	4
2.2	Rettspraksis	4
2.3	Juridisk teori	5
2.4	Romakonvensjonen av 1980	7
2.4.1	Høringsbrev om EUs grønnbok om mulige endringer i Romakonvensjonen	7
2.4.2	Opprinnelsen til Romakonvensjonen	8
2.4.3	Romakonvensjonens generelle rettskildevekt	8
2.4.4	Tolkningen av Romakonvensjonen	9
2.4.5	Romakonvensjonens anvendelsesområde	9
<u>3</u>	<u>PARTSAUTONOMI</u>	<u>11</u>
3.1	Innledning	11
3.2	Partsautonomi er gjeldende norsk rett	12
3.2.1	Innledning	12
3.2.2	Romakonvensjonen art.3 og art.6	13

3.3	Krav om tilknytning til utenlandsk rett ved bruk av partsautonomi?	13
3.4	Unntak fra partsautonomi	17
3.4.1	Innledning	17
3.4.2	Ordre public	17
3.4.3	Internasjonalt preseptoriske regler	18
4	<u>INTERNASJONALT PRESEPTORISKE REGLER</u>	19
4.1	Hjemmel	19
4.2	Romakonvensjonen art.7(2)	20
4.2.1	Hva slags preseptoriske regler regulerer art.7(2)?	20
4.2.2	Fremgangsmåten ved anvendelsen av art.7(2)	21
4.2.3	Hva tilsier at en regel skal være internasjonalt preseptorisk etter art.7(2)?	21
4.3	Kritikk mot art.7(2)	23
4.4	Romakonvensjonen Art.6	23
4.4.1	Ordlyden	23
4.4.2	Hvilken rett er den mest fordelaktige etter art.6?	24
4.5	Analyse av anvendelsesområdene til Romakonvensjonen art.6 og art.7	26
4.5.1	Innledning	26
4.5.2	Alternativ anvendelse av Romakonvensjonen art.6 og art.7?	26
4.5.3	Kumulativ anvendelse av art.6 og art.7?	27
4.6	Hvilke regler i arbeidsmiljøloven er internasjonalt preseptoriske?	29
4.6.1	Innledning	29
4.6.2	Kapittel 1. Innledende bestemmelser	30
4.6.3	Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter	33
4.6.4	Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet	33
4.6.5	Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet	33
4.6.6	Kapittel 5. Registrerings- og meldeplikt, produsentkrav mv.	34
4.6.7	Kapittel 6 om verneombud og Kapittel 7 om arbeidsmiljøutvalg	34
4.6.8	Kapittel 8. Informasjon og drøfting	34
4.6.9	Kapittel 9. Kontrolltiltak i virksomheten	35

4.6.10	Kapittel 10. Arbeidstid.	35
4.6.11	Kapittel 11. Arbeid av barn og unge	39
4.6.12	Kapittel 12. Rett til permisjon	39
4.6.13	Kapittel 13. Vern mot diskriminering	39
4.6.14	Kapittel 14. Ansettelse mv.	40
4.6.15	Kapittel 15. Opphør av arbeidsforhold	41
4.6.16	Kapittel 16. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse	42
4.6.17	Kapittel 17. Tvister om arbeidsforhold.	44
4.6.18	Kapittel 18. Tilsyn med loven	44
4.6.19	Kapittel 19. Straff	44
5	<u>SLUTTBEMERKNINGER</u>	45
6	<u>LITTERATURLISTE</u>	47
6.1	Forarbeider	47
6.2	Rettspraksis	47
6.3	Juridisk litteratur	47
6.4	Annet	49

1 INNLEDNING

1.1 Presentasjon av tema og problemstilling

Hovedproblemstillingen for denne oppgaven er om deler av arbeidsmiljøloven er internasjonalt preseptorisk, slik at reglene i arbeidsmiljøloven kommer til anvendelse på arbeidsvilkårene til utenlandske arbeidstakere som jobber i Norge, selv om det etter arbeidsavtalen er foretatt et annet lovvalg enn norsk rett.

Det er forskjellene i ulike lands arbeidsrett som gjør denne oppgaven relevant. Hadde den materielle arbeidsretten vært lik i alle land, hadde det ikke hatt noe å si hvilket land saken kom opp, og etter hvilket lands rett saken skulle avgjøres. Norsk arbeidsrett gir tradisjonelt et sterkt vern for arbeidstakere, og det er interessant å vurdere hvor langt dette også gjelder for de utenlandske arbeidstakerne som arbeider i Norge.

Bakgrunnen for valg av oppgavetema er at bruk av utenlandsk arbeidskraft i Norge blitt vesentlig mer aktuelt etter den siste utvidelsen av EU. I 2005 ble det gitt over 37 000 arbeidstillatelser i Norge, og antall tillatelser har økt ytterligere i 2006/2007. Det har også vært et økende behov for arbeidskraft, bl.a. innen bygg og anlegg og verftsindustrien.¹ Norge vil i tiden framover ha behov for innvandrere for å tilføre det norske samfunnet viktig kompetanse og dekke arbeidskraftsbehov i flere sektorer. Norge har gjennom mange år, vært en del av et felles nordisk arbeidsmarked. Med EØS-avtalen er Norge med i et felles europeisk arbeidsmarked.² Dermed aktualiseres også spørsmål om hvilket regelverk som gjelder for disse arbeidstakerne. Utvidelsen og tilstrømmingen av utenlandske arbeidstakere har også medført utfordringer for Norge i forhold til faren for sosial dumping.

¹ Pressemelding nr.34 fra Regjeringen, 31.3.06.

² www.regjeringen.no/nb/dep/aid/tema/andre/Arbeidsinnvandring.html?id=976.

1.2 Avgrensninger

Problemstillingen er om man i et internasjonalt arbeidsforhold kan avtale seg bort fra arbeidsmiljøloven helt eller delvis. Dermed faller en redegjørelse om hvilket lands rett som kommer til anvendelse hvis partene ikke har foretatt et lovvalg, utenfor oppgaven. Det forutsettes videre at partene har valgt hvilket lands rett som kommer til anvendelse dem i mellom, og at den valgte retten ikke er norsk rett. Ellers ville arbeidsmiljøloven komme til anvendelse i utgangspunktet, og problemstillingen ville være uaktuell. Det forutsettes videre at en tvist eller lignende kommer opp for norske domstoler, slik at spørsmålet om deler av arbeidsmiljøloven er internasjonalt preseptoriske må avklares. Hvert land bruker sin internasjonale privatrett til å bedømme om regler er internasjonalt preseptoriske, og slik er det også for norske domstoler.

Oppgaven handler om individuelle arbeidsavtaler, slik at kollektive avtaler holdes utenfor.

Jeg avgrensner også mot hva en kaller offentligrettslige regler i arbeidsretten utover arbeidsmiljøloven. Slike regler føres tilsyn med i hovedsak av Arbeidstilsynet og gjelder territorielt for alle som jobber i Norge.³ Spørsmålet om hva som er offentligrettslig i arbeidsmiljøloven er ikke alltid klart og blir en del av min oppgave.

Oppgaven behandler heller ikke aml. §1-7 med forskrift om utsendte arbeidstakere i Norge, bortsett fra hvor en fremstilling av bestemmelsen kan svare på problemstillingen om arbeidsmiljøloven er internasjonalt preseptorisk.

³ Ot.prp. nr.13 (1999-2000) Om lov om endringer i lov 4.februar 1977 nr.4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven) og lov av 4.juni 1993 nr.58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) s.11 og Mo (2001) s.122.

1.3 Begrepsavklaring

Et arbeidsforhold er internasjonalt når det har tilknytning til flere land, for eksempel ved at arbeidsgiver og arbeidstaker kommer fra ulike land eller fordi arbeidsplassen er i et annet land enn partene kommer fra eller er bosatt i.

Videre avgrensers jeg mot arbeid på fly og skip hvor det er mye særlovgivning som jeg ikke kommer inn på i denne oppgaven.

1.4 Den videre fremstilling

Det blir først redegjort for spesielle metodespørsmål som oppgaven reiser i pkt. 2. For å legge grunnlaget for hovedproblemstillingen, redegjøres det for reglene om partsautonomi i internasjonal arbeidsrett og hvilke begrensninger det finnes i partsautonomiens rekkevidde, se 3.2 flg. Hva som karakteriserer en internasjonal preseptorisk regel klargjøres i pkt. 4.

Fremstillingen behandler deretter hvilke regler i arbeidsmiljøloven som kan være internasjonalt preseptoriske, ved systematisk å vurdere hvert kapittel i loven, se pkt 4.6 flg. Avslutningsvis følger det noen sluttbemerkninger om oppgaven, se pkt. 5.

2 GENERELT OM RETTSKILDENE

2.1 Forarbeider til arbeidsmiljøloven

I forarbeidene⁴ til arbeidsmiljøloven konkluderes det med at det finnes lite praksis om lovvalgsregler generelt og heller ingen allmenn kodifikasjon. Slik er det også for arbeidsrettslige forhold. Videre sier forarbeidene at det ”i mangel av positive lovreglar eller andre norske rettskilder blir utanlandske rettskilder i stor grad lagde til grunn i norsk rett. Særleg aktuell er EU-konvensjonen om lovval i kontraktsforhold, den såkalla Romakonvensjonen.” Dette er sentrale uttalelser fra lovgiver som vil bli fulgt opp i denne oppgaven, ved at Romakonvensjonen får en betydelig rettskildemessig vekt.

2.2 Rettspraksis

Det er svært få Høyesterettsdommer som omhandler internasjonal privatrett. Dermed foreligger et meget sparsomt antall dommer om internasjonal arbeidsrett. Det er mange saker hvert år med utenlandsk part og potensielle lovkonflikter, slik at en kan spørre seg om årsakene til at det blir prosedert så lite internasjonal privatrett. Mest sannsynlig ordner partene selv opp ved voldgift eller forlik.

En meget viktig dom for besvarelsen av hovedproblemstillingen vedrørende reglene om oppsigelse i arbeidsmiljøloven er Rt.1985 s.1319, den såkalte ”Pollard og Hempkjennelsen”. Saken handler om to britiske statsborgere som hadde avtalt engelsk jurisdiksjon for arbeidsforholdet, selv om arbeidet foregikk i Norge. Likevel fant Høyesterett norske domstoler som kompetent verneting i saken. Høyesterett avsa en kjennelse om at reglene om saklig oppsigelse i arbeidsmiljøloven var så viktige at man ikke kunne godta en lovvalgsavtale til foretrengsel for norsk rett, bortsett fra ved kortvarige

⁴ Ot.prp.nr.13 (1999-2000) s.15.

arbeidsforhold. Med andre ord at oppsigelsesreglene er oppfattet som internasjonalt preseptoriske.

Etter tradisjonell metodelære har kjennelser litt mindre rettskildevekt enn dommer fra Høyesterett. Likevel, arbeidsmiljøloven løser ikke spørsmålet om parter kan velge andre løsninger for oppsigelse enn de arbeidsmiljøloven gir anvisning på. I tillegg er rettskildene vi har uklare. Forarbeidene til arbeidsmiljøloven sier at lovvalgsspørsmål for utenlandske arbeidstakere om privatrettslige regler skal avgjøres av alminnelige lovvalgsregler.⁵ Slik har lovgiver gitt domstolene stor betydning ved utformingen av internasjonal arbeidsrett. Siden vi har en så klar dom om oppsigelsesreglene vil kjennelsen få tilsvarende stor betydning som rettskilde på dette området.

2.3 Juridisk teori

Rettskildebildet i norsk internasjonal arbeidsrett består for det meste av sedvanerett og teori, og det er lite domspraksis eller lovfesting på området.⁶ Siden det er få andre rettskilder på området, blir juridisk teori en sentral rettskilde for internasjonal arbeidsrett og viktigere enn på andre rettsområder. Tradisjonen gjelder også for internasjonal arbeidsrett, slik at juridisk teori er en viktig rettskildefaktor i denne oppgaven.

Hovedverkene i norsk rett er Einar Mo og Geir Lolleng, ”Internasjonale arbeidsforhold”, Henning Jakhelln, ”Oversikt over arbeidsretten”, Giuditta Cordero Moss, ”International commercial arbitration” og Hans Petter Lundgaard, ”Gaarders innføring i internasjonal privatrett”.

Fordi det er få teoretiske fremstillinger i norsk rett, er det også naturlig å supplere med utenlandsk teori for å løse rettsspørsmål. Spesielt vil dette være aktuelt ved tolkningen av Romakonvensjonen. Her vil utenlandsk teori gi uttrykk for hvordan konvensjonen skal

⁵ Ot.prp. nr.13 (1999-2000) s.11.

⁶ Ot.prp. nr.13 (1999-2000) s.15 og Mo (2001) s.27 og 32-33.

tolkes, og dermed utgjøre en viktig kilde for hvordan man i norsk rett vil tolke og bruke Romakonvensjonen.

