



**U i T**

**NORGES  
ARKTISKE  
UNIVERSITET**

Det juridiske fakultet

# **Informasjons- og drøftingsplikt med tillitsvalgte ved virksomhetsoverdragelse**

**Susann Jensen Bækken**

*Liten masteroppgave i rettsvitenskap høst 2018*



# Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING .....	1
1.1	Tema og problemstilling .....	1
1.2	Bakgrunn og formål.....	2
1.3	Fremstillingen videre.....	4
2	DE BERØRTE VED VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE .....	5
2.1	Tillitsvalgt .....	5
2.1.1	Arbeidstakere uten fagorganisert tillitsvalgt .....	6
2.1.2	Ingen representanter for arbeidstakerne .....	8
2.2	Arbeidsgiver .....	9
2.2.1	Plikt mellom overdrager og erverver.....	10
2.2.2	Overdragelse utenfor kontrakt.....	11
3	TIDSPUNKTET DRØFTINGSPLIKTEN INNTRER .....	13
3.1	Bakgrunn for ordlyd .....	13
3.2	Så tidlig som mulig .....	13
4	GJENSTAND FOR DRØFTINGSPLIKT .....	19
4.1	Arbeidsmiljøloven § 16-5.....	19
4.1.1	Hva ligger i drøfting? .....	20
4.2	De rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne ....	22
4.3	Planlagte tiltak.....	26
5	GJENNOMFØRING AV DRØFTINGSPLIKT .....	27
5.1	Praktisk.....	27
5.2	Taushetsplikt .....	27
5.2.1	Verdipapirhandelloven .....	29
6	KONSEKVENSER – BRUDD PÅ DRØFTINGSPLIKT .....	29
6.1	FORPLIKTELSER ETTER NORSK RETT.....	30
6.1.1	Straff.....	30
6.1.2	Arbeidstilsynet .....	31

6.1.3	Sivilrettslig .....	31
6.1.4	Hovedavtalen.....	35
6.2	FORPLIKTELSER ETTER EØS-AVTALEN .....	37
7	Avslutning .....	38
	Kildeliste .....	40

# 1 INNLEDNING

## 1.1 Tema og problemstilling

Oppgavens tema er arbeidsgiveres informasjons- og drøftingsplikt med tillitsvalgte ved virksomhetsoverdragelse. Problemstillingen er særlig sentrert rundt innholdet i drøftingsplikten og når den inntreffer.

Reglene om drøftingsplikten følger av virksomhetsoverdragelsesdirektivet.<sup>1</sup>

Virksomhetsoverdragelsesdirektivet er implementert i arbeidsmiljøloven kapittel 16, det finnes også særregler om drøfting ved virksomhetsoverdragelse i diverse tariffavtaler.

En virksomhetsoverdragelse skjer når en virksomhet, eller del av virksomhet, overdras til ny arbeidsgiver på bakgrunn av nærmere bestemte vilkår.<sup>2</sup> Loven definerer overdragelse som «overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen.» Vilklårene for at det skal foreligge en virksomhetsoverdragelse er presisert av Høyesterett.<sup>3</sup> Disse er at det må skje en overføring av en selvstendig økonomisk enhet, overføring må skje på grunnlag av kontrakt eller ved sammenslåing av virksomhet og virksomheten som blir overført må ha bevart sin identitet etter overføringen. Det vil i oppgaven forutsettes at vilklårene for at det finnes en virksomhetsoverdragelse foreligger og at arbeidsmiljøloven kapittel 16 kommer til anvendelse. Vilklårene vil derfor ikke behandles nærmere.<sup>4</sup> At vilklårene er til stede betyr at det utløses regler for saksbehandlingen, herunder drøftingsplikt med tillitsvalgte. Denne oppgaven skal undersøke forståelsen av disse reglene.

Drøftingsplikt ved virksomhetsoverdragelse er et praktisk viktig tema, og berører arbeidstakere i det private såvel som det offentlige. Det er også et svært aktuelt tema da virksomhetsoverdragelser skjer hele tiden, som for eksempel ved kommunesammenslåing. En virksomhetsoverdragelse fører til at arbeidstakerne får ny arbeidsgiver, dette kan oppleves som usikkert. En virksomhetsoverdragelse kan også ha direkte virkning på arbeidstakernes

---

<sup>1</sup> Rådsdirektiv 2001/23/EF.

<sup>2</sup> Arbeidsmiljøloven § 16-5(1).

<sup>3</sup> Rt. 2006 s. 71 (SAS-dommen) avsnitt 66 flg.

<sup>4</sup> For mer om vilklårene, se for eksempel Fougner (2018) s.1013 flg.

arbeidsforhold i form av endring av arbeidssted, endring av pensjonsavtaler og kan føre til at en arbeidstaker kan miste jobben som følge av overtallighet. Sammen virker reglene tilknyttet virksomhetsoverdragelse på en måte som skal ivareta arbeidstakeren i selve prosessen, og søke å skape forutsigbarhet.

Selv om «Direktivets og lovens kerneområder er overdragelse af en virksomhed ved en almindelig skriftlig overdragelsesaftale mellom to uafhængige parter ...»<sup>5</sup> kan en virksomhetsoverdragelse ta mange ulike former. Det kan være en kommunesammenslåing, fusjon, innmatssalg, outsourcing eller som følge av en kjøpskontrakt. Selv om formene en virksomhetsoverdragelse kan ta er ulike kan resultatet være likt for arbeidstaker. Dette er bakgrunnen for at en virksomhetsoverdragelse utløser rettigheter og plikter etter arbeidsmiljøloven kapittel 16 og virksomhetsoverdragelsesdirektivet.

## 1.2 Bakgrunn og formål

Reguleringen av drøftingsplikten følger av EU-rett, arbeidsmiljøloven og i diverse tariffavtaler. Reglene om drøfting med tillitsvalgte i arbeidsmiljøloven kapittel 16 kom til som en følge av implementeringen av Rådskravet 2001/23/EF (heretter direktivet).<sup>6</sup> Direktivet tar ikke sikte på å harmonisere reglene hos medlemslandene, men er et minimumsdirektiv.<sup>7</sup> Det skal derfor sikre arbeidstakere minimumsrettigheter, og lar staten stå fritt til å gi arbeidstakerne rettigheter utover det som følger av direktivet så lenge dette ikke strider mot generelle EØS-rettslige prinsipp.

Norsk arbeidsliv er regulert av mange ulike tariffavtaler. Å skulle ta for seg alle gjeldende tariffar om drøftingsplikt vil favne for vidt. Det er derfor i denne oppgaven valgt å fokusere på Hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), heretter kalt Hovedavtalen. Bakgrunnen for dette er at arbeidsmiljølovens bruk av «så tidlig som mulig» som regulering av når drøftingsplikten inntrer i § 16-5 er hentet fra Hovedavtalen. Selv om avtalen kun gjelder for de som er tilsluttet

---

<sup>5</sup> Klingsten (2016) s. 121

<sup>6</sup> Det någjeldende direktivet opphever og erstatter to tidligere direktiv om samme tema. For mer utfyllende ang. tema se Fougner (2018) s. 991

<sup>7</sup> Klingsten (2016) s. 22

denne vil dette i praksis være svært mange bedrifter. Dette er også bakgrunnen for at lovgiver valgte å basere ordlyden i aml. § 16-5 på Hovedavtalen.<sup>8</sup> I denne oppgaven vil drøftingsplikten etter Hovedavtalen brukes til å belyse innholdet i aml. § 16-5.

I fortalen til direktivet klargjøres formålet til å skulle beskytte arbeidstakere ved virksomhetsoverdragelse, og til å være en del av forbedringen av arbeidstakernes leve- og arbeidsvilkår innenfor det europeiske fellesskap. Det følger av forarbeidene til 1977 direktivet at behovet for et direktiv var en rask økning av overdragelser som gjorde at arbeidstakere ble satt i usikker stilling.<sup>9</sup> Målet var å sikre at arbeidstakere ikke sa fra seg essensielle rettigheter og fordeler de hadde før bytte av arbeidsgiver fant sted. Formålet med direktivet er å sikre at arbeidstakernes arbeidsforhold med overdrager videreføres uendret etter overdragelsen hos erverver.<sup>10</sup> EU-domstolen legger stor vekt på formålsbetraktninger, og således er de svært viktige for tolking.<sup>11</sup> Det følger også av forarbeidene at «Reglene skal i henhold til rettspraksis fortolkes på bakgrunn av sitt formål, som er å hindre at arbeidstakerne mister sine rettigheter på grunn av at virksomheten skifter innehaver.»<sup>12</sup>

Klingsten fremhever at bestemmelsen i direktivet opprinnelig kunne antyde at bakgrunnen var konkurranserettet, at ingen arbeidsgiver skulle kunne oppnå konkurransefordeler ved å sette til side arbeidstakernes behov for beskyttelse.<sup>13</sup> Likevel har ikke slike hensyn hatt en fremtredende rolle ved EU-domstolens fortolkning av direktivet. EU-domstolen har heller direkte vektlagt arbeidstakernes behov for beskyttelse. Det samme følger av Høyesteretts praksis hvor det uttales at å skulle gjøre unntak fra reglene om virksomhetsoverdragelse med begrunnelse om at dette kan svekke konkurranse «... vil være i strid med reglenes klart uttalte sosiale formål.»<sup>14</sup>

---

<sup>8</sup> Ot. Prp.nr. 79 (2000-2001) s. 19

<sup>9</sup> COM (74) 351

<sup>10</sup> Næss (2013) s. 152

<sup>11</sup> Næss (2013) s. 32-33

<sup>12</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 256

<sup>13</sup> Klingsten (2016) s. 25

<sup>14</sup> Rt. 2010 s. 330 avsnitt 79

Formålet bak aml. § 16-5 er å gi arbeidstakere informasjon om det som vil skje og hvilke konsekvenser det kan ha.<sup>15</sup> Reglene om informasjons- og drøftingsplikt ved virksomhetsoverdragelse vil således sikre en forsvarlig prosess i en situasjon som kan by på usikkerhet for arbeidstaker.

### **1.3 Fremstillingen videre**

Den videre fremstillingen av oppgaven deles inn i kapitler som omhandler deler av prosessen i virksomhetsoverdragelsen. Hovedvekt av rettspraksis, både fra Høyesterett og Arbeidsretten, sentrerer seg rundt de samme temaene. Disse er ofte hvorvidt vilkårene for virksomhetsoverdragelse er oppfylt. Det finnes lite om selve innholdet i drøftingsplikten. Denne oppgaven vil derfor forsøke å samle og klargjøre innholdet i drøftingsplikten.

Punkt 2 vil ta for seg hvem de berørte ved drøftingsplikten er, og hovedvekten vil ligge på å klargjøre tillitsvalgt begrepet samt å se på forholdet mellom arbeidsgiverne.

I punkt 3 gjennomgås bakgrunnen for bestemmelsens ordlyd og når tidspunkt for drøfting inntreffer. Videre i punkt 4 vurderes selve drøftingsbegrepet, og hvordan dette påvirker spesifikke temaer det skal drøftes om.

Punkt 5 ser på hvordan drøftingen skal gjennomføres, og vurderer særlige tiltak som kan pålegges for å få den gjennomført, herunder taushetsplikt.

Til slutt i oppgaven vil også konsekvenser av brudd på reglene om informasjons- og drøftingsplikt vurderes.

---

<sup>15</sup> Ot. prp.nr. 79 (2000-2001) s. 19

## 2 DE BERØRTE VED VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE

### 2.1 Tillitsvalgt

Etter aml. § 16-5 skal arbeidsgiver informere og drøfte med tillitsvalgt. Det blir derfor viktig å klargjøre hvem som omfattes av dette begrepet.

Direktivet bruker «repræsentanter for arbeidstagerne», og det følger av art. 2 (1) bokstav c at det skal være representanter for arbeidstakere i henhold til praksis i medlemsstatene eller lovgivning.

Arbeidsmiljøloven definerer ikke tillitsvalgt. Tradisjonell bruk av tillitsvalgt relateres til representanter for fagforening.<sup>16</sup> Det følger likevel av forarbeidene at begrepet tillitsvalgt ikke skal snevres inn til å forstås på den måten at det kun er de som er valgt av og blant fagforeninger, det skal legges til grunn et vidt begrep.<sup>17</sup> Videre følger det av forarbeidene at det må vurderes konkret hva som ligger i begrepet tillitsvalgt.<sup>18</sup> Da tillitsvalgte fra fagforening kun representerer de arbeidstakerne som er medlemmer i den fagforeningen er det naturlig at loven legger opp til et videre begrep. I en og samme virksomhet kan det finnes arbeidstakere som er organisert i flere, forskjellige fagforeninger samt uorganiserte arbeidstakere.

Det avgjørende i forhold til hvem som er tillitsvalgt etter bestemmelsen vil være om de som berøres av virksomhetsoverdragelsen er representert når informasjon og drøfting gjennomføres.<sup>19</sup> Hverken arbeidsmiljøloven eller direktivet setter noen begrensninger på antall tillitsvalgte, det henvises kun til tillitsvalgte for de berørte arbeidstakerne. Det må derfor antas at det ikke er noe i veien for at de arbeidstakerne som er fagorganisert kan la seg representere av sine tillitsvalgte, mens de uorganiserte får sine representanter i stedet for at det må velges en felles representant for alle arbeidstakere. Etter Hovedavtalen er det kun

---

<sup>16</sup>Evju (2010) s. 418

<sup>17</sup>Ot.prp.nr.79 (2000-2001) s. 20

<sup>18</sup>Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 121

<sup>19</sup>Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 340



tillitsvalgte etter det tradisjonelle fagforeningsbegrepet som omfattes. Likevel vil de ikke-organiserte arbeidstakerne omfattes av arbeidsmiljøloven slik at også disse blir representert.

Ordlyden i arbeidsmiljøloven § 16-5 (1) er ganske vid med tanke på hvem arbeidsgiver skal drøfte med. Den gir ikke anvisning på om overdrager og erverver kun skal drøfte med tillitsvalgte for sine arbeidstakere eller om plikten også gjelder for den andre siden. Mens i direktivet art 7 nr. 1 er ordlyden at «Overdrageren og erhververen skal underrette representanter for deres respektive arbeidstagere ...», dette taler for at plikten påligger at det skal drøftes med de som er tillitsvalgte for ens egne arbeidstakere. Likevel er direktivet som nevnt et minimumsdirektiv, og det antas at ordlyden ikke er til hinder for at man skal kunne informere og drøfte med tillitsvalgte for andre enn sine respektive arbeidstakere.<sup>20</sup>

### **2.1.1 Arbeidstakere uten fagorganisert tillitsvalgt**

Det finnes mange arbeidstakere som ikke er fagorganiserte. Som nevnt over er ikke tillitsvalgtbegrepet i § 16-5 begrenset til kun å gjelde de som er fagorganisert. Likevel vil tillitsvalgte valgt av og fra fagorganisasjoner være lett identifiserbare. De arbeidstakerne som ikke er fagorganiserte har kanskje ikke valgt noen til å representere seg.

Hvem er representant for ikke organiserte arbeidstakere?

Arbeidsmiljøloven gir visse regler om representanter som skal ivareta arbeidstakere, dette er regler om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Arbeidsmiljøloven § 6-1 pålegger bedrifter, etter nærmere bestemte regler, å ha verneombud. Verneombud er representanter for arbeidstakere i spørsmål om arbeidsmiljø, jf. aml § 6-2. Disse spørsmålene gjelder særlig å påse at arbeidet hensynstar arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd etter arbeidsmiljøloven. Typiske saker verneombudet ikke deltar i er

---

<sup>20</sup>Fougner (2018) s. 1147

konflikter i den enkeltes arbeidstakers arbeidsforhold, dette er saker som tilhører tillitsvalgrollen med mindre konflikten bunner i arbeidsmiljøet.

I virksomheter med minst 50 ansatte skal det opprettes et arbeidsmiljøutvalg, jf. aml. § 7-1. Her skal arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten være representert. Arbeidsmiljøutvalget skal jobbe for gjennomføringen av at virksomheten har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. aml. § 7-2 (1). Annet ledd angir saker arbeidsmiljøutvalget skal behandle. Dette gjøres enten på oppfordring fra arbeidsgiver eller verneombud. Etter bestemmelsens bokstav d gjelder dette også andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet.

Kan verneombud eller arbeidsmiljøutvalg fungere som tillitsvalgt?

Som nevnt vil den plikten som pålegges tillitsvalgte etter aml. § 16-5 således gå utenfor det ordlyden i loven legger til verneombudets oppgaver. Det følger likevel av forarbeidene at «Det antas derfor at også verneombudene oppfyller kravene til å være representanter for arbeidstakerne.»<sup>21</sup> Ved en slik vurdering kan det også tenkes at arbeidsmiljøutvalget vil oppfylle kravene.

Likevel kan det tenkes at hverken verneombudet eller arbeidsmiljøutvalget ønsker å fylle denne rollen. Det kan derfor være problematisk å bare anta at verneombudet skal fungere som tillitsvalgt i saker om informasjons- og drøftingsplikten etter aml. § 16-5. Begrunnelsen for at det antas at verneombudet kan oppfylle kravene som representant for arbeidstakerne er at direktivet ikke stiller «... krav til hvilke oppgaver de som er arbeidstakerrepresentanter har. I artikkel 2 c) er vilkåret kun at de er arbeidstakerrepresentanter i samsvar med medlemsstatenes lovgivning eller praksis.»<sup>22</sup> Likevel har EU-domstolen vurdert at en slik henvisning til nasjonal rett i direktivet ikke betyr at en hvilken som helst nasjonal lovgivning er god nok.<sup>23</sup> Selv om den nevnte saken omhandlet konsekvenser av brudd på drøftingsplikten

---

<sup>21</sup> Ot.prp.nr. 79 (2000-2001) s. 20

<sup>22</sup> Ot.prp.nr. 79 (2000-2001) s. 20

<sup>23</sup> Sak C-382/92 Kommisjonen v. Storbritannia, punkt 26

kan uttalelsene brukes til å vise at det ikke nødvendigvis er godt nok med regulering i nasjonal rett dersom den ikke ivaretar direktivets hensyn.

Det er derfor usikkert om bruk av verneombud eller arbeidsmiljøutvalg som representant for arbeidstaker vil være i overensstemmelse med forpliktelsene etter direktivet.

### **2.1.2 Ingen representanter for arbeidstakerne**

I noen tilfeller kan det tenkes at det heller ikke er valgt verneombud eller finnes et arbeidsmiljøutvalg. Etter direktivet art. 6 nr. 5 må arbeidsgiver sørge for representasjon der det ikke finnes.

I en sak for EU-domstolen hadde ikke britisk rett regler som sørget for representasjon for arbeidstakerne. Domstolen uttalte at selv om hensikten med direktivet kun er delvis harmonisering, kan ikke det forhindre medlemsstatene i å ta alle nødvendige midler i bruk for å sikre at arbeidstakerne har representasjon med sikte på informasjon og drøfting.<sup>24</sup> Storbritannia anførte at direktivet ikke påla medlemsstatene å innføre en særskilt ordning for representasjon for å være i overensstemmelse med direktivet. EU-domstolen avviste dette, og pekte på at art. 6 og art. 9 sammen pålegger medlemsstatene å treffe alle tiltak nødvendig for at arbeidstakerne skal informere og drøfte gjennom sine representanter.<sup>25</sup> Dette betyr at det er opp til medlemsstatene å fastsette på hvilken måte det skal pekes ut representasjon for arbeidstakerne for å gjennomføre informasjons- og drøftingsplikten på den måten direktivet angir.<sup>26</sup> Likevel betyr det ikke at statene må ha etablert et generelt valgsystem i alle typer spørsmål, det er kun for de oppgavene som følger av direktivet.<sup>27</sup>

Det er ingen bestemmelser i arbeidsmiljøloven om hvordan man skal velge representanter for arbeidstaker der dette ikke finnes, og direktivet går heller ikke konkret inn på dette. Den ovennevnte dommen går heller ikke inn på gjennomføringen. Generaladvokaten anførte at en

---

<sup>24</sup>Sak C-382/92 Kommissjonen v. Storbritannia, punkt 28

<sup>25</sup>Sak C-382/92 Kommissjonen v. Storbritannia, punkt 26

<sup>26</sup>Evju (2010) s. 424

<sup>27</sup>Evju (2010) s. 425

ad hoc-opprettelse må være i tråd med direktivet, men domstolen kommenterte ikke på dette.<sup>28</sup> En ad hoc-opprettelse vil være at det velges representanter kun for det mål å representere arbeidstakerne ved den spesifikke virksomhetsoverdragelse, dette kan typisk være et allmøte blant de berørte ansatte hvor de selv velger en eller flere representanter. Det er klart at en ad hoc-opprettelse vil kunne sørge for representasjon, likevel vil det beste for å ivareta arbeidstakernes rettigheter være «... en mer varig forankring og en viss kontinuitet.»<sup>29</sup> Praktisk kan det også være problematisk med en ad hoc-opprettelse. Det kan tenkes at en slik løsning bør gjøres av de berørte arbeidstakerne. Virksomhetsoverdragelsen kan likevel være på et slikt sted i prosessen at det ikke er ønskelig for arbeidsgiver å involvere de berørte arbeidstakerne, eller å gå ut med informasjonen om prosessen enda. Likevel må det som vist over være representanter for arbeidstaker. Så lenge ikke lovgiver regulerer dette nærmere må en ad hoc opprettelse være en tilstrekkelig løsning for å sørge for representasjon basert på plikter etter direktivet.

Det er derfor klart at en tillitsvalgt som er valgt av og blant fagforening vil oppfylle kravet til representant for arbeidstakerne. Det er også klart at de ikke kun er disse som omfattes av ordlyden. For de som ikke er representert via fagforening må det finnes representant. Hvordan dette skal gjøres følger ikke av direktiv eller arbeidsmiljøloven. Det kan derfor tenkes at en ordning med verneombud eller en ad hoc opprettelse vil være den beste måten å sørge for at det finnes representant for arbeidstaker.

## 2.2 Arbeidsgiver

Arbeidsmiljøloven § 16-5 angir at både gammel og ny arbeidsgiver skal drøfte med tillitsvalgte. Direktivet bruker innehaver i stedet for arbeidsgiver, men det følger av rettspraksis at dette skal forstås tilsvarende som arbeidsgiver.<sup>30</sup> Heretter vil gammel arbeidsgiver omtales som overdrager og ny arbeidsgiver vil omtales som erverver.

---

<sup>28</sup>Sak C-382/92 Kommissjonen v. Storbritannia, punkt 14

<sup>29</sup>Evju (2010) s. 425

<sup>30</sup>Se for eksempel sak C-171/94 Merckx v. Ford Motors, punkt 28

Arbeidsmiljøloven § 1-8 definerer arbeidsgiver som «... enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste.» Ofte er det uproblematisk å identifisere arbeidsgiver, men i visse tilfeller hvor virksomheten har organisert seg på særskilte måter kan det være utfordrende.<sup>31</sup> Utgangspunktet er likevel slått fast i forarbeidene. Dersom en juridisk person eier og driver virksomheten vil også denne juridiske personen være arbeidsgiver selv om arbeidsgiverfunksjonen utøves av noen som opptrer på vegne av den juridiske personen. Arbeidsgiver vil da være «vedkommende aksjeselskap, andelslag, stiftelse, statsforetak, statsetat, fylkeskommune eller kommune og så videre.»<sup>32</sup> Det samme er utgangspunktet i konserner og andre sammensatte virksomhetsorganisasjoner.