Gjennom utenlandsk litteratur får man innsikt i fremmede rettssystemer, noe som kan gi økt forståelse også av nasjonal rett. I tillegg får man inspirasjon fra utlandet om hvordan man burde løse rettsspørsmål i norsk rett. Utenlandsk rett kan både være en kilde til forståelse, og et argument for at spørsmål kan løses på samme måte i norsk rett som i utlandet.⁷ Sagt på en annen måte kan utenlandsk rett være en relevant norsk rettskildefaktor.

De fleste teoretikerne er enige om at det er større grunn til å legge vekt på utenlandsk rett ved internasjonal privatrett enn vanlig norsk metodelære tilsier. En slik vektlegging gjelder også for internasjonal arbeidsrett. En grønnbok er et slags forarbeid som kommisjonen sender ut med vurderinger og forslag til ny lovgivning. Bakgrunnen for at utenlandsk rett er viktigere her er at hensynet til rettsenhet er ett av den internasjonale privat- og prosessrettens overordnede mål.

I Justisdepartementets høringsbrev om EUs grønnbok om mulige endringer i Romakonvensjonen⁸, fastslås at det ved spørsmål om lovvalg, er man som regel henvist til rettskilder som juridisk teori og rettspraksis. Uttalelsen underbygger at juridisk teori er en viktig rettskildefaktor for internasjonal arbeidsrett.

⁷ Mo (2001) s.26-27.

⁸ Høring – Grønnbok om mulige endringer i Roma-konvensjonen 19.juli 1980 om lovvalg på kontraktrettens område (2003) s.1.

2.4 Romakonvensjonen av 1980

2.4.1 Høringsbrev om EUs grønnbok om mulige endringer i Romakonvensjonen

EU arbeider med om å endre Romakonvensjonen til en forordning. I den anledning sendte EU-kommisjonen ut en grønnbok. Grønnboken inneholder problemstillinger knyttet både til en eventuell endring fra konvensjon til forordning⁹, og til Romakonvensjonens materielle innhold. Grønnboken er altså i seg selv en viktig kilde ved tolkning av Romakonvensjonen. Uttalelsene kommisjonen her kommer med angående det materielle innhold, er et viktig moment ved drøftelsene om problemer som oppstår ved tolkningen av Romakonvensjonen. Rettstilstanden grønnboken gir uttrykk for blir lagt til grunn som avgjørende innenfor EU, og blir også tillagt slik vekt i denne oppgaven ved tolkning av Romakonvensjonen.

I anledningen EUs utsendelse av grønnboken sendte Justisdepartementet den ut på høring, fordi Norge i lengre tid har hatt planer om å vurdere en kodifikasjon av de ulovfestede lovvalsreglene på kontraktrettens område. Dokumentet er viktig fordi det indikerer hvordan Justisdepartementet ser på Romakonvensjonen i forhold til norsk rett, i tillegg er dokumentet tidsmessig nytt. Høringsbrevet er derfor en oppdatering av hvordan lovgiver ser på rettstilstanden i internasjonal privatrett. Kilder som opplyser om rettstilstanden i internasjonal privatrett er sjeldne, og derfor blir dette høringsutkastet viktig. Selv om det egentlig ikke er en rettskildefaktor etter tradisjonell lære.

Justisdepartementet legger vekt på at enhetsløsning med rettssystemer det er naturlig å sammenligne oss med, er et sentralt mål i internasjonal privatrett. Det er naturlig å sammenligne oss med EU og deres Romakonvensjon, og Justisdepartementet legger derfor til grunn at de løsninger som følger av Romakonvensjonen vil ha stor betydning for utformingen av norsk rett. Norsk lovgiver vil avvente vedtagelsen av Roma I før de påbegynner lovgivningsprosessen. Det kan være vanskelig å vite hvor nært opptil Romakonvensjonen en fremtidig norsk kodifikasjon av internasjonal privatrett blir. Likevel

⁹ Forordningen kalles Roma I.

bør Romakonvensjonen legges til grunn inntil videre som gjeldende norsk rett med mindre noe annet kommer frem i norsk lovgivning eller klar sedvanerett.

2.4.2 Opprinnelsen til Romakonvensjonen

Romakonvensjonen ble etablert ved at BeNeLuxlandene i 1967 foreslo for EU kommisjonen å samarbeide om en uniformering og kodifisering av lovkonfliktregler i EU. Romakonvensjonen ble åpnet for signering i 1980.¹⁰ Som vanlig for konvensjoner må den ratifiseres av medlemslandene for å tre i kraft.

2.4.3 Romakonvensjonens generelle rettskildevækt

Romakonvensjonen gjelder formelt sett ikke som norsk rett da kun EU-land kan ratifisere konvensjonen, jf. Romakonvensjonen art.28(1). Men etter gjennomgåelsen foran av viktige rettskilder, legges konvensjonen til grunn som norsk gjeldende rett med mindre det motsatte er bestemt.

At Romakonvensjonen oppfattes som norsk rett underbygges også av et høringsutkast fra Justisdepartementet i 1985 til en lov om interlegale lovvalgsregler på formuerettens område. Av forslaget fremgår det at Justisdepartementet "i stor utstrekning" bygger på Romakonvensjonenes bestemmelser, og vel så viktig, at reglene i Romakonvensjonen i det vesentlige er sammenfallende med gjeldende ulovfestet norsk rett på sitt område.¹¹

Standpunktet underbygges også av juridisk teori. Jakhelln mener at Romakonvensjonen har særlig betydning i norsk rett.¹² Jakhelln side 729: ” De regler som følger av lovvalgsreglene i EF-konvensjonen av 19.juni 1980, må kunne karakteriseres som internasjonalt alminnelig anerkjente lovvalgsregler og bør, som det fremgår av det ovenstående, legges til grunn også av norske domstoler, under hensyntagen til hvorledes disse regler blir praktisert av EF-

¹⁰ Dicey (2000) s.1198.

¹¹ Høring – utkast til lov om interlegale lovvalgsregler på formuerettensområde, 20.mai, 1985 Oslo s.1.

¹² Jakhelln (2006) s.713 og 729.

domstolen og domstolene i EF-landene.” Da det i stor grad ikke finnes annet enn teori som rettskilder for problemstillingen, vil Romakonvensjonen bli tillagt meget stor vekt.

Tanken bak harmoniseringen av medlemsstatenes lovvalsregler som Romakonvensjonen innebar, skal sikre at alle domstoler innenfor EU avgjør samme sak etter samme rett. Og minsker dermed risikoen for at sakens utfall ikke blir den samme etter hvor saken blir anlagt innenfor EU, såkalt forum shopping.

2.4.4 Tolkningen av Romakonvensjonen

Rapporten fra ekspertgruppen som forberedte Romakonvensjonen er av stor betydning for fortolkningen.¹³ Ekspertgruppens rapport er publisert i EFT C 1982/1, heretter kalt Giuliano/Lagarde, og er en bredt akseptert rettskilde.¹⁴ Den har vært viktig ved tolkningen, spesielt fordi EF-domstolen ikke har kompetanse til å tolke konvensjonen.

Romakonvensjonen tolkes av domstolene i hvert land. En annen og nyere rettskilde til tolkningen av konvensjonen er grønnboken kommisjonen har forberedt.

2.4.5 Romakonvensjonens anvendelsesområde

De ensartede reglene i konvensjonen får anvendelse på ”kontraktlige forpliktelse i alle situationer, hvor der skal foretages et valg mellom lovene i forskjellige lande”.¹⁵ Det vil si i situasjoner hvor ikke alle relevante forhold har tilknytning til en og samme rettsorden. For eksempel fordi partene i kontrakten er av ulik nasjonalitet eller hjemmehørende i forskjellige land, eller også fordi kontrakten inngås eller gjennomføres i forskjellige land eller i et annet land enn land hvor saken går for domstolene.

¹³ Dicey (2000) s.1198.

¹⁴ Dicey (2000) s.1201 og (2001) Mo s.30.

¹⁵ Roma Artikkel 1, dansk offisiell versjon.

Romakonvensjonen har ”universell” karakter,¹⁶ dvs. at de lovvalgsregler som konvensjonen oppstiller kan føre til anvendelse av loven i en stat som ikke er med i EU.

¹⁶ Roma Artikkel 2.

3 PARTSAUTONOMI

3.1 Innledning

Et vesentlig grunnlag i norsk rett for forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er arbeidsmiljøloven. Spørsmålet er om arbeidsmiljøloven kommer til anvendelse på slike internasjonale arbeidsforhold som oppgaven behandler.

Arbeidsmiljøloven kapittel 1 om bl.a. anvendelsesområdet inneholder også følgende regel, jf. aml. § 1-9: ”Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt”. Arbeidstakere har altså krav på det minimum loven oppstiller, men det kan avtales flere rettigheter enn det loven gir anvisning på. Bortsett fra det er loven taus, slik at det er ikke uttalt noe om loven gjelder kun i nasjonale arbeidsforhold eller også for internasjonale arbeidsavtaler.¹⁷

Det er fastsatt i aml. § 1-7 at arbeidsmiljøloven kommer delvis til anvendelse ved utstasjonering av utenlandske tjenesteytere i Norge, se 4.6.2. Av forarbeidene fremgår at for de privatrettslige reglene i arbeidsmiljøloven i internasjonale arbeidsforhold, kan det avtales andre løsninger enn arbeidsmiljøloven gir anvisning på i den utstrekning lovvalgsreglene tillater det.¹⁸ Norske lovvalgsregler er langt fra presise, og som vist ovenfor i metodekapitlet vil Romakonvensjonen i stor grad gi uttrykk for norsk gjeldende rett på området. Jeg vil dermed videre i fremstillingen analysere de bestemmelser i Romakonvensjonen som kan gi svar på problemstillingen. Hvis norsk rett har andre løsninger enn Romakonvensjonen vil jeg vise til det.

¹⁷ Cordero Moss (1999) s.92.

¹⁸ Ot.prp. nr.13 (1999-2000) s.11.

3.2 Partsautonomi er gjeldende norsk rett

3.2.1 Innledning

Partsautonomi er en lovvalgsregel som gir partene rett til å velge hvilket lands rett forholdet dem i mellom skal dømmes etter ved en eventuell tvist. Partsautonomi er utgangspunktet i norsk internasjonal arbeidsrett, og regulerer avtaleforholdet mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren.¹⁹ Som eksempel kan nevnes bestemmelser om arbeidsavtalens innhold om lønn.

Domstollandets rett, *lex fori*, kan begrense rekkevidden av partsautonomien.²⁰ Har partene gjort et lovvalg, skal de reglene som uten lovvalg ville ha kommet til anvendelse²¹, ikke anvendes. Har derimot partene foretatt et lovvalg, innebærer det at de preseptoriske og deklarasjoniske reglene i den avtalte retten nå skal anvendes, og ikke retten som ville fått anvendelse uten lovvalg.

Partsautonomiens funksjon er annerledes enn nasjonal avtalefrihet, ved at man ikke ved avtalefriheten kan avtale seg bort fra nasjonale preseptoriske regler slik man i noen grad kan i internasjonale arbeidsavtaler.²² Dog kommer de preseptoriske reglene i det landet man velger til anvendelse. Man kan tenke seg en polsk arbeidstaker som drar til Norge for å jobbe for et tysk firma. Den polske arbeidstaker og den tyske arbeidsgiver har seg i mellom avtalt at polsk rett skal få anvendelse på arbeidskontrakten. Ved en eventuell tvist skal polsk rett, og ikke norsk arbeidsrett i utgangspunktet komme til anvendelse, selv om saken går for norsk domstol.

¹⁹ Ot.prp.nr.13 (1999-2000) s.15 og Mo (2001) s.80-81 og 83.

²⁰ Cordero Moss (1999) s.73 og Gaarder s.233.

²¹ Etter norsk internasjonal arbeidsrett er det lands rett som kommer til anvendelse uten lovvalg, retten konflikten har den "nærmeste tilknytning" til. For mer om denne vurderingen se Ot.prp.nr.13 (1999-2000) s.15 og Mo (2001) s.83 og Jakhelln (2006) s.713.

²² Cordero Moss (1999) s.74.

Det er uenigheter i norsk rett hvor langt partsautonomien rekker. Mo og Lolleng drøfter bl.a. under overskriften "rettsteoretiske betraktninger" om det bør være rom for partsautonomi i det hele tatt.²³ Men da forfatterne har partsautonomi som utgangspunkt²⁴, tolker jeg det slik at de rettsteoretiske meningene mer er for å opplyse om debatten enn å fravike utgangspunktet.

3.2.2 Romakonvensjonen art.3 og art.6

Partsautonomi er hjørnesteinen i Romakonvensjonen om kontraktuelle forpliktelser generelt sett, se art.3(1) som lyder: "En aftale er underkastet den lov, som parterne har vedtaget".²⁵ I Justisdepartementets høringsbrev om EUs grønnbok stadfestes Romakonvensjonens betydning under punktet om partsautonomi, ved å si at norsk rett her bør være sammenfallende med det som følger av konvensjonen.²⁶ Men også for internasjonal arbeidsrett er utgangspunktet partsautonomi²⁷, jf. Romakonvensjonen art.6, dog med begrensninger, se pkt.4.4.

3.3 Krav om tilknytning til utenlandsk rett ved bruk av partsautonomi?

Meningene i teorien er delte om man skal kreve en viss tilknytning til det lands rett som velges. I følge Jakhelln må partene kun velge de rettssystemer som har en rimelig tilknytning til arbeidskontrakten.²⁸ Mens Mo og Lolleng på den andre siden i prinsippet aksepterer et lovvalg selv om partene ikke har tilknytning til dette rettssystemet.

Det finnes ikke et tilknytningskrav for partsautonomi generelt i internasjonal privatrett.²⁹ Som vi senere vil se har partsautonomien en begrenset rekkevidde etter Romakonvensjonen

²³ Mo (2001) s.88.

²⁴ Mo (2001) s.80-81 og 83.

²⁵ Ordlyden er fra den danske offisielle versjonen.

²⁶ Unntak fra dette standpunktet det som gjelder etter Lov om lovvalg av løsekonflikter, se Høringsbrev om grønnbok (2003) s.2.

²⁷ Liukkunen (2004) s.116.

²⁸ Jakhelln (2006) s.715.

²⁹ Se bl.a. Liukkunen (2004) s.116.

art.6, slik at denne drøftelsen vil kun gjelde de delene av arbeidsretten som ikke omfattes av art.6. Bør det være et krav om en viss tilknytning før man aksepterer internasjonale arbeidsrettslige lovvalgsavtaler?

Jakhelln tar som utgangspunkt at partenes adgang til å avtale hvilket lands rett som skal få anvendelse når det gjelder en arbeidsavtale, neppe er ubegrenset.³⁰ Jakhelln mener at det bør finnes et krav om at arbeidsforholdet må ha rimelig tilknytning til det lands rett som velges. Utenlandsk juridisk teori av Bogdan og Lando tas bl.a. til inntekt for standpunktet.

Bogdan drøfter om, og i så fall hvilken grad, svensk internasjonal privatrett stiller krav til tilknytning ved utøvelse av partsautonomi. Bogdan mener at ”med hänsyn til dessa avtals speciella drag bör valgfriheten enligt min mening normalt begränsas till de rättsordningar vilka har en någonlunda stark naturlig anknytning till rättsförhållandet”. Bogdan mener tydeligvis at det skal være et tilknytningskrav ved internasjonale arbeidsavtaler, lignende mening har også den andre juridiske kilden, Lando.³¹ Som beskrevet i metodekapitlet er det mer kurant å legge vekt på juridisk teori som rettskilde i internasjonal arbeidsrett enn etter tradisjonell metodelære. Likevel er spørsmålet hvor mye vekt disse kildene skal få.

Bogdan henviser ikke til noen rettskilde som gir dekning for hans standpunkt. Heller ikke Lando viser til noe som gir rettskildemessig dekning for kravet til tilknytning. Begge disse juridiske fremstillingene er skrevet før Romakonvensjonen trådte i kraft. Både Sverige og Danmark, landene disse to juridiske fremstillingene kommer fra, har ratifisert konvensjonen. Det vil være naturlig å anse at rettsstilstanden har endret seg etter dette, da Romakonvensjonen ikke oppstiller et slikt tilknytningskrav.³² Dermed vil det ikke være naturlig å la disse kildene få særlig betydning for standpunktet om tilknytningskrav.

³⁰ Jakhelln (2006) s.715.

³¹ Lando (1979) s.39.

³² Liukkunen (2004) s.116.

Avgjørelsene Jakhelln trekker frem for sitt krav til tilknytning ved lovvalg er for det første, Rt.1980 s.886. Her var en arbeidsavtale inngått med en amerikansk statsborger mens denne arbeidet i USA. Avtalen inneholdt en voldgiftsavtale med en forumklausul. Søksmål for norske domstoler ble derfor avvist fordi det ikke var ”grunnlag for å sette klausulen ut av betraktning i et tilfelle som det foreliggende”. Arbeidstakeren kom til Norge for å arbeide på kontinentalsokkelen i 18 måneder. Selskapets hovedadministrasjon lå i Texas, mens datterselskapet var registrert på Bermuda. Jakhelln mener at med et slikt saksforhold må det innebære at arbeidsforholdet hadde en rimelig tilknytning til Texas, siden norske domstoler avviste saken. Denne dommen kan tas til inntekt for at det kreves tilknytning. Men rettskildevekten vil ikke være betydelig da kjennelsen er avsagt i et rettsforhold fra før arbeidsmiljøloven kom, og dommen sier at den ikke vurderer rettstilstanden i forhold til arbeidsmiljøloven, selv om det neppe hadde gjort noen forskjell.³³

Den andre dommen derimot taler mer i favør av et tilknytningskrav. Saken var i Sandefjord byretts dom 12.november 1992 (utrykt) om en amerikansk statsborger, bosatt i Norge i mer enn 10 år, som ble ansatt i Ross Drilling Co. a/s Sandefjord, for arbeid ombord på et britisk registrert oljeboringsanlegg. I denne saken etableres et slags tilknytningskrav ved at byretten vurderer forholdet til å ha sterkest tilknytning til Norge og dermed er lovvalgsavtalen hvor norsk rett velges, gyldig. At det er rekkevidden av partsautonomien og ikke gyldigheten byretten egentlig burde ha drøftet er én sak. En annen er egentlig hvilken rettskildeverdi en utrykt byrettsdom har når det er snakk om å oppstille et krav til tilknytning som det ikke er dekning for fra før av i internasjonal privatrett. Det kan kanskje argumenteres for at dommen bør veie mer når det er så lite rettspraksis i internasjonal arbeidsrett. Selv om dommen kan tale i favør av Jakhellns standpunkt, har ikke dommen tung nok rettskildeverdi til å sette til side den tradisjonelle oppfatningen om partsautonomi. Dog skal man ikke glemme at Jakhellns mening i seg selv kan være viktig som rettskilde, men vekten ville vært tyngre om standpunktet kunne underbygges av et bredere rettslig grunnlag.

³³ Se note hos Jakhelln (2006) s.716.

Mo og Lollengs standpunkt er derimot at det kan være fornuftige eller aktverdige hensyn bak et lovvalg, slik aksepterer forfatterne mer avtalepartenes intensjoner enn det Jakhelln gjør.³⁴ Fornuftige hensyn kan være at arbeidsretten i det landet man har valgt har en avansert arbeidsrett, som partene ønsker å dra nytte av. Eller at det er en rett partene er fortrolige med. Hvis bakgrunnen for valget er at arbeidsretten er bedre for arbeidstakeren, kan det ikke være betenkelig å la partene velge denne retten slik disse forfatterne mener.

Det vil nok gi arbeidstaker et større vern hvis hensikten bak et lovvalg vurderes. Likevel er det ikke sikkert at løsningen med tilknytningskrav beskytter arbeidstaker best. For det første kan problemer nemlig dukke opp ved vurderingen av hensynene bak lovvalget. Det naturlige blir vel å la dommeren avgjøre dette, og resultatet kan bli en meget skjønsmessig avgjørelse av om hensiktene er aktverdige nok. Dommeren må foreta en helhetsvurdering av om lovvalget har tilstrekkelige ”gode” bakenforliggende hensikter eller om det fører til uakseptable begrensninger i partsautonomien, og ved en slik prosess kan man si man mister forutberegneligheten som partsautonomi gir. For det andre, kan det hende at partene har valgt en rett uten tilknytning som er bedre for arbeidstaker, f.eks. som ledd i lønnsforhandlinger ved ansettelse.³⁵ Da er ikke kravet til tilknytning egnet til å hjelpe arbeidstaker til å få bedre beskyttelse.

Et godt argument for at det ikke er krav om tilknytning i norsk rett er at Romakonvensjonen heller ikke oppstiller noe krav om en slik tilknytning. I tillegg kan man hevde at arbeidstakeren blir godt nok beskyttet av preseptoriske regler etter Romakonvensjonen art.6, hvis partene har valgt et rettssystem som gir arbeidstakeren dårligere beskyttelse enn etter art.6(2), se pkt. 4.4. Man kan se det som at landet man har tilknytning til ikke nødvendigvis gir bedre rettigheter for arbeidstaker enn retten i det landet partene velger. Det kan hende at Jakhellns krav til tilknytning ikke står like sterkt om arbeidstaker får bedre beskyttelse gjennom den avtalte rett, selv uten tilknytning til det

³⁴ Mo (2001) s.95.

³⁵ Det finnes visstnok få eksempler hvor man finner parter som har valgt rett som helt mangler tilknytning til arbeidsforholdet, se Mo (2001) s.96.

landet. Jakhellns hovedsynspunkt er hvor viktig det er å beskytte arbeidstaker, og den vurderingen er det lett å være enig i.

3.4 Unntak fra partsautonomi

3.4.1 Innledning

Utgangspunktet for min drøftelse er domstollsbehandling i Norge, hvor partene i et internasjonalt arbeidsforhold har avtalt at utenlandsk rett skal regulere arbeidsforholdet. Det innebærer at saken er flyttet ut av norsk rett og skal i utgangspunktet i dette tilfellet dømmes i sin helhet etter et annet lands rett. Dette er likevel kun et utgangspunkt, da i hvert fall to unntak³⁶ fra hovedregelen om partsautonomi kan oppstilles.

3.4.2 Ordre public

Når utenlandske regler strider for sterkt mot vår rettsfølelse eller grunnleggende rettslige verdier, kan domstolen ta et ordre public-forbehold ved å unnta slike utenlandske regler fra å komme til anvendelse.³⁷ Ordre public-innsigelsen er det første unntaket fra partsautonomi, ved at domstolen da kan velge å unnta utenlandske regler fra å komme til anvendelse. Ordre public-regelen kommer positivt til uttrykk i kjøplovvalgsloven § 6. I tillegg gir bestemmelsen uttrykk for et prinsipp som gjelder som alminnelig regel, også i arbeidsretten.³⁸ Hovedproblemstillingen i oppgaven er hvorvidt norsk arbeidsmiljølov kommer til anvendelse, når partene har avtalt et annet lands rett i et internasjonalt arbeidsforhold, mens saken er oppe for en norsk domstol. Ordre public hvor man da unntar

³⁶ Se Thue hvor han diskuterer om man kan tenke seg et tredje unntak i internasjonal privatrett mer generelt, kalt *fra legis* i artikkelen ”Rettsomgåelse i internasjonale saksforhold: *Fra legis*”. Publisert i festskrift til Peter Lødrup; *Bonus Pater Familias* s.715 på s.725.

³⁷ Thue (2002) s.176.

³⁸ Ot.prp.nr.13 (1999-2000) s.15 og Gaarder (2000) s.101.

en utenlandsk bestemmelse fra å komme til anvendelse, men ikke nødvendigvis bruker norsk rett isteden, er således utenfor oppgavens tema.

3.4.3 Internasjonalt preseptoriske regler

Det andre unntaket fra partsautonomi er internasjonalt preseptoriske regler. Domstolen kan bruke sitt eget lands rett, hvis de mener disse reglene gir uttrykk for tvingende allmenne hensyn, som bør komme til anvendelse uansett hvilket lands rett som forøvrig er valgt. Slike internasjonalt preseptoriske regler gir så vidt direkte og adekvat uttrykk for vår rettsoppfatning at de uten videre må komme til anvendelse selv om forholdet etter vanlige internasjonalt privatrettslige-prinsipper skulle høre under fremmed lov. I tysk teori har man i denne forbindelse talt om "Exklusiv-" eller "Prohibitivgesetze"- altså (nasjonale) regler som krever eksklusiv anvendelse uten hensyn til saksforholdets tilknytning til utlandet. Det er dette unntaket som blir relevant for å besvare spørsmålet om arbeidsmiljøloven er internasjonalt preseptorisk.

4 INTERNASJONALT PRESEPTORISKE REGLER

4.1 Hjemmel

Grunnlaget for at man har internasjonalt preseptoriske regler er bl.a. statsuvereniteten.³⁹ Det er også enighet i teorien at slike regler finnes.⁴⁰ En annen relevant rettskilde er Justisdepartementets høringsbrev fra 2003 om grønnboken hvor det står at internasjonalt preseptoriske regler også har en plass i norsk internasjonal privatrett.⁴¹ Høringsbrevet er viktig da det er et såpass nytt dokument.