Det finnes særskilte problemstillinger tilknyttet norske virksomheters internasjonale tilknytninger, f.eks. når beslutningen om virksomhetsoverdragelse er fattet av organer som ikke befinner seg i Norge. Likevel vil dette være mer aktuelt å vurdere i forhold til når drøftingsplikten inntreffer.

### **2.2.1 Plikt mellom overdrager og erverver**

Bestemmelsen pålegger både overdrager og erverver å drøfte med arbeidstakernes tillitsvalgte, men sier ingenting om forholdet mellom overdrager og erverver.

Direktivet art. 3 nr. 2 gir medlemsstatene mulighet til å sikre at overdrageren gir erververen informasjon. Direktivet forplikter ikke medlemsstatene til dette, det følger av direktivets ordlyd at dette er en «kan» bestemmelse. Når direktivet skulle gjennomføres valgte lovgiver å ikke ta inn en bestemmelse om informasjonsplikt mellom overdrager og erverver i arbeidsmiljøloven. Det følger av forarbeidene at departementet ikke fant det naturlig å regulere forholdet mellom andre enn arbeidsgiver og arbeidstaker.<sup>33</sup> Det uttales videre i forarbeidet at en regulering mellom erverver og overdrager allerede følger av alminnelig avtale- og konkurranserett i Norge.<sup>34</sup> Her siktes det antagelig til den alminnelige

---

<sup>31</sup> Borgerud (2007) s. 40

<sup>32</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 75

<sup>33</sup> Ot.prp. nr. 79 (2000-2001) s. 22

<sup>34</sup> Ot.prp. nr. 79 (2000-2001) s. 22

lojalitetsplikten i kontraktsforhold.<sup>35</sup> Den alminnelige lojalitetsplikten i kontraktsforhold er et overordnet prinsipp som går ut på at partene skal opptre lojalt og ikke undergrave den andre parts interesser. Forarbeidene fastslår at en regulering mellom overdrager og erverver ikke vil ha betydning for arbeidstakernes rettigheter.<sup>36</sup> Det er derfor ingen plikt etter arbeidsmiljøloven eller direktivet som regulerer informasjon mellom overdrager og erverver.

En informasjonsflyt mellom erverver og overdrager er viktig i prosessen, og kan være helt nødvendig for å oppfylle informasjons- og drøftingsplikten med tillitsvalgte. Hvis overdrager ikke vet om forhold på erververens side vil ikke overdrageren kunne informere de tillitsvalgte om slike forhold. Og motsatt kan ikke erverver forberede seg på en overdragelse fullt ut uten nødvendig informasjon. Hvis f.eks. erverver ikke vet hvor mange ansatte som hører til den delen som skal overdras vil det være vanskelig å vurdere om en nedbemanning må skje, samt om de ansatte som er en del av overdragelsen har individuelle avtaler etter arbeidskontrakten.

Partene har selvfølgelig anledning til å innta egne bestemmelser om informasjon seg imellom i avtalen de inngår, som en del av f.eks. en kjøpskontrakt. Som nevnt over er dette også antatt å følge av alminnelig avtale- og konkurranserett i Norge. Det følger av direktivet art. 3 nr. 2 at manglende informasjon mellom overdrager og erverver ikke vil berøre arbeidstakernes rettigheter. Dette betyr at feil eller manglende informasjon fra overdrager om lønnsvilkår ikke vil frata den enkelte arbeidstakeren disse rettighetene. Selv om det ikke vil frata den enkelte arbeidstaker sine rettigheter, vil manglende regler om informasjon mellom overdrager og erverver ikke være med på å skape forutsigbarhet eller gi tillitsvalgte fullt ut mulighet til å drøfte alle forhold. En sikring av rett mellom overdrager og erverver vil i utgangspunktet sikre arbeidstakerne, og på denne måten formålet med direktivet.

### **2.2.2 Overdragelse utenfor kontrakt**

Som nevnt over er det antatt at det følger en lojalitetsplikt mellom overdrager og erverver av alminnelig avtale- og kontraktsrett i Norge. Innledningsvis i punkt 1.1 er det i oppgaven pekt på at et av vilkårene for at det foreligge en virksomhetsoverdragelse er at «overføring må skje

---

<sup>35</sup>Jetlund s. 352

<sup>36</sup> Ot.prp. nr. 79 (2000-2001) s. 22

på grunnlag av kontrakt eller ved sammenslåing av virksomhet.» Likevel følger det av EU-domstolens praksis at hva som omfattes av en overdragelse er et vidt begrep. I Daddy's Dance Hall behandlet domstolen et tilfelle av overdragelse utenfor kontrakt.<sup>37</sup> I denne saken var det et selskap som leide ut lokaler. En leietaker sa opp, og med virkning fra samme dag driften ble innstilt inngikk utleieren en leieavtale med Daddy's Dance Hall. De gjeninnsatte personalet fra det tidligere leieforholdet. I dette tilfellet var det aldri et kontraktsforhold mellom den tidligere leietakeren og den nye leietakeren. Likevel ble det funnet å omfattes av direktivet. EU-domstolen har i flere saker funnet at det er en virksomhetsoverdragelse etter direktivet selv om det ikke finnes et direkte kontraktsforhold mellom partene. I Merckx uttalte EU-domstolen «... at det ikke er en forudsætning for, at direktivet finder anvendelse, at der består et direkte aftaleforhold mellom overdrageren og erhververen.»<sup>38</sup>

Det er derfor klart at det finnes tilfeller hvor det ikke foreligger en lojalitetsplikt etter alminnelig kontraktsrett da det ikke finnes et avtaleforhold. En annen typisk overdragelse hvor det ikke finnes et avtaleforhold mellom overdrager og erverver er en anbudssituasjon. Dette ble klargjort i Eidesund/Stavanger Catering-dommen av EFTA-domstolen.<sup>39</sup> I en anbudssituasjon står overdrager og erverver i direkte motsetning til hverandre, de er konkurrenter om den samme kontrakten. Det kan derfor tenkes at overdrager ikke ønsker å dele informasjon med erverver. Og som nevnt over er ikke plikten mellom erverver og overdrager valgt å reguleres i norsk lov. Likevel ble en slik situasjon vurdert av departementet i forarbeidene. Departementet uttalte da at i en anbudssituasjon, som er et treparts-forhold, «... hvor det i tilfelle antakelig vil være mest naturlig at det er anbudsinnbyder som bør sørge for den nødvendige informasjon.»<sup>40</sup> Det følger også av forarbeidene i relasjon til plikter etter arbeidsavtalen at da erververen overtar disse rettighetene vil «Den nye innehaveren vil dermed ha en sterk oppfordring til å bringe eventuelle rettigheter og plikter på det rene. Den tidligere innehaveren vil på den annen side ha en vidtgående opplysningsplikt.»<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> Sak C-324/86 Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall

<sup>38</sup> Sak C-171/94 Merckx v. Ford Motors, punkt 30

<sup>39</sup> Sak E-2/95 Eilert Eidesund v. Stavanger Catering AS, punkt 7 flg.

<sup>40</sup> Ot.prp.nr.79 (2000-2001) s. 22

<sup>41</sup> Ot. prp. Nr. 71 (1991-1992) s. 33

I norsk rett finnes det særtilfeller hvor det er valgt å regulere informasjonsplikten. Yrkestransportlova § 8 (2) er et slikt særtilfelle. Bestemmelsen viser tilbake til reglene om virksomhetsoverdragelse i aml. § 16-5 når det skal tildeles løyve etter yrkestransportlova. Likevel er det inntatt egne regler om informasjon til de som skal delta i konkurransen etter tredje ledd.

Som nevnt over fant lovgiver at å regulere forholdet mellom erverver og overdrager lå utenfor de forhold arbeidsmiljøloven skal regulere. Det fastholdes likevel i teorien at på bakgrunn av formålet med reglene om virksomhetsoverdragelse kan ikke en informasjonsplikt mellom overdrager og erverver ligge utenfor lovgivers ansvar.<sup>42</sup>

### **3 TIDSPUNKTET DRØFTINGSPLIKTEN INNTREER**

#### **3.1 Bakgrunn for ordlyd**

Direktivet angir at det skal drøftes innen rimelig tid.<sup>43</sup> Når lovgiver skulle sørge for at arbeidsmiljøloven var i tråd med direktivet valgte de å bruke ordlyden fra Hovedavtalen § 9-5. Det følger av forarbeidene at allerede en vesentlig del av arbeidslivet var bundet av Hovedavtalen, og således ved å bruke denne ordlyden ville man sørge for best harmonisering av arbeidslivet.<sup>44</sup> Medlemsstatene har anledning til å gi arbeidstakerne bedre vern enn det som følger av Direktivet da dette kun setter minimumsrettigheter.

#### **3.2 Så tidlig som mulig**

Etter ordlyden i aml. § 16-5 skal arbeidsgiver drøfte med tillitsvalgt «så tidlig som mulig». Dette er et vagt og skjønnsmessig uttrykk som ikke i seg selv gir anvisning på hva tidspunktet vil være.

---

<sup>42</sup>Fougner (2018) s. 1147

<sup>43</sup> Rådskdirektiv 2001/23/EF art. 7 nr. 1

<sup>44</sup> Ot.prp.nr. 79 (2000-2001) s. 19



Hvorfor skal drøftingen skje så tidlig som mulig?

Det følger av forarbeidene at «arbeidsgiver vil som regel ha plikt til å informere tillitsvalgte før arbeidstakere etter § 16-6. Fordi arbeidsgiver har drøftingsplikt med tillitsvalgte må informasjon gis så tidlig at deres synspunkt kan inngå i virksomhetens beslutningsgrunnlag.»<sup>45</sup> Virksomhetsoverdragelser kan ha store konsekvenser for arbeidstaker. Den klare endringen er at arbeidstakeren får en ny arbeidsgiver, men virksomhetsoverdragelser kan også føre med seg en endring i arbeidssted og oppgaver. Forarbeidene presiserer også at «Formålet er dels å gi informasjon om hva som kommer til å skje og hvilke følger dette kan medføre for arbeidstakerne, og dels at de ansatte gjennom sine representanter skal ha anledning til å øve innflytelse på beslutningen om virksomhetsoverdragelse.»<sup>46</sup>

Tillitsvalgte skal ivareta og representere arbeidstakerne i møte med arbeidsgiver i prosessen. For at de tillitsvalgte skal kunne utføre dette må informasjonen gis så tidlig som mulig, slik at de skal kunne vurdere informasjon samt gå i drøfting med gode forutsetning til å skulle representere de ansatte på best mulig måte. Det følger derfor av hensynet bak hvorfor drøftingen skal skje så tidlig som mulig at tidspunktet derfor må relateres til at de tillitsvalgte skal kunne være en del av drøftingen, og dermed virke inn på resultatet.

Når er så tidlig som mulig?