En enda viktigere kilde er forarbeidene til Lov av 27.november av 1992 nr.111, Lov om lovvalg i forsikring § 5.⁴² Også forsikringslovvalgsloven § 5 innfører kategorien internasjonalt preseptoriske regler, for å forhindre at en part ved utøvelse av partsautonomien mister beskyttelsen som norsk rett gir. Bestemmelsen gir anvisning på regler som skal anvendes selv om forholdet er regulert av en utenlandsk bakgrunnsrett. Loven er basert på en rekke EU-direktiver Norge hadde forpliktet seg til å gjennomføre gjennom EØS-avtalen. Hvilke regler som går inn under kategorien internasjonalt preseptoriske regler, beror utelukkende på norsk rett i følge forarbeidene.⁴³ Det kan fremgå uttrykkelig av lovteksten eller ved tolkning om en regel er internasjonalt preseptorisk.

I utkastet til forarbeidene, hadde departementet foreslått at § 5 annet ledd skulle gi norske domstoler en valgfri adgang til å anvende de internasjonalt preseptoriske reglene i det land hvor forpliktelsen består. Denne bestemmelsen tilsvare utformingen av Romakonvensjonen art.7(1). Ved forhandlingene om art.7(1) var det enkelte stater som uttrykte betenkeligheter om bestemmelsen. Kritikken gikk på at bestemmelsen kunne skape en generell usikkerhet om lovvalget og dermed virke konfliktskapende. Etter høringsrunden

³⁹ Thue (2002) s.201.

⁴⁰ Jakhelln (2006) s.703 med videre henvisninger.

⁴¹ Høringsbrev om grønnbok (2003) s.3.

⁴² Ot.prp. nr.72 (1991-1992) Lov av 27.november av 1992 nr.111 om lovvalg i forsikring s.66.

⁴³ Ot.prp.nr.72 (1991-1992) s.66.

og den motstand som fremkom, foreslo ikke departementet en regel som ville lignet på Romakonvensjonen art.7(1). Med det knappe rettstilfanget i internasjonal arbeidsrett ellers, har denne rettskilden betydelig vekt ved fastleggelsen av hva rettstilstanden er. Standpunktet om at art.7(1) ikke hører til norsk rett underbygges av at diskusjonen i forarbeidene til lov om lovvalg i forsikringer, ikke gjelder forsikringer spesielt, men mer er en generell kritikk av art.7(1).

I den videre fremstillingen avgrensers jeg mot videre behandling av art.7(1) da regelen ikke er uttrykk for gjeldende norsk rett. Da forarbeidene opprettholder adgangen for domstolen til å bruke internasjonalt preseptoriske regler, jf. lov om lovvalg i forsikring § 5, er det internasjonale preseptoriske regler etter Romakonvensjonen art.7(2) det er snakk om.

4.2 Romakonvensjonen art.7(2)

Art.7(2) sier at Romakonvensjonen ikke skal medføre noen begrensninger i anvendelsen av regler ” i domstolslandets lov i tilfaelde, hvor disse er ufravigelige uden hensyn til, hvilket lands lov der i oevrigt skal anvendes paa aftalen”. Domstollandet kan altså bruke sine egne ufravigelige regler til fortrenghet for de regler som i utgangspunktet kommer til anvendelse på avtalen. Det første spørsmålet er hva slags ufravigelige regler bestemmelsen beskytter.

4.2.1 Hva slags preseptoriske regler regulerer art.7(2)?

For det første gir den franske versjonen av konvensjonen veiledning. Den franske versjonen bruker ”lois de police” som overskrift istedenfor uttrykket ”ufravigelige regler” som i den danske versjonen. ”Lois de police” indikerer at bestemmelsen ikke regulerer alle typer preseptoriske regler. Overskriften kan forstås slik at bare regler som angår den offentlige orden i et samfunn reguleres. I tillegg avklarer grønboken fra kommisjonen i 2003 dette spørsmålet. Grønboken konkluderer med at art.7 regulerer internasjonalt preseptoriske regler, som er noe annet enn de nasjonale preseptoriske regler i art.3(3).⁴⁴ Det er snakk om

⁴⁴ Grønbok (2003) s.35, dansk versjon.

regler som en stat legger så stor vekt på at den krever dem anvendt, når et juridisk forhold har en viss tilknytning til dens territorium f.eks. verneting, uansett hvilken lov som ellers finner anvendelse på kontrakten.⁴⁵

4.2.2 Fremgangsmåten ved anvendelsen av art.7(2)

Det spesielle med internasjonalt preseptoriske regler i art.7(2) er at domstolen ikke engang bruker konfliktregler for å finne den anvendbare retten, og deretter vurderer om den anvendbare retten er uforenlig med verdiene i domstollandet. Domstolen bruker automatisk *lex fori* (domstollandets rett). Art.7(2) spesifiserer ikke hvilke regler som er internasjonalt preseptoriske. Hver domstol må bestemme på basis av sitt eget rettssystem hvilke bestemmelser som er internasjonalt preseptorisk etter art.7(2).

4.2.3 Hva tilsier at en regel skal være internasjonalt preseptorisk etter art.7(2)?

Den rettslige situasjonen for hva som befinner seg innen gruppen internasjonalt preseptoriske regler er ikke så klar i Norden.⁴⁶ Hvilke regler som er internasjonalt preseptorisk er ikke alltid opplagt. Det er mangel på lovgivning om internasjonalt preseptoriske regler, slik at identifiseringen av slike bestemmelser er overlatt til domstolene.⁴⁷

En domstols tolkning av hvilke arbeidsrettslige regler som er internasjonalt preseptoriske blir avgjørende.⁴⁸ I teorien er det enighet om at hvis man skal si noe generelt om hva som skal til for å gjøre en regel internasjonalt preseptorisk etter art.7(2), er det at formålet bak regelen også indikerer begrensningene. Man må se på omstedighetene rundt den konkrete

⁴⁵ Grønbok (2003) s.35, dansk versjon.

⁴⁶ Liukkunen (2004) s.138.

⁴⁷ Thue (2002) s.205. I forarbeidene til Lov om lovvalg i forsikring, Ot.prp. nr.72 (1991-1992) s.66 nevnes avtaleloven § 36 og forsikringsavtaleloven § 7-8 som regler Justisdepartementet antar er internasjonalt preseptoriske.

⁴⁸ Liukkunen (2004) s.129-130.

saken, på hvilke interesser som er involvert og på graden av tilknytning mellom saken og forumet.⁴⁹ Dette kan både være en komplisert prosess med mange ulike momenter som skal vurderes, og meget skjønsmessig hvordan hver enkelt domstol vurderer alle momentene. Likevel er teoretikerne stort sett enige om at regler med overordnet samfunnspolitisk, sosialpolitisk og kulturpolitisk begrunnelse kan kvalifiseres til internasjonalt preseptoriske regler. Bestemmelser som skal ivareta private interesser har det ikke.⁵⁰

Preseptoriske regler skal beskytte eller fremme visse interesser eller verdier som et land synes er spesielt viktige. Er ikke regelen preseptorisk på nasjonalt basis, vil det ikke være naturlig at en regel skal få gjennomslag på internasjonale arbeidsavtaler, hvor partene har valgt en annen stats rett. Om regelen er preseptorisk vil som oftest fremgå av lovteksten eller så må man falle tilbake på tolkning.⁵¹

Samtidig kan man på generell basis slå fast at alle de interesser som er preseptoriske innenlands, ikke nødvendigvis har gjennomslagskraft internasjonalt. Et utgangspunkt er at arbeidsretten i stor grad er preseptorisk fordi den beskytter arbeidstakerens og samfunnets interesser, noe som reflekteres i arbeidsrettens mål om å beskytte den svakere part i arbeidsforholdet. Det har til og med blitt hevdet i juridisk teori at arbeidsrettens preseptoriske natur tilsier at den burde anvendes, uansett hvilket lovvalg som er foretatt.⁵²

En stat kan ikke gjøre alle arbeidsrettslige bestemmelser internasjonalt preseptoriske. Det ville føre til at hele Romakonvensjonen og lovvalg ville ha blitt helt irrelevant. Hensynet til forutsigbarheten taler for at man tolker hva som er internasjonalt preseptoriske regler restriktivt.⁵³

⁴⁹ Cordero Moss (1999) s.109.

⁵⁰ Thue (2002) s.207 med videre henvisninger.

⁵¹ Thue (2002) s.205.

⁵² Liukkunen (2004) s.130 med videre henvisninger.

⁵³ Cordero Moss (2002) s.468.

4.3 Kritikk mot art.7(2)

Kritikk kan også rettes mot art.7(2). Forutberegnligheten som følger partsautonomien, kan settes til side ved anvendelsen av bestemmelsen. Partene har valgt f.eks. engelsk rett, men fordi saken kommer opp for norske domstoler, kan de risikere at de også må forholde seg til deler av norsk rett.⁵⁴ At slike innhugg i den valgte bakgrunnsretten kan forekomme, skaper også problemer i forhold til hvilke av domsstollandets bestemmelser som skal brukes.

I tillegg til Romakonvensjonen art.7 har konvensjonen en særskilt lovvalgsregel for individuelle arbeidsavtaler, som fastslår at arbeidstakervern er internasjonalt preseptorisk, jf. Romakonvensjonen art.6. Det interessante i fremstillingen fremover er først å klarlegge innholdet i art.6. Deretter å se på forholdet mellom art.6 og art.7. Spørsmålet er om art.7 åpner for anvendelse av flere regler enn etter art.6.

4.4 Romakonvensjonen Art.6

4.4.1 Ordlyden

Art.6 gjelder individuelle arbeidsavtaler, ikke for kollektive avtaler.⁵⁵ Art.6 (1) og (2) sier at uansett hvilken rett som skal komme til anvendelse etter Romakonvensjonen art.4 og den ”nærmeste tilknytning” eller etter partenes lovvalg etter art.3, kan det ”ikke medføre, at arbeidstageren berøves den beskyttelse, der tilkommer ham i medføer af ufravigelige regler i den lov, som i henhold til [art.6(2)] ville finde anvendelse”. Art.6(2) oppstiller presumsjoner som leder til at arbeidsavtalen er regulert av loven i det landet arbeidet vanligvis utføres, og hvis ikke noe land oppfyller det kriteriet, loven i landet hvor arbeidstakeren ble ansatt. I tillegg oppstilles et unntak fra presumsjonene, hvis det av omstendighetene fremgår at avtalen har en nærmere tilknytning til et annet land. Da skal i så fall dette andre landets rett komme til anvendelse. Denne unntaksregelen gir fleksibilitet

⁵⁴ Cordero Moss (2002) s.468.

⁵⁵ Giuliano/Lagarde s.26.

til domstolene, men åpner også for en større uforutsigbarhet angående hvilket lands rett som skal regulere forholdet.

Art.6(1) gir en anvisning på at arbeidstakeren skal beskyttes av den mest fordelaktige regelen. Formålet må være å beskytte arbeidstaker mot arbeidsgiver, som normalt er den sterkeste part i avtaleforholdet. Art.6 innebærer at dommeren i en eventuell sak må sammenligne den valgte retten etter art.3 eller retten som kommer til anvendelse etter den ”nærmeste tilknytning” etter art.4, med retten som kommer til anvendelse etter art.6(2). Om det er art.3 eller art.4 som skal sammenlignes med art.6, beror på om partene har foretatt et lovvalg eller ikke. Fratar retten etter art.3 eller art.4 arbeidstaker noen rettigheter, går reglene som retten etter art.6(2) henviser til foran. Retten som kommer til anvendelse etter art.3 eller art.4 kalles for ”den ellers anvendbare retten”. Jeg kommer enda tilbake til innholdet i art.6 når forholdet mellom art.6 og art.7 drøftes, se 4.5.

4.4.2 Hvilken rett er den mest fordelaktige etter art.6?

Hvor ”den ellers anvendbare retten” kolliderer med retten etter art.6(2) uten at et av rettssystemene er mer fordelaktig for arbeidstaker, går den valgte retten foran.⁵⁶ Dette følger også av en naturlig forståelse av ordlyden i art.6, da begrensningen av ”den ellers anvendbare retten” kun kommer til anvendelse hvor arbeidstaker frarøves rettigheter sammenlignet med rettssystemet etter art.6(2). Er de to lovene like fordelaktige er det ingen grunn til at retten etter art.6(2) skal gå foran den valgte retten.

En situasjon hvor problemet kommer på spissen er når preseptoriske regler i den valgte lov og den lov som uten lovvalg kommer til anvendelse etter art.6(2), ikke er i direkte konflikt med hverandre, men bruker ulike midler for å regulere den samme situasjonen. For eksempel ved en usaklig oppsigelse. Den valgte loven har høy terskel for at oppsigelse kan finne sted, men relativ lav økonomisk kompensasjon. Slik systemet er i Norge. Mens landet som uten lovvalg kommer til anvendelse etter art.6(2) stiller lavere krav til saklighet ved

⁵⁶ Würtner (2002) s.30 med videre henvisninger til tysk litteratur.

oppsigelse, men gir arbeidstakeren høy økonomisk kompensasjon. Art.6(1) sier at lovvalgsavtalen ikke skal ta fra arbeidstakeren beskyttelsen som preseptoriske regler gir etter art.6(2). Men bestemmelsen sier ikke at arbeidstakeren ikke også kan få beskyttelsen etter den valgte retten.