Transocean-saken<sup>47</sup> omhandlet tilbud for produksjonsboring på felt Gullfaks A, B og C. Tilbudet ble gitt av Statoil AS til Transocean Drilling AS, og med den forutsetning av at all informasjon og kontraktsforhandling ble gjort i fortrolighet. På bakgrunn av dette ble ikke tillitsvalgte inkludert i forhandlingene, og de fikk ingen informasjon før samme dag som kontrakten skulle undertegnes. Flertallet i Arbeidsretten kom frem til at selv om det ved å drøfte med de tillitsvalgte kunne skje et eventuelt fortrolighetsbrudd innebar dette ikke at «Hovedavtalens drøftingsplikt bortfalt eller moderert.»<sup>48</sup> I Transocean saken uttales det at «drøftelsesplikten oppstår så tidlig som mulig, hvilket i prinsippet betyr så snart det er aktuelt

---

<sup>45</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 340

<sup>46</sup> Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 273

<sup>47</sup> ARD-1996-130

<sup>48</sup> ARD-1996-130 s. 136

og allerede under forhandlingene.»<sup>49</sup> I tvisten som stod for Arbeidsretten opptrådte dermed Transocean Drilling AS tariffstridig ved å ikke overholde sin drøftelsesplikt.

Det følger av dom inntatt i ARD-2002-90 (KLP) at hva som ligger i «så tidlig som mulig» må bero på en konkret vurdering i det enkelte tilfellet.<sup>50</sup> Det presiseres likevel at drøftingen må skje før avgjørelsen om virksomhetsoverdragelsen blir tatt.<sup>51</sup> Formålet med dette er at arbeidstakerne skal få en anledning til å påvirke avgjørelsen tatt av arbeidsgiver gjennom tillitsvalgte. Av samme avsnitt i dommen følger det at drøftingsplikten inntreer når det er iverksatt en konkret og målrettet prosess. Dette innebærer at drøftelsesplikten inntreer etter at det har blitt utformet en klar og målrettet prosess, men før en avgjørelse om virksomhetsoverdragelse har blitt fattet. Dette er også klargjort i teorien hvor det sies at «Bestemmelsen gir anvisning på at selskapets ledelse skal bestrebe seg på å gi informasjon tidligst mulig. Samtidig påpekes at regelen ikke griper inn i ledelsens eventuelle behov for arbeidsro og konfidensialitet og pålegger for eksempel ikke selskapets ledelse informasjonsplikt på et forhandlingstidspunkt.»<sup>52</sup>

Uttalelsene fra KLP- og Transocean-sakene danner samlet rammen for når drøftingen skal skje. Den nedre grensen for når arbeidsgiver må igangsette informasjon og drøfting er når det er en klar og målrettet prosess. Arbeidsgiver er således ikke forpliktet til å skulle drøfte en intensjon eller tanke om salg av virksomhet, ei heller å ta de med i forundersøkelsene. Likevel kommer det klart frem i Transocean at når avgjørelsen er tatt skal drøftingen ha vært gjennomført. I Transocean kommer det frem at «Et av hovedformålene med bestemmelsen er at de tillitsvalgte skal gis anledning til å kunne påvirke bedriftens beslutninger.»<sup>53</sup>

Spørsmålet handler derfor om hva de tillitsvalgte skal påvirke. Hvis de tillitsvalgte skal gi anledning til å påvirke om det i det hele tatt skal skje en virksomhetsoverdragelse er det klart at dette må skje før en avgjørelse er tatt. Dersom arbeidsgiver har en dato for overdragelsen

---

<sup>49</sup> ARD-1996-130 s. 136

<sup>50</sup> ARD-2002-90 s. 606

<sup>51</sup> ARD-2002-90 s. 606

<sup>52</sup> Borgerud (2007) s. 119

<sup>53</sup> ARD-1996-130 s. 135

taler dette for at avgjørelsen om å overdra allerede tatt, og muligheten til å innvirke kan dermed uthules. Hvis de tillitsvalgtes roller kun er knyttet til hvordan gjennomføringen skal skje, eller hvilke tiltak som bør gjennomføres kan dette gjøres etter at selve avgjørelsen om overdragelsen er tatt, mens selve prosessen pågår. At de tillitsvalgte skal ha muligheten til påvirke avgjørelsen antas også i teorien. «Det antas imidlertid at et av formålene med informasjons- og drøftingsplikten er at de berørte arbeidstakerne skal ha anledning til å bli hørt og få gitt sine synspunkter før selve beslutningen er tatt. For å ivareta kravene bør således drøftelser holdes og informasjon gis før beslutningen om overdragelse fattes og en eventuell avtale signeres.»<sup>54</sup> Å ikke gi tillitsvalgte denne muligheten kan være med på å uthule hensikten med informasjons- og drøftingsplikten. Det skal dermed «sikre arbeidstakerne reell innflytelse i beslutningsprosessen.»<sup>55</sup>

Arbeidsrettens uttalelser har klart betydning for Hovedavtalen. Likevel kan også tolkning av «så tidlig som mulig» i Hovedavtalen ha stor betydning for forståelsen av aml. § 16-5.<sup>56</sup> Dette fordi som nevnt i forarbeidene, begrepet «så tidlig som mulig» er basert på Hovedavtalen.

Hovedavtalen § 19-4 gir også en mulighet til å få en sak prøvd for sanksjonsnemnd. I den ene saken som er blitt behandlet ble AS Norske Shell saksøkt for å ha opptrådt grovt tariffstridig ved ikke i tide å overholde sin informasjons- og drøftingsplikt etter Hovedavtalen § 9-5 første ledd.<sup>57</sup> Bakgrunnen var nedleggelse av et oljeraffineri. Striden lå i om informasjon ble gitt så tidlig som mulig. Flertallet uttalte at fordi man har anledning til taushetsplikt taler dette for at informasjonsplikten må inntre forholdsvis tidlig i en konkret analyse- og utredningsprosess. Dette for at å få virkning må informasjon gis så tidlig at de tillitsvalgte får reelle muligheter til gjennom drøftinger å utøve innflytelse på prosessen, og også på utformingen av eventuelt forslag. Selv om dette er en dom som går på en særregel i Hovedavtalen, er det vist over at tolkningen av ordlyden i Hovedavtalen har betydning for å slå fast tidspunktet etter arbeidsmiljøloven § 16-5.

---

<sup>54</sup>Borgerud (2007) s. 120

<sup>55</sup>Fougner (2011) s. 41

<sup>56</sup>Giertsen (1999) s. 237

<sup>57</sup> LOs kommentarer s. 36

Selv om de overnevnte dommene kan være med på å illustrere den øvre og nedre grensen for når drøftingsplikten inntre kan det likevel være vanskelig å nærmere konkretisere tidspunktet. Fra KLP kan det også trekkes ut at «så tidlig som mulig» ikke er en bestemt størrelse, det må vurderes konkret i den enkelte sak. Og at det således ikke kan konkretiseres for mye hva som ligger i «så tidlig som mulig».

For å prøve å se nærmere på hva «så tidlig som mulig» innebærer i en konkret situasjon tenkes det forskjellige typer virksomhetsoverdragelser for å illustrere hvor grensen går. En fusjon er en sammenslåing av to eller flere selskap, jf. aksjeloven § 13-3.

Generalforsamlingen i det enkelte selskap fatter endelig avgjørelse om fusjonering, men før dette skal styret i selskapene som skal fusjoneres utarbeide en felles fusjonsplan.<sup>58</sup>

Informasjons- og drøftingsplikten må derfor inntre før dette.<sup>59</sup> Giertsen uttaler at «Hvis muligheten til å påvirke skal være reell, er det nærliggende å tolke ordene «så tidlig som mulig» slik at plikten senest inntre på et tidspunkt da det ennå er faktisk mulig å utøve innflytelse på forhandlingsresultatene.»<sup>60</sup> Ved tilfelle av fusjon vil informasjons- og drøftingsplikten dermed inntre før styrebehandlingen, og som spesifisert i Transocean kan «så tidlig som mulig» bety allerede under forhandlingene.

Et annet typetilfelle av virksomhetsoverdragelse er outsourcing. Outsourcing er når en funksjon settes bort av selskapet til en underleverandør slik at de utfører dette. Et eksempel på en outsourcing kan være å legge lønshåndtering til et annet firma i stedet for å utbetale lønn selv. Så tidlig som mulig vil i dette tilfelle ikke være når man undersøker muligheten til om man bør outsource eller hva en outsourcing innebærer. Da informasjons- og drøftingsplikten skal sikre reell innflytelse kan det tenkes at grensen går når man har startet å finne en spesifikk å outsource til, men før man inn går avtale om dette, da plikten kan inntre allerede under forhandlinger.

---

<sup>58</sup> Aksjeloven § 13-3

<sup>59</sup> Giertsen (1999) s. 237

<sup>60</sup> Giertsen (1999) s. 237

I aml. § 16-5 annet ledd angis det hva det skal gis særskilt informasjon om. Det er denne informasjonen som skal gis arbeidstakerne direkte etter aml. § 16-6. Som tidligere nevnt forutsetter det at tillitsvalgte får denne informasjonen før arbeidstakere, for å skulle kunne drøfte.

Dersom arbeidsgiver ikke har all informasjon som nevnt kan man da vente med å drøfte med tillitsvalgte?

Hensikten med å vente med drøftingen vil kunne være for å sikre at all informasjon man gir fra seg er korrekt. Dersom informasjon gis før avgjørelsen endelig er tatt kan det hende at informasjonen endrer seg. Dette kan være forvirrende, og gjøre situasjonen usikker for de tillitsvalgte. Etter Hovedavtalen § 9-6 skal saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold drøftes med de tillitsvalgte før ledelsen treffer sine beslutninger. Likevel er det klart at arbeidsgiver ikke kan vente med å innlede informasjon og drøfting til man sitter på alt av informasjon etter aml. § 16-5. Arbeidsgiver kan således vente til man er forbi en utforskende fase, men som vist i Transocean og KLP utløses plikten når man er over i en planleggingsfase. Dette taler for at arbeidsgiver kanskje må gjennomføre informering og drøfting i flere faser. Arbeidsgiver kan således ikke vente med å drøfte til de har all informasjon etter bestemmelsen.

Kan «så tidlig som mulig» relatere seg til hvor avgjørelsen tas?

Visse virksomheter er organisert på en måte hvor selve avgjørelsen om en virksomhetsoverdragelse, eller som leder til en virksomhetsoverdragelse, tas utenfor norske landegrenser.<sup>61</sup> Det kan tenkes et konsern hvor morselskapet er utenfor Norge, mens datterselskapet er i Norge. Dersom morselskapet fatter en avgjørelse om virksomhetsoverdragelse hvordan påvirker dette vurderingen av hva som er «så tidlig som mulig»? Etter direktivet art 7 nr. 4 er forpliktelsene etter direktivet i behold uavhengig om avgjørelsen om overføring tas av arbeidsgiveren eller en virksomhet som kontrollerer arbeidsgiveren. Reglene får derfor anvendelse uavhengig av hvor selve beslutningen tas. Likevel kan det at avgjørelsen tas et annet sted forvanske situasjonen. Hvis morselskapet tar

---

<sup>61</sup>Klingsten (2016) s. 121

avgjørelsen er det usikkert om de tillitsvalgte får reell innflytelse på prosessen. Innflytelsen vil være avhengig av gjennomføringen av selve prosessen innad i selskapet. En annen problematikk som kan følge av at avgjørelsen tas utenfor selskapet eller landegrensene er at tariffavtaler har virkeområde som kun er begrenset til Norge. Selv om praksis om «så tidlig som mulig» etter Hovedavtalen vil ha betydning for drøfting av aml. § 16-5 i Norge er det usikkert om denne kan tillegges samme vekt når avgjørelsen er tatt utenfor landegrensene. Dette kan dermed føre til en snevrere drøftingsplikt i disse tilfellene.