Begge reglene beskytter arbeidstakeren på ulike måter, noe som kan tilsi at begge lovene skal anvendes etter art.6(1). På den annen side gir bestemmelsen beskyttelse for arbeidstakeren, men ikke nødvendigvis dobbel beskyttelse slik resultatet ville være hvis både høy terskel for oppsigelse og høy kompensasjon gis til arbeidstaker.⁵⁷ Å gi arbeidstaker slik dobbel beskyttelse innebærer at man ser bort fra at hvert enkelt rettssystem er en del av et totalt system som sett i sammenheng vanligvis skal gi god nok beskyttelse. Arbeidstakeren er en svakere part, men blir ikke akkurat utbyttet ved kun å få den beste beskyttelsen av et av landenes rett. Denne løsningen med at arbeidstaker ikke skal få i pose og sekk er lansert i engelsk litteratur, og har gode grunner for seg.⁵⁸ F.eks kan man si at en internasjonal arbeidstaker skal få dobbelbeskyttelse, er urettferdig for den arbeidstakeren som kun faller innenfor et rettssystem.⁵⁹ Den mest naturlige løsning er at det rettssystemet som til sammen gir arbeidstakeren best beskyttelse anvendes. Det kan selvfølgelig skape problemer å finne ut hvilket rettssystem som faktisk gir arbeidstakeren den beste beskyttelsen, men dette er kun av praktisk natur.

En mulig løsning er at arbeidstakeren og vedkommendes advokat velger hvilket av alternativene som er den beste løsningen, fordi de er nærmest til å avgjøre hva slags beskyttelse arbeidstakeren vil enten etter den valgte retten eller den etter art.6(2).⁶⁰ En annen løsning som kanskje er mer tradisjonell er at domstolen etter en helhetsvurdering bestemmer hva som er den beste løsningen for arbeidstaker, hvor også arbeidstakers eget ønske tillegges betydning.

⁵⁷ Dicey (2000) s.1308-1309.

⁵⁸ Dicey (2000) s.1309.

⁵⁹ Wurtner (2002) s.25 og Dicey (2000) s.1309.

⁶⁰ Würtner (2002) s.25 med videre henvisninger.

Det er kun bestemmelser i avtalen til arbeidstakerens ugunst som partene kan risikere blir satt til side. Avtaler som gir arbeidstakeren bedre beskyttelse enn retten etter art.6(2) blir opprettholdt. Når dommeren således er i tvil om arbeidstakeren blir berøvet noen rettigheter, gir art.6 anvisning på en meget skjønnsmessig vurdering.

Art.6 medfører ikke at lovvalget blir uten virkning selv om loven etter art.6(2) gir bedre beskyttelse enn loven partene har valgt. Etter Giuliano/Lagarde rapporten er den valgte lov i prinsippet anvendelig.⁶¹ Men hvis bestemmelsene etter art.6(2) gir bedre beskyttelse for arbeidstakeren enn den valgte lov, skal bestemmelsene som gir bedre beskyttelse tilsidesette bestemmelser i den valgte lov.

4.5 Analyse av anvendelsesområdene til Romakonvensjonen art.6 og art.7

4.5.1 Innledning

I juridisk teori, f.eks. i Cordero Moss,⁶² hevdes at art.6 er en spesifikk konfliktregel på arbeidsrettens område. Det er naturlig å forstå grønnboken fra kommisjonen i 2003⁶³ på lignende måte. Likevel er det ikke fullstendig tydelig om kildene mener at kun art.6 kan anvendes for individuelle arbeidsavtaler, eller om det i tillegg er rom for å anvende art.7? Forholdet mellom de to bestemmelsene er det ikke full enighet om.⁶⁴ Ved dette spørsmålet kan man se for seg to mulige løsninger. En hvor man ser for seg at art.6 og art.7 har alternative anvendelsesområder og en hvor de har kumulative anvendelsesområder.

4.5.2 Alternativ anvendelse av Romakonvensjonen art.6 og art.7?

Spørsmålet er om anvendelsesområdet til art.6 og art.7 skal være helt atskilt. I Tyskland er det oppfatninger om at reglene i art.30(1) og art.34 i EGBGB, som er tilsvarende

⁶¹ Giuliano/Lagarde s.25.

⁶² Cordero Moss (1999) s.92.

⁶³ Grønnbok (2003) s.37 i dansk versjon.

⁶⁴ Liukkunen (2004) s.134.

Romakonvensjonen art.6 og art.7, er helt atskilte.⁶⁵ En slik atskillelse innebærer at preseptoriske regler faller enten inn under art.30(1) eller art.34.⁶⁶ Noen kilder som er referert i EUs grønnbok fra 2003 er kritiske til kombinasjonen mellom preseptoriske bestemmelser i art.6 og de i art.7. Kritikernes standpunkt går ut på at art.6 er en særlig anvendelse av art.7, da begge bestemmelser tar sikte på å se bort fra den loven som normalt skal anvendes. Når betingelsene i art.6 ikke er oppfylt, vil art.7 heller ikke komme til anvendelse.⁶⁷ At det er enten eller kan jeg vanskelig finne avgjørende grunnlag for.

Det er mulig at preseptoriske regler etter art.6(1) burde vike hvis det er en konflikt med de internasjonalt preseptoriske reglene i art.7(2).⁶⁸ Dette innebærer at man tar hensyn til de direkte internasjonalt preseptoriske reglene i domstollandet. Det er vanskelig å se for seg hensyn i arbeidsretten som er viktigere enn arbeidstakervern, og som dermed bør gå foran. Men det kan finnes viktige statlige hensyn som må gå foran hensynet til arbeidstaker. Dette kan være hensyn som miljøet, nasjonal sikkerhet eller helse.

4.5.3 Kumulativ anvendelse av art.6 og art.7?

Art.6 er en særlig spesifisering av hvilke tvingende allmenne hensyn som kan være internasjonalt preseptoriske etter art.7. Når domstolen anser en regel for internasjonalt preseptorisk er usikkert, i og med at det er basert på en konkret tolkning i hvert tilfelle av bl.a. hensynene bak regelen. Art.6 har altså et klarere anvendelsesområde enn art.7. Men at art.6 er klarere er ikke det samme som at det ikke finnes eksempler hvor man kan anvende art.7 i tillegg. Ved utformingen av Romakonvensjonen ble det lagt vekt på at arbeidstakervern skulle være et hensyn som tilsa at reglene for å beskytte arbeidstakere er internasjonalt preseptorisk. Denne løsningen tilsier at uten art.6, ville en del av reglene som

⁶⁵ Liukkunen (2004) s.134.

⁶⁶ Liukkunen (2004) s.134-135 med henvisninger til Magnus in Staudingers Kommentar, EGBGB 30, paras. 203-208.

⁶⁷ Grønnbok (2003) s.37 i dansk versjon.

⁶⁸ Dicey (2000) s.1310.

nå reguleres av art.6 kommet til anvendelse etter art.7. Ved art.6 begrenser Romakonvensjonen den uforutsigbarheten som adgangen til å anvende art.7 åpner for. Art.6 begrenser usikkerheten ved å angi at det er den mest fordelaktige regelen som skal komme til anvendelse. Slik er bestemmelsen lettere å ta i bruk for domstolen enn en vurdering av om hensynene bak regelen gir uttrykk for tvingende allmenne hensyn. I tillegg anviser art.6 klarere presumsjoner for hvilke rettssystemer som skal være aktuelle etter art.7(1). En annen sak er at art.6 heller ikke er helt uten skjønnsmessige vurderingskriterier etter unntaksreglen i art.6 (2). Det er den dominerende mening i tysk juridisk teori at anvendelsesområde for de to tyske bestemmelsene som svarer til art.6 og art.7 kan delvis overlape hverandre, men er ikke overstemmende.⁶⁹

Et annet argument for at man kan anvende begge bestemmelsene er at de kan gi anvisning på bruk av ulike regler. For eksempel gir art.6 anvisning på å gi beskyttelse med regler av arbeidsrettslig art. Mens man kan tenke seg at art.7 kan beskytte lignende arbeidstakerinteresser, men uten å være arbeidsrettsregler i snever forstand, slik at art.6 ikke kommer til anvendelse. For eksempel kan regler fra den kollektive arbeidsretten bli ansett som internasjonalt preseptoriske etter art.7. For eksempel er regler om organisasjonsfriheten, meget sentralt i den kollektive arbeidsretten og faller utenfor anvendelsesområdet til art.6. som kun regulerer den individuelle arbeidsretten.

Liukkunen mener at et for kategorisk syn på forholdet mellom art.6(1) og art.7(2) ikke er på sin plass.⁷⁰ Konfliktreglene for arbeidskontrakter i Romakonvensjonen har et primært fokus på å beskytte arbeidstakeren. Art.6 tar klart hensyn til prinsippet om den mest fordelaktige lov. Etter Liukkunens mening må spørsmålet om art.6(1) eller art.7(2) av konvensjonen skal gå foran den andre, bli løst fra sak til sak. Slik at reglene som i den individuelle sak er mer fordelaktige for arbeidstakeren går foran.

⁶⁹ Liukkunen (2004) s.134.

⁷⁰ Liukkunen (2004) s.135 med videre henvisninger til tysk litteratur.

Selv om jeg konkluderer med at art.7(2) kan anvendes i tillegg til art.6, vil nok art.7(2) sjelden brukes på arbeidsrettens område. Art.7(2) er for det første en sikkerhetsventil, og når man i tillegg har art.6 som i praksis regulerer de aller fleste tilfellene, er det lite igjen for anvendelse av art.7. Etter en gjennomgang av arbeidsmiljøloven i kapittel 4.8, er det vanskelig å se at det er noen regler som umiddelbart kan anses som internasjonalt preseptoriske uten å falle inn under art.6.

4.6 Hvilke regler i arbeidsmiljøloven er internasjonalt preseptoriske?

4.6.1 Innledning

Som nevnt ovenfor vil en vurdering av hvilke arbeidsrettslige regler som kommer til anvendelse etter art.6 kreve en konkret vurdering i forhold til et annet rettssystemts regler. Da det i de fleste tilfeller vil være overensstemmende hvilke regler som beskyttes av art.6 og art.7, blir temaet i denne oppgaven konkret å vurdere hvilke regler i arbeidsmiljøloven som kan være internasjonalt preseptoriske etter art.7(2). Det sentrale ved løsningen av hvilke av arbeidsmiljølovens regler som er internasjonalt preseptoriske, blir å vurdere hensynet til arbeidstakeren mot hensynet til partsautonomien og hvilke begrensninger av partsautonomien som er prinsipielt akseptable.

Det finnes ingen entydige rettskilder hvor det konkret og i detalj er vurdert hvilke regler i arbeidsmiljøloven som er internasjonalt preseptoriske.⁷¹ I utgangspunktet kommer offentligrettslige regler til anvendelse på alle arbeidstakere som jobber i Norge. Hvor skillet privatrettslige og offentligrettslige regler går, er ikke i alle sammenhenger klart. Hoveddelen av arbeidsmiljøloven vil være hva vi kaller offentligrettslige bestemmelser. Noen ganger vil vernehensynet som loven bygger på være så fremtredende at det er naturlig å tolke bestemmelsen dit hen at bestemmelsen er offentligrettslig, og dermed bindende for all aktivitet utført i Norge. I det følgende skal hovedreglene i

⁷¹ For en summarisk redegjørelse av internasjonalt preseptoriske regler i Norden se Liukkunen (2004) s.138-140.

arbeidsmiljøloven gjennomgås, og det vil bli angitt når det er grunner til å anse bestemmelsen som internasjonalt preseptorisk. Det tas forbehold om at enkelte setninger i en ellers internasjonalt preseptorsikk bestemmelse kan være av privatrettslig karakter. En så vidt detaljert gjennomgang av arbeidsmiljølovens enkeltregler ville helt sprengt rammen for min oppgave og er neppe heller hensiktsmessig. Uansett vil slike vurderinger bli gjort av en domstol under behandling av konkrete saker.

4.6.2 Kapittel 1. Innledende bestemmelser

Lovens angivelse av formål og anvendelsesområdet som angitt i aml. §§ 1-1 til 1-6 er viktige spesielt som bakgrunn for domstolens fortolkning av materielle bestemmelser, fordi lovgiver her har beskrevet hva som er hensikten og hvilke interesser som skal beskyttes gjennom arbeidsmiljøloven. § 1-9 fastslår da også at loven ikke gjennom avtale kan fravike bestemmelser til arbeidstakers ugunst med mindre dette er særskilt fastsatt. Definisjonene på hva som er en arbeidstaker og arbeidsgiver, jf. aml. §1-8 kan heller ikke fravikes for dermed å slippe å forholde seg til rettigheter og plikter som loven gir arbeidstaker og arbeidsgiver.

Reglene om utsendte arbeidstakere, jf. aml. §1-7 kan gi en pekepinn om hvilke regler norsk lovgiver anser som internasjonalt preseptoriske. Regelen gjelder for ”arbeidstaker som i et begrenset tidsrom arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet vanligvis er knyttet til”. Bestemmelsen er vedtatt for å implementere Rådsdirektiv 96/71/EF om tjenesteyting i norsk rett, som innebærer at norske arbeids- og ansettelsesvilkår blir gjort gjeldende for arbeidstakere som er utsendt til Norge for å utføre et arbeid. Etter aml. § 1-7 fjerde ledd følger det en forskrift⁷² som i § 2 lister opp regler som skal gjelde for utsendte arbeidstakere i Norge. Spørsmålet er om denne listen kan anses for å gi uttrykk for hva som er internasjonalt preseptoriske regler i norsk rett.

For å besvare denne problemstillingen må bakgrunnen for opplistingen i utsendingsforskrift § 2 vurderes. Forarbeidene uttaler at forslaget om å implementere direktivet i

⁷² Forskrift 2005-12-16 nr-1566: Forskrift om utsendte arbeidstakere.

arbeidsmiljøloven innebærer ingen store endringer i rettstilstanden.⁷³ De fleste arbeids- og ansettelsesvilkårene som er listet opp i forskriften, ville uansett gjelde for alle som utfører arbeid i Norge fordi de er offentligrettslige. Derimot innebærer gjennomføringen av utstasjoneringsdirektivet en endring i de privatrettslige reglernes anvendelsesområde ved at de kommer til anvendelse uansett hvor kort tid arbeidstaker har eller skal arbeide i Norge.

I forarbeidene gis det ikke uttrykk for at lovgiver har foretatt et bevisst valg av hvilke rettigheter arbeidstaker skal bli beskyttet av. Det kommenteres ikke hvilke av reglene som skal gi uttrykk for hva som er internasjonalt preseptorisk. På den annen side kan det hevdes at selv om det ikke er uttrykkelig vurdert fra lovgiver, kan denne listen likevel gi uttrykk for hva som er internasjonalt preseptoriske bestemmelser. Det at bestemmelsene er så viktige at de skal gjelde på arbeidstakere uansett hvor kort tid de er i landet, taler for at reglene er internasjonalt preseptoriske.

Opplistingen etter § 2 tredje ledd i utstasjoneringsforskriften gir arbeidstaker en kjerne av rettigheter som ”bare kommer til anvendelse dersom utsendt arbeidstaker ikke er omfattet av gunstigere arbeids- og ansettelsesvilkår ved avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet.”. Vi ser at dette ligner veldig på slik reguleringen er etter Romakonvensjonen art.6, som gjør arbeidstakervern til et hensyn som er internasjonalt preseptorisk.

Det har vært en diskusjon i utenlandsk juridisk teori om utstasjoneringsdirektivet er internasjonalt preseptorisk eller ikke.⁷⁴ Det benektes av Würtner i 2002, men vi har nå med grønnboken fått en avklaring om at det motsatte er tilfellet jf. den engelske versjon av grønnboken side 36 om utsendingsdirektivet: "the directive must therefore be regarded as an implementation of article 7 of the Rome Convention, concerning overriding mandatory rules". Det er naturlig å forstå grønnboken dit hen at opplistingen av rettighetene er

⁷³ Ot.prp. nr.13 (1999-2000) s.7.

⁷⁴ Würtner (2002) s.65.

internasjonalt preseptoriske.⁷⁵ Da utstasjoneringsforskriften er en implementering av EUs utstasjoneringsdirektiv, legger jeg til grunn at det samme vil gjelde etter norsk rett.

Ordlyden til utstasjoneringsdirektivet og Romakonvensjonen art.6 har en såpass lik ordlyd at det kan skape forvirring om hva forholdet dem i mellom er. Problemet er hvordan art.6 skal anvendes som lovvalgsregel for internasjonal arbeidsrett, i forhold til rettighetene utstasjoneringsforskriften krever at skal anvendes. Her hjelper den engelske versjonen av forslaget til Roma I på side 12: Art.6 ”does not prejudice the application of the mandatory rules of the country to which a worker is posted in accordance with Directive 96/71/EC of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services.” Utstasjoneringsforskriften vil med andre ord gå foran art.6 hvis det er motstrid mellom retten som skal brukes etter art.6 og opplistingen i utstasjoneringsforskriften.⁷⁶ Når det gjelder lovkonfliktsspørsmål som forskriften ikke løser, løser Romakonvensjonen dette.⁷⁷ Da jeg ikke har holdepunkter for en annen løsning, vil jeg anta at det samme vil gjelde i norsk internasjonal arbeidsrett.

Det er videre interessant å finne ut om opplistingen av bestemmelser som er internasjonalt preseptorisk i arbeidsmiljøloven er uttømmende, eller om man må undersøke arbeidsmiljøloven videre etter hvilke regler som er internasjonalt preseptoriske.

Opplistingen er særlig begrunnet i informasjonshensyn. Derfor ville det være unaturlig å tolke den slik at andre bestemmelser enn de som er på listen var antitetisk utelukket. Siktemålet var ikke å gi noen uttømmende oversikt eller å gjøre noen endringer eller avgrensninger i forhold til de reglene som ellers gjelder for arbeid eller arbeidsforhold i Norge.⁷⁸ Opplistingen er med andre ord ikke uttømmende og vi må videre se på hvilke

⁷⁵ Dette støttes av tysk rett se Liukkunen (2004) s.141.

⁷⁶ For mer om diskusjonen og ulike scenarioer se Liukkunen (2004) s.233 flg.

⁷⁷ Liukkunen (2004) s.220.

⁷⁸ Ot.prp. nr.13 (1999-2000) s.29.

bestemmelser som kan være internasjonalt preseptorisk i arbeidsmiljøloven i tillegg til aml. § 1-7.

4.6.3 Kapittel 2. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

Kapitlet handler om grunnleggende regler omkring rettigheter og plikter som arbeidstaker og arbeidsgiver har for å legge til rette for et godt og trygt arbeidsmiljø som kreves etter aml. kapittel 4. Disse aktsomhets- og handlingspliktene som arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver og arbeidstaker, legger premissene for å få til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det er derfor naturlig og legge til grunn etter en tolkning at hele kapitlet er offentligrettslig.

Man kan stille spørsmålstegn til om karakteristikken offentligrettslig også vil gjelde de nye bestemmelsene om varsling, jf. aml. §§ 2-4 og 2-5. Man må se hen til bakgrunnen og hensikten med bestemmelsene. Varslingsreglene er i norsk rett et uttrykk for behovet for et sterkt vern av arbeidstakere. Derfor tror jeg en norsk domstol ville legge disse reglene til grunn som internasjonalt preseptoriske. Dette samme gjelder for plikten til å tilrettelegge for varsling etter aml. § 3-6.

4.6.4 Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

I likhet med kapittel 2 inneholder også kapittel 3 regler som legger forutsetningene for å oppfylle kravene til et forsvarlig arbeidsmiljø, bl.a. ulike krav til helse- miljø- og sikkerhetsarbeid. Disse reglene er også offentligrettslige.

4.6.5 Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet

Kapitlet setter krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og tilrettelegging av arbeidsmiljøarbeidet. Kapittel 4 regnes som offentligrettslig og gjelder for alle arbeidstakere i Norge. Hele kapittel 4 er også internasjonalt preseptorisk etter utstasjoningsforskrift § 2 som nevnt tidligere i oppgaven. Det er grunn til å kommentere at dette gjelder også mer velferdsbegrunnete bestemmelser som i aml. jf. § 4-4 fjerde ledd.

Paragrafen setter visse minimumskrav for husvær stilt til disposisjon av arbeidsgiver, og dette kan man ikke fravike ved avtale i et internasjonalt arbeidsforhold.

4.6.6 Kapittel 5. Registrerings- og meldeplikt, produsentkrav mv.

Kapittel 5 gir anvisning på verneregler om å rapportere skader, dødsfall og krav som skal stilles til produsenter av maskiner og annet arbeidsutstyr. Dette vil jeg legge til grunn som typisk offentligrettslige regler som ikke kan fravikes i internasjonale arbeidsforhold.

4.6.7 Kapittel 6 om verneombud og Kapittel 7 om arbeidsmiljøutvalg

Gjennom en tolkning av ordet verneombud og hvilke rettigheter og plikter verneombudet har, er det naturlig å forstå reglene slik at de er typisk offentligrettslig. Det kan også være naturlig å anse disse reglene som en forlengelse av kravene til et forsvarlig arbeidsmiljø etter kapittel 4. Disse betraktninger vil også gjelde for kapittel 7 om arbeidsmiljøutvalg.

4.6.8 Kapittel 8. Informasjon og drøfting

Kapitlet gjelder krav til informasjon og drøftelser med arbeidstakernes tillitsvalgte om forhold av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold. Reglene gjelder for virksomheter som sysselsetter mer enn 50 arbeidstakere. Bestemmelsen må her forstås slik at bedriften minimum må sysselsette 50 arbeidstakere i Norge. Det er ikke ofte at utenlandsk virksomhet sender utenlandske arbeidstakere til Norge, og hvor det er foretatt lovvalg for så mange ansatte som det her forutsettes. Hvis det skjer vil normalt bedriften ha behov for ulike praktiske ordninger for kommunikasjon med ansatte slik at informasjon, drøftelser m.v. vil være en naturlig del av nødvendige ledelses- og administrative rutiner. Bedriften vil derfor følge det som er hovedinnholdet i bestemmelsen.

Når man skal vurdere kapitlet åpner hovedregelen for at den kan fravikes i tariffavtale, jf. § 8-2 fjerde ledd. Dessuten er det svake vernehensyn også bak regelen. Kapitlet har mer til hensikt å legge til rette ansattes medvirkning og trivsel ved at de blir informert om det som vedrører arbeidsforholdet. Den er nok i så fall ikke internasjonalt privatrettslig.

4.6.9 Kapittel 9. Kontrolltiltak i virksomheten

Kapitlet omhandler i hvilken grad arbeidsgiveren kan iverksette kontrolltiltak ovenfor sine ansatte. Kapitlet stiller overordnede krav til at arbeidstaker ikke i større grad enn loven gir hjemmel for skal bli overvåket av arbeidsgiver. Ansattes beskyttelse kan ikke elimineres ved lovvalg av partene i internasjonale arbeidsforhold i større grad enn loven åpner for.

4.6.10 Kapittel 10. Arbeidstid.

Utstasjoneringsforskriften , jf. § 2, sier at hele kapittel 10 er internasjonalt preseptorisk. De fleste bestemmelsene i kapitlet om arbeidstid var allerede før forskriften offentligrettslige. Arbeidstidskapitlet er spesielt ved at flere bestemmelser har en nyansering i adgangen til å avtale avvikende ordninger. For det første er reglene vernebestemmelser som det ikke er adgang til å avtale seg bort fra. Deretter er det regler hvor arbeidstilsynet kan fravike bestemmelsene i loven. Videre er det et område hvor arbeidsgiver kan avtale med arbeidstakers tillitsvalgte om å fravike lovens ordninger til en viss grad. Til slutt er det bestemmelser hvor arbeidstaker selv kan avtale med arbeidsgiver avvik fra lovens hovedregler. Selv om kapitlet i utgangspunktet er internasjonalt preseptorisk, er det ikke fastsatt hvordan de ulike avtaleadgangene som loven oppstiller kan benyttes i norsk rett. Spørsmålet er om avtaleadgangen endres fordi det er snakk om internasjonale arbeidsforhold.

I § 10-1 fremgår definisjonen av hva arbeidstid er. Man kan ikke komme seg unna arbeidstidskapitlet ved å henvise til et annet lands regler og definisjon av arbeidstid. At § 10-1 ikke kan fravikes i et internasjonalt arbeidsforhold underbygges av at de fleste bestemmelsene i kapitlet er offentligrettslig, og det vil være naturlig at dette inkluderer selve definisjonen av arbeidstid.

Aml. § 10-2 andre til fjerde ledd er bestemmelser om rett til redusert arbeidstid.

Bestemmelsene tar særlig sikte på småbarnsforeldre, personer med omsorgsforpliktelser og

eldre eller syke arbeidstakere. Det er vanskelig å si noe sikkert om disse reglene er internasjonalt preseptoriske. Det er arbeidsgiver og arbeidstaker som avtaler om arbeidstaker skal få rett til redusert arbeidstid. Dette er et gode arbeidstaker har eller kan få og det er vanskelig å se arbeidstakervern bak denne bestemmelsen.