## 4 GJENSTAND FOR DRØFTINGSPLIKT

### 4.1 Arbeidsmiljøloven § 16-5

Arbeidsmiljøloven § 16-5 annet ledd oppstiller særskilte temaer arbeidsgiver skal informere tillitsvalgte om, dette skal arbeidsgiverne også informere de ansatte om.<sup>62</sup> Disse er

- a) grunnen for overdragelsen,*
- b) fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,*
- c) de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne,*
- d) endring i tariffavtaleforhold,*
- e) planlagte tiltak overfor arbeidstakerne,*
- f) reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter*

Punkt a, b, c og e er i samsvar med direktivet art. 7 nr. 1, mens punkt d og f er en utvidelse av minimumsdirektivet. Det er kun punktene som er i samsvar med direktivet som skal tolkes på grunnlag av direktivfortolkning.<sup>63</sup> Reglene i kapittel 16 som gjennomfører direktivet har forrang ved konflikt.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> Arbeidsmiljøloven. § 16-6 siste punktum

<sup>63</sup> Fougner (2018) s. 1151

<sup>64</sup> EØS-loven art. 2

Utover opplistingen gir ikke bestemmelsen anvisning på hva som skal drøftes. Det følger likevel av ordlyden at punktene ikke er uttømmende da dette er temaer det skal gis «særskilt informasjon om». At det skal gis særskilt informasjon om dette tilsier at dette er temaer som alltid må informeres om, men ikke at det er det eneste. Også det at første ledd angir at det skal gis informasjon om og drøfte overdragelsen tilsier at dette vil innebære alle sider av overdragelsen som har betydning for arbeidstaker. Videre er bestemmelsen en spesialregulering av den generelle drøftingsplikten i kapittel 8. Etter aml. § 8-1 «skal arbeidsgiver informere og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte». De pliktene som følger av kapittel 8 kommer derfor også til anvendelse. Derfor må informasjons- og drøftingsplikten etter aml. § 16-5 også omfatte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold. Det er klart at det er mye som kan ha betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold, og at det er dette drøftingsplikten skal omhandle.

Videre i kapittelet vil jeg først se på definisjonen av drøfting for å kunne klargjøre hva som ligger i plikten, før jeg går inn på hva det skal drøftes om.

#### **4.1.1 Hva ligger i drøfting?**

En naturlig språklig forståelse av drøfting vil være at man snakker sammen og utveksler meninger. Dette er annerledes enn ved informasjon hvor det er det ensidig, fra den ene parten til den andre. En drøfting vil derfor være mer utveksling enn kun informasjon. Grensen kan sies å gå mot forhandling. En forhandling er typisk gi og ta, som f.eks. i en tarifforhandling. Ved en forhandling skal man komme til en enighet begge kan gå med på. Vetorett er når en part har anledning til å sette ned foten å bestemme uavhengig av hva den andre mener. Det følger av lovkommentar at «Drøftelsesbegrepet er i norsk tradisjon benyttet om saksbehandling med medinnflytelse for tillitsvalgte eller arbeidstakerne direkte, før arbeidsgiver treffer sin beslutning.»<sup>65</sup> Det er dermed klart at arbeidsgivers drøftingsplikt ikke er en forhandlingsplikt.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup>Fougner (2018) s. 1151-1152

<sup>66</sup>Fougner (2011) s. 214

Det uttales i lovkommentar til arbeidsmiljøloven at selv om ikke det generelle direktivet om informasjon- og drøftinger kommer direkte til anvendelse på virksomhetsoverdragelser, jf. fortalen punkt 29, kan det gi en viss veiledning.<sup>67</sup> Det følger av direktivets art. 4 at drøfting skal skje på en slik måte at det er mulig for arbeidstakerrepresentantene å møte arbeidsgivere og få et grunnlagt svar på ethvert standpunkt de måtte uttrykke. Dette er samme ordlyd som arbeidsmiljøloven § 8-2.

Etter Hovedavtalen § 9-6 skal det drøftes før det fattes beslutninger «... i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold ...» Ordlyden her er vid, da det er mye som faller inn under dette. Det er ikke uvanlig at tariffavtaler har egne bestemmelser om informasjon og drøfting. Disse vil da gjelde i tillegg til loven, men kan ofte være sammenfallende.

Det følger av forarbeidene at aml. § 16-5 «... må fortolkes i lys av de generelle reglene om informasjon og drøfting i kap. 8.»<sup>68</sup> Dette betyr bl.a. at arbeidstakernes representanter etter omstendighetene også kan kreve informasjon om andre viktige forhold enn det som fremgår av bokstavene a til f, jf. §§ 8-1 og 8-2. Som nevnt over følger det også av ordlyden at drøftelsen ikke kun er begrenset til punktene.

Som nevnt over omhandler aml. kapittel 8 en generell informasjon- og drøftingsplikt mens kapittel 16 omhandler en plikt spesifikt tilknyttet virksomhetsoverdragelser. Kapittel 8 er en gjennomføring av Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF. Formålet følger av fortalen, og skal styrke sosial dialog og øke gjensidig tillit.<sup>69</sup>

Arbeidsmiljøloven § 8-2 (3) angir gjennomføring av informasjon og drøfting. Informasjon må gis så tillitsvalgte kan sette seg inn i saken, og drøftingen skal bygge på informasjonen som

---

<sup>67</sup> Johansen (2015) s. 1076

<sup>68</sup> Ot.prp. 49 (2004-2005) s. 340

<sup>69</sup> Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF



kommer fra arbeidsgiver. Det presiseres også at informasjon og drøfting skal skje på det ledernivå som saken tilsier.

Det antas at et av formålene med informasjons- og drøftingsplikten er at de berørte arbeidstakerne skal ha anledning til å bli hørt og få gitt sine synspunkter på overdragelsen før selve beslutningen er tatt.<sup>70</sup> For å ivareta formålet bør således drøftelser holdes og informasjon gis før beslutningen om overdragelse fattes og en eventuell avtale signeres. Det kommer frem i forarbeidene at «Drøftingsplikten tar imidlertid ikke sikte på å gi de ansatte rett til noen annen eller tidligere informasjon eller innflytelse på beslutningsprosessen enn det de som i dag omfattes av Hovedavtalen har.»<sup>71</sup>

Konklusjonen på hva som ligger i drøfting er at partene skal utveksle meninger, og at de tillitsvalgte skal kunne ha innvirkning på prosessen. Dette for å ivareta arbeidstakerne ved virksomhetsoverdragelse. Likevel vil ikke denne drøftingsplikten strekke seg til at de tillitsvalgte kan bestemme hva som skal gjøres eller at de har en vetorett.

## **4.2 De rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne**

Det følger av aml. § 16-5 at «de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne» skal drøftes med tillitsvalgte. Ordlyden er vid, og vil således omfatte mye. Det vil blant annet innebære pensjon og forsikring.<sup>72</sup> Utgangspunktet vil derfor være at det skal informeres om alle følger for arbeidstakerne begrunnet i selve overdragelsen.

### **4.2.1.1 Valgrett**

Reservasjonsretten skal det informeres særskilt om.<sup>73</sup> Bestemmelsen gir arbeidstaker hjemmel til å motsette seg at arbeidsforholdet skal overføres ny arbeidsgiver. Etter aml § 16-2 (1) og

---

<sup>70</sup> Borgerud (2007) s. 120

<sup>71</sup> Ot. prp. Nr. 71 (1991-1992) s. 36

<sup>72</sup> Næss (2013), s. 199

<sup>73</sup> Arbeidsmiljøloven § 16-5 (2) bokstav f

direktivet art. 3 nr. 1 har arbeidstaker rett til å bli med overdrager, men ikke plikt. Formålet med direktivet er å sikre stabilitet for arbeidstakeren. Etter EU-domstolens uttalelser vil det stride mot grunnleggende rettigheter å måtte arbeide for en arbeidsgiver man ikke selv har valgt, dette er således begrunnelsen for en reservasjonsrett.<sup>74</sup>

Det kan ikke finnes valgrett uten reservasjonsrett, men det kan være reservasjonsrett uten valgrett. For å skulle påberope seg valgretten bruker man også reservasjonsretten. Kort fortalt betyr valgretten at når man benytter seg av reservasjonsretten, arbeidsforholdet overdras da ikke til erververen, kan man velge å fortsette arbeidsforholdet hos overdrageren. Direktivet hjemler ikke valgretten, likevel er det et minimumsdirektiv. Medlemsstatene står derfor fritt til å gi bedre rettigheter enn etter direktivet, en valgrett vil således være en utvidelse av rettighetene etter direktivet. Det følger også av EU-domstolen at dette er opp til den enkelte medlemsstaten å bestemme.<sup>75</sup>

Første gang valgretten ble vurdert av Høyesterett var i Nemko-saken.<sup>76</sup> Høyesterett uttalte at «det består en valgrett i visse spesielle tilfeller ...» I Psykiatri-dommen ble vilkåret for om det foreligger valgrett formulert til å være i de tilfeller der «en virksomhetsoverdragelse som fører til ikke uvesentlige negative endringer i arbeidstakerens situasjon».<sup>77</sup> Ordlyden er ikke klar, det er en skjønnsmessig vurdering. Og så langt har Høyesterett kun behandlet noen få saker tilknyttet valgretten. Av disse sakene kan man dra ut at valgretten er begrenset til å kun gjelde i visse tilfeller. Dette er tilfeller hvor endringene i arbeidssituasjonen er funnet å være av en så inngripende karakter, og betyr så mye for arbeidstakerens nåtidige og fremtidige situasjon at de bør utløse valgrett. Det følger av Nemko-saken at slike endringer lettere kan oppstå når bare begrensede deler av en virksomhet overdras.<sup>78</sup> Den siste saken Høyesterett behandlet om valgrett var i 2018.<sup>79</sup> Dette er første sak som omhandlet valgrett som følge av å miste retten til AFP, den er således prinsipiell. Arbeidstakeren hadde sannsynliggjort et tap på 1,3 millioner kroner og det ble lagt vekt på at arbeidstakeren var nær vilkårene for å kunne ta ut AFP.

---

<sup>74</sup> Se Sak C-132/91 Katiskas v. Konstantinidis, punkt 32-33 og sak C-171/94 Merckx v. Ford Motors, punkt 34

<sup>75</sup> Sak C-132/91 Katiskas v. Konstantinidis, punkt 35

<sup>76</sup> Rt. 1999 s. 977

<sup>77</sup> Rt. 2000 s. 2047 (Psykiatri-saken)

<sup>78</sup> Rt. 1999 s. 977

<sup>79</sup> HR-2018-01944-A

Må det informeres om valgretten?

Som nevnt pålegger ikke arbeidsmiljøloven å informere om valgretten, den er heller ikke nevnt i direktivet. Likevel skal det informeres om de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen etter aml. § 16-5, og om «... spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold ...», jf. aml. § 8-1. Som vist over er vilkårene som utløser valgretten at virksomhetsoverdragelsen fører til ikke uvesentlige negative endringer i arbeidstakerens situasjon. Vilåret er således knyttet til følgene virksomhetsoverdragelsen har for arbeidstakeren. Det er derfor klart at det skal informeres om de forhold som danner grunnlaget for en mulig valgrett. Dette vil tale for at det også bør informeres om selve valgretten. Også det at den generelle informasjonsplikten etter aml. § 8-1 nevner spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold peker i denne retning. Valgretten vil klart ha betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold.