Motsatt, kan man ikke akseptere at arbeidsgiver blankt kan nekte å diskutere avvik etter § 10-2. Arbeidsgiver har en plikt til å føre drøftelser for å finne løsninger på arbeidstakers behov når det gjelder tilpasset arbeidstid. På den annen side, en viss avtaleadgang gir loven arbeidsgiver og arbeidstaker. Man trenger en avklaring på forhånd av hvordan arbeidstiden skal brukes. Det er mer hvordan reglene anvendes som fører til at vernehensynet til arbeidstakeren kommer i betraktning, og som kunne ført til at det er internasjonalt preseptoriske regler. Så lenge partene har forholdt seg til de regler om vurderinger m.v. som følger av bestemmelsen må ordningen dem imellom etter deres lovvalg kunne gjennomføres.

Twisteløsningsmekanismen for denne bestemmelse, jf. aml. § 10-13, vil være internasjonalt preseptorisk.

Aml. § 10-3 om at arbeidsplan skal utarbeides dersom arbeidstaker arbeider til ulike tider av døgnet, er åpenbart offentligrettslig. Det samme gjelder aml. § 10-4 første, fjerde og femte ledd om hva som utgjør alminnelig arbeidstid.

Arbeidstilsynet kan fravike loven, jf. aml. §10-4 annet og tredje ledd. Når Arbeidstilsynet gjør et slikt unntak, utøver tilsynet offentlig myndighetsutøvelse. Partsautonomi i internasjonale arbeidsforhold gir ikke tilsvarende frihet til å gjøre avvik.

Bestemmelsen i aml. § 10-4 tredje ledd 2.pkt. innebærer at arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte, i virksomhet som er bundet av tariffavtale, skriftlig kan avtale å fravike hovedregelen i § 10-4 tredje ledd 1.pkt. Dette er et eksempel blant flere regler som åpner for å fravike lovens hovedregel, ikke gjennom individuell avtale, men gjennom avtale med

tillitsvalgt. Denne adgang svekker de underliggende vernehensyn bak hovedregelen.

Dermed er det gode grunner for at partsautonomi også i internasjonale arbeidsforhold vil bli akseptert i samme utstrekning som tillitsvalgte kan inngå avtale nasjonalt etter § 10-4 tredje ledd 2.pkt. Har utenlandske tillitsvalgte vært involvert i lovvalgsavtalen blir konklusjonen ytterligere sikker.

Deretter følger bestemmelsen om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid, jf. aml. § 10-5. Første ledd har en direkte hjemmel til å inngå individuell avtale innenfor lovens ramme, som også vil gjelde for internasjonale arbeidsforhold. Annet ledd har tilsvarende bestemmelser om tillitsvalgte til å inngå avtale. Som redegjort for ovenfor, kan ikke slike bestemmelser anses for å være internasjonalt preseptorisk, og partsautonomien kan anvendes i internasjonale arbeidsforhold. Partsautonomien kan ikke anvendes på aml. § 10-5 tredje ledd hvor Arbeidstilsynet kan fravike lovens ordninger, jf. det som tidligere er sagt om aml. § 10-4 annet og tredje ledd.

Bestemmelsen i aml. § 10-6 er regler om overtid. Bestemmelsene i første ledd oppstiller når overtid ikke er tillatt, og er etter en vanlig forståelse av loven offentligrettslig. Det samme vil gjelde for aml. § 10-6 fjerde og åttende ledd om hvor mange timer overtid det er adgang til.. At partsautonomien ikke kan brukes her vil også innebære at det ikke vil være adgang til å avtale fast overtid selv om overtiden totalt sett ikke overskrider de lovbestemte rammer.

Deretter følger en rekke bestemmelser om overtidarbeid hvor Arbeidstilsynet og arbeidstakers tillitsvalgte er gitt adgang til å fravike lovens ordlyd etter aml. bl.a § 10-6 femte, sjette og niende ledd. Avtaleadgangen vil følge de retningslinjer som er trukket opp ovenfor.

Utgangspunktet for overtidarbeid er at dette skal betales med et pålegg på 40 %, jf. aml. § 10-6 ellefte ledd. Denne hovedregel er ikke internasjonalt preseptorisk da arbeidstaker og arbeidsgiver selv etter aml. § 10-6 tolvte ledd kan avtale at overtidstimer helt eller delvis

kan kompenseres gjennom avspasering. På den annen side vil hovedregelen om overtidbetaling gjelde også i internasjonale forhold dersom lovvalget ikke gir rett til kompensasjon eller avspasering og det heller ikke er truffet spesiell avtale mellom partene.

Arbeidstaker skal ha en oversikt over arbeidstiden, jf. aml. § 10-7. Etter alminnelige regler vil det være naturlig å anse regelen som offentligrettslig. Lignende med kravet arbeidstaker har på daglig og ukentlig arbeidsfri, jf. aml. § 10-8, rett til pause etter aml. § 10-9 og bestemmelsene om søndagsarbeid jf. aml. § 10-10. Tredje ledd i § 10-8 oppstiller et unntak ved at man kan avtale avvikende ordninger med tillitsvalgte. Dette unntaket er underlagt partsautonomi som tidligere skissert. Også aml. § 10-10 fjerde og åttende ledd kan tillitsvalgte avtale unntak, mens i aml. § 10-10 (5) kan det treffes individuelle avtaler som også vil gjelde i internasjonal arbeidsrett.

Bestemmelsen i aml. § 10-12 definerer stillingskategorier hvoretter arbeidstidskapitlet i hovedsak ikke kommer til anvendelse. Denne definisjonen vil også legges til grunn for arbeidstidsordninger i internasjonale arbeidsforhold. Definisjonen vil altså begrense utenlandske parters adgang til å utelukke andre arbeidergrupper fra arbeidstidskapitlet enn de gruppene som § 10-12 åpner for. Hvis denne definisjonen kunne fravikes ville det kunne lede til omgåelse av viktige vernehensyn bak arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler.

Fagforeninger med innstillingsrett etter arbeidstvistloven og tjenestetvistloven har etter aml. § 10-12 fjerde ledd en adgang til i noen grad å fravike arbeidstidsreglene gjennom tariffavtaler. Denne retten som store fagforeninger har til å tariffeste avvik, er begrunnet i den norske tradisjon hvor slike fagforeninger forutsettes å handle fornuftig og veloverveid i denne type spørsmål. Lovgiver har derfor funnet det ubetenkelig å gi den nevnte avtalefrihet. Samme begrunnelse kan ikke gis ovenfor utenlandske arbeidstakere og arbeidsgivere som opptrer på egenhånd. Heller ikke uten videre for utenlandske fagforeninger. Dermed kan ikke slik avtaleadgang gis andre enn norske fagforeninger med innstillingsrett.

4.6.11 Kapittel.11. Arbeid av barn og unge

De fleste av disse reglene er belagt med straff ved overtredelse, jf. aml. kap.19. Dermed er det naturlig å tolke dette som at reglene er offentligrettslige. I tillegg er hele kapitlet opplistet i utstasjoneringsforskriften og dermed internasjonalt preseptorisk.

4.6.12 Kapittel 12. Rett til permisjon

Bestemmelsene om rett til permisjon lovfester viktige norske arbeidsrettslige regler som gir rettigheter til arbeidstakere i ulike livsfaser. Spesielt i et likestillings- og familieperspektiv er slike regler meget viktige, og jeg er tilbøyelig til å mene at en norsk domstol ville legge til grunn at disse reglene er internasjonalt preseptoriske. Helt konkret gir aml. §§ 12-1 til 12-9 gi uttrykk for internasjonalt preseptoriske bestemmelser da de er opplistet i utstasjoneringsforskriften § 2.

4.6.13 Kapittel 13. Vern mot diskriminering

Reglene i kapittel 13 gir arbeidstakere beskyttelse mot ulike former for diskriminering. Med tilknytninger til alminnelig straffeansvar, må disse bestemmelsene anses som offentligrettslige. I tillegg er hele kapittel 13 listet opp i utstasjoneringsforskriften. Jeg legger dermed til grunn at kapittel 13 gir uttrykk for regler som er internasjonalt preseptorisk. Dette synes støttes også opp av de sterke beskyttelseshensynene som ligger bak reglene.

Aml. § 13-3 fjerde ledd gir departementet hjemmel til å gjøre unntak fra forbudet mot aldersdiskriminering. I Norge er det antatt i forarbeidene at en aldersgrense for å gå av med pensjon på 70 år er innenfor lovens grense. Pensjonsalder må ses i sammenheng med når man har opptjent seg rettigheter til å motta pensjon i et land. Det er derfor mulig å argumentere for at den norske aldersgrensen på 70 år ikke er internasjonalt preseptorisk, hvis en utenlandsk arbeidstaker har pensjonsalder og fulle pensjonsrettigheter opptjent før fylte 70 år gjennom lovvalg av utenlandsk rett. Man må derfor kunne anta at norsk

internasjonal arbeidsrett ikke vil være så strenge på dette punkt som å anse norsk pensjonsalder for internasjonalt preseptorisk uansett.

Aml. § 13-9 tredje ledd bør fremheves hvoretter avtaler/tariffavtaler etc. som er i strid med dette kapitlet er ugyldige. Avtalte regler i internasjonale arbeidskontrakter vil da også de bli ugyldige etter § 13-9 tredje ledd.

4.6.14 Kapittel 14. Ansettelse mv.

Dette kapitlet er litt problematisk fordi man må forutsette at det foreligger en ansettelsesavtale i et internasjonalt arbeidsforhold hvor bl.a. selve lovvalget fremgår. Kapitlet er en blanding av offentligrettslige og privatrettslige regler. F.eks. vil etter min oppfatning reglene om fortrinnsrett, jf. § 14-2, i norsk rett bli ansett som en viktig beskyttelsesverdig rettighet for arbeidstakerne og derfor oppfattes som internasjonalt preseptorisk. Reglene om krav til skriftlig arbeidsavtale og hva den skal inneholde, jf. §§ 14-5 og 14-6 er listet opp i utstasjoneringsforskriften § 2 og gjelder dermed for alle som utfører arbeid i Norge. Det samme gjelder aml. § 14-8 om endringer i arbeidsforholdet.

Reglene om midlertidig ansettele, jf. aml. §14-9, er ikke en del av forskriften, men er ganske sikkert et uttrykk for hva som regnes som norske offentligrettslige regler. Reglene vil dermed være bindende også for internasjonale arbeidskontrakter selv om det kanskje ikke er så praktisk.

Reglene om åremål, jf. aml § 14-10, vil være en regel hvor partsautonomien kan utøves i internasjonale arbeidsforhold.

Reglene om innleie med videre, jf. aml. §§ 14-12 til 14-14, må anses for internasjonalt preseptoriske, jf. utstasjoneringsforskriften § 2.

Spørsmålet er om reglene om utbetaling av lønn, jf. aml. § 14-15, er internasjonalt preseptorisk. Bestemmelsen gir partene i en arbeidsavtale en adgang til å avtale når lønnen skal utbetales. Det er ikke satt noe minstekrav om hvor ofte arbeidstaker skal få utbetalt

lønn. Etter en tolkning av bestemmelsens ordlyd er det en vid avtaleadgang lovgiver gir partene. Loven oppstiller heller ikke noe særlig tungtveiende vernehensyn i form av hvor ofte arbeidstaker kan kreve å få utbetalt lønn. Det kan finnes gode grunner til at arbeidsgiver og arbeidstaker avaler spesielle ordninger for når utbetaling skal skje. Og dermed er det ikke tungtveiende nok grunner bak denne bestemmelsen som kan være sterke nok til å gå foran hensynet bak partsautonomien, forutberegnlighet. Etter vurdering av reglene om utbetaling av lønn synes det hensiktsmessig ikke å anse disse som internasjonalt preseptorisk. Derimot vil reglene om trekk i lønn og feriepenge, jf. aml§ 14-15 annet ledd betraktes som viktige verneregler og vil måtte følges uansett som internasjonalt preseptoriske regler. Det er imidlertid åpnet for i litra c å foreta lønnstrekk etter skriftlig forhåndsavtale, det må også gjøre i internasjonale forhold.

Reglene om arbeidsreglement, jf. aml. §§ 14-16 til 14-20 vil etter tradisjonell arbeidsrett anses som offentligrettslige.

4.6.15 Kapittel 15. Opphør av arbeidsforhold

Utstasjoneringdirektivet beskytter direkte i oppsigelsestilfeller kun gravide og kvinner som nettopp har født. Det fremgår gjennom tolkning av forarbeidene at opplistingen i forskriften § 2 ikke er uttømmende.

Det finnes ikke mye rettspraksis på området, men Høyesterett belyser spørsmålet i Rt.1985 s.1319. i et arbeidsforhold mellom to britiske statsborgere. Arbeidsgiver og arbeidstaker hadde en avtale om at engelske domstoler skulle ha jurisdiksjon. I kjennelsen fastslo Høyesterett at norske oppsigelsesregler, jf. aml. §15-7, jf. § 1-9 (da § 61 og § 5) gjelder for utenlandske arbeidskontrakter selv om partene hadde avtalt at engelsk rett skulle komme til anvendelse. Høyesterett bruker ikke begrepet, men de argumenterer på en slik måte at man oppfatter det som de mener at oppsigelsesreglene er internasjonalt preseptoriske. Selv om dette er den eneste kjennelsen på området, har det avgjørende vekt. Høyesterett uttaler seg

meget klart, og saken er også fulgt opp i juridisk teori.⁷⁹ Dermed er det egentlig ikke tvil om at oppsigelsesregelen i arbeidsmiljøloven er internasjonalt preseptorisk. Etter en utvidet, men naturlig forståelse, vil dette også gjelde reglene om avskjed etter aml. § 15-14.

Høyesterett begrenser hovedregelen om at oppsigelsesreglene er internasjonalt preseptorisk mot kortvarige forhold. Her mente Høyesterett at det var adgang til å avtale alternative løsninger. Man kan stille spørsmål om hva som er et kortvarig forhold. Dessverre løste ikke Høyesterett dette. Det ville gjort rettstilstanden mye mer forutberegnlig i internasjonale arbeidsforhold. Ved en vurdering av hva som skal anses som at arbeidsavtalen har en varig karakter gir forarbeidene til arbeidsmiljøloven⁸⁰ en anvisning på en konkret vurdering. Det er naturlig å ta utgangspunkt i hva som er avtalt for å finne veiledning om avtaleforholdet forutsettes å være kortvarig. Noen ukers sesongarbeid, for eksempel jordbærplukking, er kortvarig. Beskyttelse etter arbeidsmiljøloven er ikke så påkrevd, da arbeidstaker ikke har opparbeidet seg et forhold til norske forhold og norsk rett. Ut fra rettstilstanden vil en domstol stå temmelig fritt i sin vurdering av hva som er kortvarig eller ikke.

Det er ikke gitt at oppsigelsesvernet etter norsk rett i alle tilfeller gir det beste resultatet for en arbeidstaker. For eksempel vil svakere oppsigelsesvern kunne utjevnes ved høy økonomisk kompensasjon. Her bør man som nevnt før se på helheten og gi arbeidstakeren de beste rettighetene. Dog ikke slik at godene kan plukkes fritt fra de aktuelle rettssystemer. Selv om norske oppsigelsesregler ikke gir det beste resultat i den konkrete sak, kan norske domstoler allikevel være tilbøyelige til å anvende norske oppsigelsesregler som internasjonalt preseptorisk.

4.6.16 Kapittel 16. Arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

Reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven kap.16 gir beskyttelse til arbeidstaker ansatt ved en opprinnelig arbeidsplass når overdragelse av virksomhet eller del

⁷⁹ Cordero Moss (1999) s.92, Jakhelln (2006) s.707 og Mo (2001) s.87-88.

⁸⁰ Ot.prp. nr.13 (1999-2000) s.15.

av virksomhet skjer til en annen arbeidsgiver. I denne delen av oppgaven drøftes det om reglene om virksomhetsoverdragelse bør være internasjonalt preseptoriske og dermed innebære en begrensning i partsautonomiens rekkevidde.

Kjernen av reglene om virksomhetsoverdragelse er vernet mot oppsigelse hvis virksomheten overføres til en ny arbeidsgiver, jf. aml. § 16-4. Reglene om virksomhetsoverdragelse er en implementering av et EU-direktiv, slik at har partene foretatt et lovvalg med land innenfor EØS tilhører reglene automatisk en del av bakgrunnsretten partene har valgt. Man kunne tenkt seg at partene eksplisitt har avtalt at reglene om virksomhetsoverdragelse ikke skal gjelde, og at spørsmålet om reglene om virksomhetsoverdragelse er internasjonalt preseptorisk kom opp slik. At partene har avtalt noe så spesifikt er vel heller uvanlig, et mer aktuelt alternativ er at partene har foretatt et lovvalg av et annet land enn innenfor EØS-området, som ikke har regler om virksomhetsoverdragelse og at saken kommer opp for norske domstoler.

Selv om internasjonal privatrett er nasjonal, kan det at hele Europa har like regler om virksomhetsoverdragelse tilsi at reglene beskytter et så viktig formål at vi i norsk rett må anse dem for å være internasjonalt preseptoriske. Vekten av dette argumentet er litt usikkert, fordi hele fellesskapsretten til EU ikke er internasjonalt preseptorisk. EF-domstolen har også forholdt seg til at reglene meget strengt, noe som kan gi en pekepinn om at EU anser disse reglene for viktige.

Et argument for at reglene bør være internasjonalt preseptoriske, er at oppsigelsesvern generelt sett er ansett for å være internasjonalt preseptorisk bl.a. av Høyesterett.⁸¹ Reglene om oppsigelsesvern ved virksomhetsoverdragelse er en del av det generelle oppsigelsesvernet og Høyesterett har ansett arbeidstakers krav til saklig oppsigelse som internasjonalt preseptorisk. Dermed er det nærliggende å betrakte en oppsigelse som følge av en virksomhetsoverdragelse er internasjonalt preseptorisk. Da det ikke finnes tunge

⁸¹ Rt.1985 s.1319.

hensyn mot at reglene om virksomhetsoverdragelse bør være internasjonalt preseptoriske, konkluderer jeg med at så er tilfelle.

4.6.17 Kapittel 17. Tvister om arbeidsforhold.

Prosessreglene vil være offentligrettslige. Kapitlet inneholder også bestemmelser om forhandlingsrett m.v. i forbindelse med oppsigelse og avskjed. Disse vil bli betraktet som internasjonalt preseptoriske fordi de egentlig er en del av oppsigelsesvernet, jf. behandlingen foran vedrørende kapittel 15.

4.6.18 Kapittel 18. Tilsyn med loven

Dette er en del av vårt offentligrettslige tilsynssystem i arbeidsmiljøloven.

4.6.19 Kapittel 19. Straff

Nasjonale straffebestemmelser vil gjelde innad i Norge.

5 SLUTTBEMERKNINGER

Internasjonal arbeidsrett er et rettsområde hvor det er mange utfordringer og få klare regler, særlig fordi det er så lite lovgivning og dommer. Slik rettstilstanden er, blir det vanskelig å gi sikre svar på ulike rettsspørsmål som oppgaven reiser. Dette hemmer forutberegnligheten for partene, og er ikke en ønsket situasjon verken for arbeidsgiver eller arbeidstakere.

Utgangspunktet i internasjonal arbeidsrett er partsautonomi, men som oppgaven viser er det kun et utgangspunkt. Det er mange begrensninger slik at det reelle innhold av partsautonomien kan sies å være beskjeden. Bortsett fra at partene kan avtale løsninger til gunst for arbeidstaker i så stor grad de vil.

Det er gode grunner for at partsautonomien er så begrenset i arbeidsretten. Ujevnt styrkeforhold og begrenset mulighet til å påvirke utformingen av arbeidsavtalen for arbeidstaker tilsier at arbeidstaker trenger beskyttelse. Hva slags løsninger som her er mest egnet, er vanskelig å skissere. Kodifikasjonen som Justisdepartementet har sagt kommer, vil gjøre rettstilstanden for norsk internasjonal arbeidsrett klarere i forhold til lovvalsreglene etter Romakonvensjonen. Derimot i forhold til vår problemstilling om hvilke regler i arbeidsmiljøloven som er internasjonalt preseptoriske hjelper ikke en slik kodifikasjon.

De fleste arbeidstakerne som kommer til Norge for å arbeide er dekket av arbeidsmiljøloven direkte, fordi de arbeider i norsk virksomhet med ordinær arbeidsavtale eller etter reglene om utstasjonering. For andre arbeidstakere er det usikkerhet om hvilke regler som kommer til anvendelse ved siden av utstasjoneringsforskriften. Bortsett fra reglene om oppsigelse, som rimelig sikkert kommer til anvendelse unntatt i kortvarige forhold.

Gjennomgangen av arbeidsmiljøloven for øvrig viser at det er en del regler hvor partsautonomien gjelder, men uten nærmere avklaringer gjennom lov eller rettspraksis er

det uklart hvordan norske domstoler vil trekke grensen mellom prinsippet om partsautonomi og hvilke bestemmelser som anses som internasjonalt preseptoriske.

6 Litteraturliste

6.1 Forarbeider

Ot.prp. nr.72 (1991-1992) *Om lov 27.november 1992 nr.111 om lovvalg i forsikring.*

Ot.prp. nr.13 (1999-2000) *Om lov om endringer i lov 4.februar 1977 nr.4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven) og lov 4.juni 1993 nr.58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven).*

Høring - *utkast til lov om interlegale lovvalgsregler på formuerettens område*, 20.mai 1985.
Referanse nr: Jnr 1450/85 E BN/uwg.

Høringsbrev ”*Høring- Grønnbok om mulige endringer i Roma-konvensjonen 19.juni 1980 om lovvalg på kontraktsrettens område*”. Sendt 13.6.2003. Referanse: 200206128 EP
HCH/IHO/bj.

6.2 Rettspraksis

Rt.1980 s.886.

Rt.1985 s.1319.

Sandefjord byretts dom, 12.november 1992 (utrykt).

6.3 Juridisk litteratur

Bogdan, Michael. *Den svenska internationella arbetsrättens grunder*. s.81flg.
Svensk Juristtidning. årgang 64, februar 1979, hefte 2:

Cordero Moss, Giuditta. *International Commercial Arbitration - Party Autonomy and Mandatory Rules*. Oslo, 1999. ISBN 82-518-3949-1

Cordero Moss, Giuditta. *Lectures on International Commercial Law*, Stensilserie nr.162, Instituttet for privatrett, Universitetet i Oslo. Oslo, 2003. ISBN 82-7236-159-0.

Cordero Moss, Giuditta. *Erstatningsrett, kontraktsrett og internasjonalt preseptoriske regler – illustrert ved skadelidtes direkte krav mot forsikringssekaspet, i Bonus Pater Familias, Festskrift til Peter Lødrup*. Oslo 2002, s.461-474.

Fougner, Jan. *Arbeidsmiljøloven. Lov av 17.juni 2005 nr.62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv kommentarutgave*. Lars Holo. Oslo, 2006. ISBN 82-15-00759-7

Dicey and Morris. *The Conflict of Laws*. Thirteenth edition, volume 2. London, 2000. ISBN: 0 421 661 402.

Gaarder, Karsten. *Gaarders innføring i internasjonal privatrett*. Karsten Gaarder og Hans Petter Lundgaard. Oslo, 2000. ISBN 82-00-45-239-5.

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 4.utg. Oslo, 2006. ISBN 82-04-12937-8.

Lando, Ole. *Arbejdsforhold og international privatret*. Tidskrift for Rettsvitenskap side 1. Årgang 92. Oslo 1979.

Liukkunen, Ulla. *The Role of Mandatory Rules in International Labour Law, A comparative Study in the Conflict of Laws*. Helsinki, 2004. ISBN 952-14-0837-5.

Mo, Einar. *Internasjonale arbeidsforhold - Om internasjonal privat- og prosessrett på arbeidsrettens område*. Einar Mo og Geir Lolleng. Oslo, 2001. ISBN 82-02-19698-1.

Thue, Helge J. *Internasjonal privatrett, personrett, familierett og arverett - alminnelige prinsipper og de enkelte reguleringer*. 1.utg. Oslo, 2002. ISBN: 82-05-30844-6

Würthner, Annette Norup . *A study of the posted workers directive 96/71/EC in the light of private international law: Are the rules of the posted workers directive 96/71/EC internationally mandatory?* Stocholm University, 2002. ISBN 91-7223-123-8.

6.4 Annet

Grønbog om omdannelse af Rom-konventionen af 1980 om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser, til en fællesskabsretsakt med opdatering af dens bestemmelser av kommissionen for de europæiske fællesskaber, 14.1.2003.

Europaparlaments- og Rådsdirektiv 96/71/EF av 16.desember 1996 *om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting.*

Giuliano, Mario og Paul Lagarde. *Betenkning om konventionen om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser*, EFT C 282, s.1-80.

Pressemelding nr.34 fra Regjeringen, 31.3.06.

www.regjeringen.no/nb/dep/aid/tema/andre/Arbeidsinnvandring.html?id=976.

www.rome-convention.org hvor Romakonvensjonen finnes, i tillegg til rapporten av professorene Mario Giuliano og Paul Lagarde.