Likevel fremholder Evju at informasjonsplikten fra arbeidsgiver til arbeidstaker etter aml. § 16-6 ikke omfatter valgrett. Da aml. § 16-6 viser tilbake til § 16-5 må dette også kunne gjelde denne bestemmelsen. Bakgrunnen for dette er at lovgiver ikke har vurdert dette i lovendringen i 2005. Evju fremsetter at dette nok kan begrunnes i at valgretten er såpass «diffus».<sup>80</sup> Som vist over er vilkårene for om valgretten finnes skjønnsmessige og vanskelig å vurdere. At overdrager eller erverver skal informere om dette kan således føre til forvirring. Det kan også tenkes at flere ønsker å benytte seg av valgretten. De fleste arbeidstakere vil ønske stabilitet, og det å kunne bli der man er vil virke forlokkende. Dersom man skal informere om valgretten kan det tenke seg at overdrager eller erverver således måtte gå inn på vilkårene for å klargjøre når valgretten er aktuell. Dette kan vanskeliggjøre prosessen, samt føre til at overdrager eller erverver må gå inn på kompliserte rettslige vurderinger. Evju mener dermed at det ikke kan ses på som mangelfull oppfyllelse av informasjonsplikt etter § 16-3, jf. § 16-6 dersom det ikke gis informasjon om valgretten fordi det ikke finnes bedre holdepunkt i lov og forarbeid. Likevel vil det å gi informasjon anses som god skikk.<sup>81</sup> Hensynet bak er at arbeidstaker skal ha mulighet til å vurdere sin situasjon, og om de ønsker å benytte seg av reservasjonsretten.

---

<sup>80</sup> Evju (2010) s. 521

<sup>81</sup> Evju (2010) s. s. 522

Konsekvensen av reservasjonsretten er at arbeidsforholdet ikke blir overført til erververen, og at det ikke består hos overdrageren. Å skulle benytte seg av reservasjonsretten vil således sette arbeidstakeren i den situasjonen at han/hun er uten arbeidsgiver. Dermed vil det tenkes at flere vil benytte seg av reservasjonsretten dersom de også kan ha en valgrett. Likevel er utgangspunktet i norsk rett at det ikke finnes en valgrett. Det kan føres til en lang prosess dersom arbeidsgiver må informere om alle mulige hypotetiske følger av en virksomhetsoverdragelse. På den andre side er reservasjonsretten og valgretten så nært knyttet at ved å informere om reservasjonsretten er man allerede inne på temaet. Likevel er det slik at valgretten er ment å skulle være et unntak.<sup>82</sup> Valgretten er ikke en rett arbeidstaker kan benytte seg av på lik linje som reservasjonsretten, og så lenge det opplyses om alle forhold som kan utløse en eventuell valgrett må informasjonsplikten antas oppfylt.

Som nevnt er det klart at informasjons- og drøftingsplikten omfatter forhold som kan begrunne valgretten. I HR-2018-01944-A ble det funnet å foreligge en valgrett fordi arbeidstakeren som følge av virksomhetsoverdragelsen ville miste retten til AFP. AFP er en tariffestet rett, likevel kom Høyesterett til at man ikke kan se bort fra denne ved vurderingen av om det foreligger valgrett. Dette vil derfor bety at AFP er en rett som det må informeres særskilt om.

Hva er konsekvensen av å ikke informere om valgretten?

Å ikke skulle informere om valgretten kan bety at den ansatte ikke håndhever den. Da valgretten er ulovfestet, er det ikke et konkret angitt tidspunkt for når den må påberopes. I Miljøtransport-saken<sup>83</sup> kom flertallet til at valgretten var utøvd for sent. Dommen går ikke konkret inn på hva som er for sent, eller hva som vil være i tide. Som nevnt over er valgretten avhengig av reservasjonsretten, og utøvelsen av denne har en frist som følger av aml. § 16-3 (2). Den settes av arbeidsgiver, men kan ikke være kortere enn 14 dager etter informasjon i § 16-6 er gitt. Det følger av Evju at fristene til reservasjons- og valgretten må henge sammen for ikke å sette fristen til reservasjonsretten ut av spill.<sup>84</sup> Videre er det verdt å merke seg at dersom informasjonsplikten etter aml. § 16-6 ikke er oppfylt utløses ikke fristen etter aml. §

---

<sup>82</sup> HR-2018-01944-A avsnitt 61

<sup>83</sup> Rt. 2000 s. 2058

<sup>84</sup> Evju (2010) s. 520-521

16-3 (2). Dette fordi det først er når den ansatte har fått tilstrekkelig informasjon at han/hun kan vurdere om de har en valgrett.

### 4.3 Planlagte tiltak

Planlagte tiltak skal etter aml. § 16-5 (2) bokstav e informeres særskilt om. Planlagte tiltak kan være alt fra flytting av arbeidssted, nedleggelse til overtallighet.<sup>85</sup> Det følger videre av aml. § 16-5 tredje ledd at planlagte tiltak skal drøftes med sikte på å oppnå avtale. Dette gjelder både for overdrager og for erverver. For å skulle inngå en avtale må derfor tillitsvalgte sitte på informasjon som gjør dette mulig

Et praktisk hensyn med å skulle inngå avtaler er at partene vil være klare på hva virksomhetsoverdragelsen innebærer. Dette kan bidra til å opprettholde direktivets formål om å skape trygghet for arbeidstaker, mens det for arbeidsgiver vil kunne være ledd i å forhindre en senere tvist. Det kan også være med på å skape forutsigbarhet dersom man før overdragelsen har avtalt hvordan gjennomføringen av en nedbemanningsprosess skal være. Det er også lange tradisjoner for å inngå avtaler i Norge om noe som egentlig er drøftingstemaer hvor avgjørelsen kan begrunnes i arbeidsgivers styringsrett.<sup>86</sup>

At det skal drøftes med sikte på å oppnå en avtale kan også ses på som en oppfordring til å inngå avtaler.<sup>87</sup> Dette kan være med på å skape forutsigbarhet for alle parter involvert. Likevel kan dette ikke trekkes for langt. Dersom partene hadde vært pålagt å inngå avtale hadde drøftingsplikten forandret seg til en forhandlings situasjon. Det er ikke slik det er, dersom partene ikke kommer til en enighet har arbeidsgiver anledning til ensidig å bestemme seg for tiltakene som skal gjennomføres. Også denne delen av prosessen forutsetter en åpenhet mellom overdrager og erverver. Dersom overdrager og erverver ikke informerer hverandre kan det vanskeliggjøre eller stanse denne delen av prosessen.

---

<sup>85</sup> Borgerud (2007) s. 120

<sup>86</sup> Johansen (2015) s. 1076

<sup>87</sup> Johansen (2015) s. 1076

## **5 GJENNOMFØRING AV DRØFTINGSPLIKT**

### **5.1 Praktisk**

Det følger ikke av arbeidsmiljøloven § 16-5 hvordan overdrager og erverver skal gjennomføre informasjons- og drøftingsplikten. Heller ikke kapittel 8 bestemmer fremgangsmåte for hvordan gjennomføringen skal skje, men det gis en viss anvisning i § 8-2 (3).

Informasjonen må gis så tillitsvalgte kan sette seg inn i saken, og drøftingen skal bygge på den informasjonen som kommer fra arbeidsgiver. Det presiseres også at informasjon og drøfting skal skje på det nivå på ledelse som saken tilsier, og på en måte som gjør det mulig for de tillitsvalgte å møte arbeidsgiveren og få et grunnlagt svar på uttalelser. Utover dette har lovgiver valgt å la partene selv bestemme hvordan det skal gjøres.

Selve prosessen som er virksomhetsoverdragelse kan skje over tid. Avgjørelsen om å gjennomføre en virksomhetsoverdragelse kan tas i et annet land og virksomhetene det omfattes kan være små eller store. Det er derfor hensiktsmessig at hver enkelt virksomhet har muligheten til å tilpasse prosessen til det som best passer de. At det ikke er regulert hvordan gjennomføring skal skje vil i utgangspunktet tilsi at man står ganske fritt, og således også kan tilpasse drøftingen til det som er mest praktisk. En virksomhetsoverdragelse kan ofte gå fort og å ivareta drøftingsplikten kan da være vanskelig. Hva som skal drøftes kan også føre til en stegvis prosess, da all informasjon ikke vil være tilgjengelig fra første stund. Loven gir på denne måten rom for å løse informasjons- og drøftingsplikten på den måten som passer den enkelte virksomhet og dens prosess best. Fordelen med dette er at man kan ivareta arbeidstakerne sine og at den gjeldende virksomhet er nærmest til å skulle vurdere på hvilken måte dette gjøres. På den andre siden kan det gjøre prosessen uforutsigbar, og krever dermed god dialog mellom partene.

### **5.2 Taushetsplikt**

Informasjons- og drøftingsplikten skal ivareta arbeidstakernes rettigheter og gi tillitsvalgte mulighet til å påvirke prosessen. Da plikten oppstår så tidlig som mulig, jf. aml. § 16-5, kan

det være informasjon om prosessen som er konfidensielle. For å ivareta behovet for konfidensialitet under kontraktsforhandlinger mellom overdrager og erverver kan det være behov for å pålegge de tillitsvalgte taushetsplikt.<sup>88</sup> Ved å ilegge taushetsplikt kan det gis informasjon om flere ting, f.eks. børssensitiv informasjon<sup>89</sup>, og på denne måten vil også drøftingsplikten ivaretas.

Etter Hovedavtalen § 9-19 nr. 2 forutsettes det at de tillitsvalgte har taushetsplikt. I Transocean anførte NHO at Statoils krav om fortrolighet gjorde at informasjons- og drøftingsplikten bortfalt. Arbeidsretten kom til at selv om det forelå særlige omstendigheter med krav om fortrolighet var det ikke grunnlag for å ikke informere. Arbeidsretten påpekte videre at det i denne saken var snakk om erfarne tillitsvalgte som var vant til å behandle fortrolige opplysninger. Mindretallet, på én dommer, kom på den andre side til at man burde kunne bruke faren for å miste hele kontrakten som begrunnelse for å vente med informasjon før etter kontrakten var undertegnet. Dette var basert på at «så snart som mulig» må forstås slik at bedriftsledelsen også må kunne ta hensyn. Som nevnt innledningsvis følger det av Rt. 2010 s. 330 at å skulle gjøre unntak fra reglene om virksomhetsoverdragelse med begrunnelse om at dette kan svekke konkurranse «... vil være i strid med reglenes klart uttalte sosiale formål.»<sup>90</sup>

Etter arbeidsmiljøloven § 8-3 (1) kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte taushetsplikt dersom virksomhetens behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre. At det gjelder bestemte opplysninger betyr at taushetsplikten kun vil gjelde visse opplysninger, og ikke saken som helhet. Det følger av forarbeidene at det med virksomhetens behov skal bety opplysninger som vil kunne skade virksomheten, dersom opplysningene kommer ut.<sup>91</sup> Etter andre ledd kan arbeidsgiver i særlige tilfeller unnlate å informere eller drøfte dersom det på tidspunktet åpenbart vil være til betydelig skade for virksomheten. Dette er et brudd på reglene om informasjon, og er således en snever unntaksregel.<sup>92</sup>

---

<sup>88</sup> Fougner (2011) s. 215

<sup>89</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 340

<sup>90</sup> Avsnitt 79

<sup>91</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 313

<sup>92</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 313

### 5.2.1 Verdipapirhandelloven

Verdipapirhandelloven skal legge til rette for sikker, ordnet og effektiv handel i finansielle instrumenter, jf. § 1-1. Etter verdipapirhandelloven § 3-4 må ikke innsideinformasjon gis til uvedkomne. Innsideinformasjon er informasjon som ikke er offentlig tilgjengelig eller allment kjent som er egnet til å påvirke kursen på finansielle instrumenter, jf. § 3-2 (1).

Hvem er uvedkommen?

Den naturlige språklige forståelsen av uvedkommen er noen som ikke bør ha tilgang, noen som er utenfor. Bakgrunnen for å ta inn ordlyden var å «... bevisstgjøre aktørene i deres håndtering av kurssensitiv informasjon, og dermed redusere informasjonsflyten og misbruk av denne.»<sup>93</sup> Utvalget foreslo at taushetsplikten skulle omfatte opplysninger som var egnet til å påvirke kursen på verdipapirene vesentlig. Utvalget viser til at andre forhold vil kunne ha vel så stor betydning for kursen på verdipapir, som f.eks. inngåelse av store kontrakter, fusjoner, oppkjøpstilbud mv.<sup>94</sup> Ansettelsesforhold er ikke i seg selv generelt nok til å gjøre noen til rette vedkommende. Spørsmålet blir således om personen har et naturlig og saklig behov for opplysningene på bakgrunn av sin stilling. Det presiseres at også tillitsvalgte kan ha et slikt behov i egenskap av sitt verv.<sup>95</sup> I et tilfelle som en virksomhetsoverdragelse vil en tillitsvalgt få slik informasjon på bakgrunn av sitt verv som tillitsvalgt. Som nevnt er hensynet å ivareta arbeidstakerne. Tillitsvalgte vil således ikke være uvedkommen.

## 6 KONSEKVENSER – BRUDD PÅ DRØFTINGSPLIKT

Det følger ikke av direktivet eller aml. kapittel 16 hva konsekvensen av brudd på informasjons- og drøftingsplikten er. Likevel følger det av direktivet at medlemsstatene må ta visse grep for å sikre at arbeidstakerne skal få sine rettigheter hørt.<sup>96</sup> Dette kapitlet tar sikte på å klargjøre hvilke konsekvenser brudd på informasjons- og drøftingsplikten har.

---

<sup>93</sup> Ot. prp. nr. 80 (2000-2001) s. 29

<sup>94</sup> NOU 1996:2 Verdipapirhandel s. 66

<sup>95</sup> NOU 1996:2 Verdipapirhandel s. 66

<sup>96</sup> Direktivet art. 9



## 6.1 FORPLIKTELSER ETTER NORSK RETT

### 6.1.1 Straff

Store deler av arbeidsmiljøloven er straffesanksjonert gjennom lovens kapittel 19. Kapitlet inneholder bestemmelser om straffeansvar for blant annet arbeidsgiver, arbeidstakere og henviser til straffelovens regler om straff for foretak. Det er likevel visse bestemmelser som ikke er straffbare. Etter arbeidsmiljøloven § 19-1 (4) unntas blant annet kapittel 16 og kapittel 8 i helhet fra straffesanksjonering.

Departementet foreslo å fjerne straffansvaret for deler av arbeidsmiljøloven som ikke i praksis ble straffeforfulgt fordi straff «... skal ha både en preventiv effekt og være holdningsskapende. Da bør også trusselen om straff være reell, noe departementet mener ikke alltid er tilfellet i dag.»<sup>97</sup> Arbeidsmiljøloven § 19-1 (4) hadde som hensikt å fjerne straff som middel i bestemmelser av utpreget sivilrettslig karakter, og for å unnta straff som middel for å sikre oppfyllelse av arbeidsavtalen.<sup>98</sup>

Straffelovgivningens hensyn med å være preventiv ble således trukket frem som et moment for å ikke straffe brudd på kapittel 8 eller 16. Det følger av praksis at påtalemyndigheten ikke forfulgte slike saker. Dette gjorde at det ikke virket avskrekkende. Dette kan gå over i en debatt om hvorvidt man mister de preventive eller holdningsskapingene effekten ved å ikke straffeforfølge, og det er utenfor det oppgaven skal se på. En konsekvens av at arbeidsgiver ikke kan straffes etter 19-1 (4) er at det ikke finnes hjemmel for heller å forfølge etter straffelovens regler om foretaksstraff § 28.

Det er således ikke anledning til å straffe for brudd på informasjon- og drøftingsplikten i aml. § 16-5 eller den generelle informasjons- og drøftingsplikten i aml. § 8-1 etter norsk lov.

---

<sup>97</sup> Prop. 48L (2014-2015) s. 62

<sup>98</sup> Fougner (2018) s. 1271

## 6.1.2 Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har etter aml. kapittel 18 tilsynsmyndighet med loven. De skal føre tilsyn med at bestemmelsene blir overholdt, jf. aml. 18-1. Dette kan de gjøre meldt, uanmeldt, eller postalt.<sup>99</sup> Arbeidstilsynet vil så utarbeide en rapport som sendes virksomheten slik at virksomheten kan kommentere på funnene. Hvis det er funnet feil har Arbeidstilsynet flere virkemidler. De kan blant annet vedta pålegg, stanse arbeid og ilegge overtredelsesgebyr.

Det følger likevel av arbeidsmiljøloven § 18-6 (1) at pålegg og enkeltvedtak kun kan treffes for positivt angitte bestemmelser. I den gamle arbeidsmiljøloven var formuleringen noe annerledes. Bakgrunnen for endring av ordlyden var at den naturlig språklige forståelsen av bestemmelsen ga uttrykk for at Arbeidstilsynet hadde «full vedtakskompetanse i forhold til alle lovens bestemmelser» når realiteten var at ordlyden ble tolket innskrenkende, og det var praksis for at Arbeidstilsynet ikke hadde myndighet når det kom til å håndheve lovens privatrettslige regler.<sup>100</sup> Forandringen i ordlyden førte således ikke til en realitetsendring.

Kapittel 16 og kapittel 8 er ikke positivt angitt i aml. § 18-6 (1). Dette betyr at Arbeidstilsynet ikke har anledning til å pålegge en virksomhet overtredelsesgebyr eller andre virkemidler for brudd på informasjon- og drøftingsplikten etter kapittel 16, jf. aml. § 18-10 (1).

## 6.1.3 Sivilrettslig

Det følger av arbeidsmiljøloven § 17-1 at ved søksmål om «rettigheter eller plikter etter denne lov gjelder domstolloven og tvisteloven».

Etter tvisteloven kan man gå til ulike typer søksmål. Hovedtypene er fastsettelsessøksmål, fullbyrdelsessøksmål og rettsendringssøksmål.<sup>101</sup> Både fastsettelses- og fullbyrdelsessøksmål følger av tvisteloven § 1-3, bestemmelsen skiller ikke mellom de ulike søksmålene. I tilfeller som denne oppgaven omhandler vil begrunnelse for tillitsvalgte til å gå til sak være å få en

---

<sup>99</sup> Arbeidstilsynet 2018

<sup>100</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 283

<sup>101</sup> Skoghøy (2014) s. 364

dom for at informasjons- og / eller drøftelsesplikten er overtrådt eller en dom for plikten til å gi informasjon og/ eller til å innlede drøftelser.<sup>102</sup> Da fastsettelsessøksmål anlegges for å oppnå en dom om hva som er rett i forholdet mellom partene, mens et fullbyrdelsessøksmål er for å få den andre parten til å gjøre eller unnlate noe er det disse to hovedtypene søksmål som vil behandles.<sup>103</sup>

### 6.1.3.1 Rettslig interesse

For å skulle få en sak prøvd for domstolene, må visse vilkår være til stede. Disse vilkårene kalles prosessforutsetninger. Det finnes mange prosessforutsetninger, som f.eks. domstolenes stedlige kompetanse og at kravet ikke er rettskraftig avgjort. Enhver prosessforutsetning må vurderes ut i fra det konkrete saksforholdet. Selv om det skal vurderes ut fra det konkrete saksforholdet vil det videre i oppgaven forsøkes å si noe generelt om rettslig interesse for tillitsvalgte ved brudd på bestemmelsen i aml. § 16-5.

Har tillitsvalgte rettslig interesse, jf. tvl. § 1-3?

For å skulle ha rettslig interesse må man ha et rettskrav, samt at det stilles krav til kravets aktualitet og partenes tilknytning.

Et rettskrav er et krav basert på rettsregler. Domstolene skal løse en konkret tvist, og den må da være basert på rettsregler. Typiske eksempler på et rettskrav kan være krav på betaling eller om hvem som er eier av en hytte. At det er basert på rettsregler betyr at det må reguleres av lov eller annet grunnlag, samt at avgjørelsen av saken må få rettsvirkninger. Videre avgrenser man også mot forhold av privat karakter<sup>104</sup> og verdivalg<sup>105</sup>. Et krav om brudd på eller gjennomføring av informasjons- og drøftingsplikten vil være basert på aml. § 16-5, direktivet eller tariffavtale. Det vil således kunne være et rettskrav.

---

<sup>102</sup> Fougner (2018) s. 998

<sup>103</sup> Skoghøy (2014) s. 364

<sup>104</sup> Rt. 1995 s. 1111

<sup>105</sup> Rt. 2010 s. 880 U avsnitt 18

Videre er det et vilkår for rettslig interesse at det er et reelt behov for domstolens oppklaring, dette vurderes ut i fra aktualitet og tilknytning. Aktualiteten er at dommen skal ha rettsvirkninger, det settes her en grense mot fortidige og fremtidige forhold. For eksempel vil erstatning for en inntrådt forsinkelse ha aktualitet, mens en sak om erstatning for en fremtidig forsinkelse ikke vil ha aktualitet. En sak om brudd på informasjons- og drøftingsplikten, eller å påvise at det foreligger en plikt til gjennomføring av plikten etter aml. § 16-5 vil således ha aktualitet.

Det må også påvises at man har tilstrekkelig tilknytning til kravet. Tilknytningen må vurderes for både saksøker og saksøkte, dette er for å påse at riktige parter møtes i domstolene. Utgangspunktet ved privatrettslige plikter er at det må gjelde saksøkers egen rett eller plikt overfor saksøkte. Plikten til informasjon og drøfting tilfaller tillitsvalgte etter § 16-5, selv om dette utføres for å ivareta rettigheter til arbeidstakerne. Tillitsvalgte vil derfor kunne ha tilknytning.

Som nevnt over må rettslig interesse vurderes ut i fra det konkrete rettsforholdet. Likevel kan man ikke ut i fra en generell gjennomgang av vilkårene utelukke at tillitsvalgte kan ha rettslig interesse i en konkret sak. Det samme fremholdes av Fougner<sup>106</sup>

### **6.1.3.2 Erstatningsrettslig søksmål**

En versjon av fullbyrdelsessøksmål er erstatningsrettslige søksmål. Spørsmålet blir således om tillitsvalgte kan gå til erstatningsrettslig søksmål. En eventuell rett til erstatning for tillitsvalgte vil ikke følge av lov eller kontrakt, det vil derfor være de ulovfestede erstatningsreglene som kommer til anvendelse. Vilråene for å skulle få erstatning er at man må påvise et økonomisk tap, et ansvarsgrunnlag og en årsakssammenheng. Allerede det første vilkåret vil være vanskelig å skulle påvise for tillitsvalgte. Dersom tillitsvalgte ikke får informasjon eller får drøftet, vil ikke dette ha en konsekvens for de tillitsvalgte. Det vil kunne ha en konsekvens for de tillitsvalgte som arbeidstakere i virksomheten, men ikke for den

---

<sup>106</sup> Fougner (2018) s. 998

rollen de utøver som tillitsvalgte. Det kan tenkes at arbeidstaker har en erstatningsrett, men dette ligger utenfor oppgaven å vurdere.

Konklusjonen blir således at tillitsvalgte kan ikke gå til erstatningsrettslig søksmål.

### **6.1.3.3 Midlertidig forføyning**

Et annet rettslig virkemiddel er midlertid forføyning. Midlertidig forføyning følger av tvisteloven kapittel 34, og går ut på at man midlertidig sikrer et krav frem til domstolen endelig har avsagt en dom. Dette betyr at man får en hurtig avgjørelse for å sikre at et krav ikke tapes, eller at det lider vesentlig skade. I en nabo tvist kan det f.eks. være at man får en midlertidig forføyning for at naboen ikke kan hugge ned et tre før det er avklart i en ordinær rettssak hvem sin eiendom treet står på. Ved midlertidig forføyning vil man da sikre at skaden ikke skjer. I denne oppgavens øyemed vil en midlertidig forføyning innebære at selve virksomhetsoverdragelsen unnlates eller stoppes slik at man kan gjennomføre informasjons- og drøftingsplikten.

Vilkårene for midlertidig forføyning er at det må sannsynliggjøres at det foreligger et krav og en sikringsgrunn, jf. tvl. § 32-1 (3) og § 34-2 (1). Det kan ikke besluttes midlertidig forføyning dersom skaden eller ulempen saksøkte blir påført står i åpenbart misforhold til den interesse saksøeren har i at forføyningen blir besluttet, jf. § 34-1 (2). Det må også foreligge rettslig interesse, jf. tvl § 1-3, dette er vurdert over.

Det følger av tvl. § 32-1 (3) at kravet må være noe annet enn betaling. Kravet må være av en slik karakter at saksøkeren har adgang til å få dom for forholdet. I en sak om midlertidig forføyning ved virksomhetsoverdragelse vil hovedkravet være å få dom for at informasjons- og drøftingsplikten skal fullbyrdes.

Sikringsgrunnen følger av tvl. § 34-1 bokstav a eller b. Etter bokstav a er grunnen til sikring at «saksøktes adferd gjør det nødvendig med en midlertidig sikring av kravet fordi forfølgning

eller gjennomføring av kravet ellers vil bli vesentlig vanskeligjort». I en sak om virksomhetsoverdragelse vil ikke informasjons- og drøftingsplikten kunne gjennomføres uten midlertidig forføyning. Med en gang virksomhetsoverdragelsen er skjedd kan det ikke skje drøftinger om prosessen. Det vil således være sannsynliggjort at det foreligger en sikringsgrunn.

Til slutt skal det foretas en interesseavveining. Det kan ikke gis midlertidig forføyning dersom den saksøkte blir påført skade eller ulempe i åpenbart misforhold til den interesse saksøker har i å få midlertidig forføyning. For saksøker vil en midlertidig forføyning bety at drøftingsplikten gjennomføres. Dette kan også bety at man får laget avtaler om tiltak som kan minske en eventuell nedbemanning. Gjennomføring av drøftingsplikten vil også gi arbeidstakerne muligheten til å vurdere sin situasjon, og om de vil benytte seg av reservasjonsretten. Likevel angir bestemmelsen at det er saksøkers interesse, og ikke andres interesser. Selv om tillitsvalgte i dette tilfelle skal ivareta arbeidstakerne er det de tillitsvalgtes interesser som her vurderes. For saksøkte vil det å stanse overdragelsen ha andre konsekvenser. Saksøker må da drive virksomheten videre, dersom en overdragelse var planlagt kan dette føre til et økonomisk tap. Det er også mulig at en stans i overdragelsen kan gjøre at avtalen mellom overdrager og erverver ikke lenger er gyldig dersom denne eksplisitt var avhengig av et overdragelsestidspunkt.

Det er derfor usikkert om tillitsvalgte kan få midlertidig forføyning.

#### **6.1.4 Hovedavtalen**

Brudd på Hovedavtalen er en tvist som kan bringes inn for Arbeidsretten, jf. arbeidstvistloven § 33. Arbeidsretten behandler kun tvister «mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens eller om krav som bygger på en tariffavtale» og brudd på fredsplikt, jf. arbeidstvistloven § 33. Arbeidsretten har kompetanse til å fastslå tariffbrudd, at tariffbrudd skal opphøre og at tariffmessige forhold skal gjenopprettes.

I 1988 fant partene i Hovedavtalen det hensiktsmessig å etablere et eget regelverk for å understreke viktigheten av at bestemmelsene om informasjon og drøftelser overholdes.<sup>107</sup> Bakgrunnen for opprettelsen av en egen nemnd er blant annet begrunnet i at en dom i Arbeidsretten ikke nødvendigvis er en effektiv sanksjon ved tariffbrudd. Dette fordi det er vanskelig å påvise økonomisk tap ved tariffbrudd, og det er vanskelig å gjenopprette et tariffbrudd. Bestemmelsene i Hovedavtalen er ment å skulle fylle et hull.<sup>108</sup>

Etter Hovedavtalen § 9-14 (2) kan det ved grovt brudd på reglene i § 9-3 til 9-4 ilegges bot. Ved uenighet om det har skjedd et grovt brudd kan tvisten bringes inn for sanksjonsnemnda av enten LO eller NHO, jf. § 19-14 (6). Nemnda behandler også spørsmål om hva slags sanksjon som skal ilegges ved grovt brudd, jf. § 9-14 fjerde og femte ledd, og størrelsen på boten hvis ikke partene blir enige. En eventuell bot kan ikke overstige kr. 300 000. Boten tilfaller ikke en enkelt part, men Hovedorganisasjonenes Fellestiltak. Bestemmelsen er dermed ingen innskrenkning i partene adgang til å kreve erstatning for økonomisk tap.

Den kun en sak som er behandlet av sanksjonsnemnda.<sup>109</sup> Den omhandlet brudd på reglene om informasjon og drøftelse ved nedleggelse av et raffineri. Det ble her ikke funnet å foreligge grovt brudd på reglene. Som nevnt over skjedde opprettelsen av et eget sanksjoneringsystem for å skulle ha et mer effektivt sanksjoneringsystem. Likevel har sanksjonsnemnda kun behandlet en sak. I Kraft foods-saken anførte saksøkte at grunnen til at ikke saksøker anvendte sanksjonsnemnda var fordi saksøkeren mente tariffbruddet ikke var grovt nok til at § 9-19 ville kommet til anvendelse.<sup>110</sup> Saksøker motstred dette, og svarte med at de fant det naturlig å først gå til retten med saken.<sup>111</sup>

Selv om nemnda ble opprettet for å skulle være en mer effektiv sanksjon mot brudd på bestemmelsene om informasjon og drøfting viser det at den ikke er brukt mer enn en gang at dette likevel ikke har vært tilfelle.

---

<sup>107</sup> LOs kommentarer (2018-2021) s. 34

<sup>108</sup> LOs kommentarer (2018-2021) s. 34-35

<sup>109</sup> LOs kommentarer (2018-2021) s. 36

<sup>110</sup> ARD-2008-01 avsnitt 31

<sup>111</sup> ARD-2008-01 avsnitt 26

## 6.2 FORPLIKTELSER ETTER EØS-AVTALEN

Medlemsstatene er forpliktet etter direktivet art. 9 til å «... indføre i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for, at enhver arbeidstager og arbeidstagerrepresentant, der anser sine rettigheter for krænket som følge af manglende overholdelse af kravene i dette direktiv, kan gøre disse rettigheder gjældende for en retslig instant efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser.» Norge er forpliktet etter EØS-avtalen art. 3 til å «treffe alle generelle eller særlige tiltak som er egnet til å oppfylle de forpliktelser som følger av denne avtale.» Etter EØS-loven gjelder EØS-avtalen som lov.<sup>112</sup>

I denne oppgaven vil rettighetene som tenkes krenket være informasjons- og drøftingsplikten etter direktivets art. 7. Hvis det har skjedd et brudd på rettigheter etter art. 7 skal medlemsstaten således påse at rettighetene kan gjøres gjeldende for en rettslig eller annen kompetent instans. Dette betyr at medlemsstaten står fritt til selv å velge hva slags instans som best kan ivareta spørsmål om brudd på informasjons- og drøftingsplikten. Denne oppgaven omhandler informasjons- og drøftingsplikten med tillitsvalgte. Den vil derfor ikke vurderes arbeidstakernes rett.

Britisk lov hadde inntatt egne bestemmelser om godtgjørelse ved brudd på informasjons- og drøftingsplikten. I den britiske loven, som var basert på direktivet, skulle arbeidsgiver betale arbeidstakeren en godtgjørelse som ikke oversteg en viss sum. Det var også en kobling her til en annen lov hvor arbeidsgiver måtte betale arbeidstakeren en godtgjørelse dersom han ikke konsulterte arbeidstakers representant ved oppsigelser basert på økonomiske årsaker. Koblingen var her at denne summen skulle trekkes fra den summen som var godtgjørelse for brudd på informasjons- og drøftingsplikten etter direktivet. EU-domstolen uttalte at når medlemsstatene selv kan sørge for hva slags sanksjonering som best passer dem for overtredelse av regler de er bundet til må de sørge for at «... sanktionen skal under alle omstendigheter være effektiv, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning ...»<sup>113</sup> I den overnevnte saken uttalte EU-domstolen at sanksjoneringen ble svekket, om ikke opphevet på grunnlag av den andre lovbestemmelsen. Samt at det øvre taket satt på sanksjonen var lavt noe som førte til at det ikke hadde en avskrekkende virkning.

---

<sup>112</sup> EØS-loven § 1

<sup>113</sup> Sak C-382-92 Kommisjonen v. Storbritannia, punkt 55



Storbritannia ble her dømt for traktatbrudd på EF-traktaten art. 6, tilsvarende EØS-avtalen art. 3.

Det er derfor klart at det ikke er nok at medlemsstatene har egne bestemmelser om brudd. De må være effektive, stå i rimelig forhold til overtredelsen og ha en avskrekkende virkning. Som vist over kan brudd på kapittel 16 ikke straffeforfølges, eller forfølges av Arbeidstilsynet. Hovedavtalens regler om brudd på informasjon- og drøftingsplikten vil ikke kunne brukes som instans for å vurdere om Norge er i tråd med EØS regler da den kun gjelder mellom Hovedavtalens medlemmer. Arbeidsretten kan heller ikke vurderes i denne sammenheng, da den kun behandler tvister som springer ut av tariff. Det vil derfor være de sivilrettslige midlene som må vurderes.

Som vist over kan tillitsvalgte ha rettslig interesse, og det kan dermed tenkes at de kan gå til sak. Likevel er det å få en sak prøvd i rettssystemet dyrt, det er derfor usikker om tillitsvalgte selv ønsker å påta seg denne belastningen. Også det at tillitsvalgte som utgangspunkt drøfter for å ivareta arbeidstakernes rettigheter kan svekke deres motivasjon for å gå til sak. Dette virker lite effektivt. Selv om arbeidsgiver ikke ønsker å ha en dom for brudd på drøftingsplikt er det vanskelig å se at en slik løsning som dette kan sies å ha en avskrekkende virkning på arbeidsgiver. Det vil nok oppleves mer avskrekkende å risikere straffeforfølgning eller tiltak fra Arbeidstilsynet.

Det er derfor usikkert om Norge oppfyller sine forpliktelser om at arbeidstakers representant kan få sine rettigheter prøvd.

## **7 Avslutning**

Oppgaven har tatt for seg forskjellige problemstillinger tilknyttet informasjons- og drøftingsplikten med tillitsvalgte ved virksomhetsoverdragelse. Det er særlig søkt å belyse hva innholdet i drøftingsplikter er og når den inntreffer.

Som nevnt innledningsvis er formålet med direktivet å skulle beskytte arbeidstakere ved virksomhetsoverdragelse. Reglene om informasjons- og drøftingsplikt ved virksomhetsoverdragelse vil således sikre en forsvarlig prosess i en situasjon som kan by på usikkerhet for arbeidstaker slik at de ikke sier fra seg essensielle rettigheter og fordeler de hadde før bytte av arbeidsgiver

Det er også forsøkt å klargjøre hvem drøftingsplikten påligger. Med særlig fokus på tillitsvalgtbegrepet samt plikten mellom erverver og overdrager. Her kommer det frem at en regulering av plikten mellom erverver og overdrager vil kunne bidra til å sikre informasjon og således være med på å sikre at arbeidstakernes rettigheter ivaretas.

Drøftingsbegrepet er forsøkt klargjort. Selv om tillitsvalgte ikke har en vetorett skal de virke inn på beslutningen, og ha reell innflytelse. Det kan være vanskelig å vite om dette er gjort i den enkelte saken. Tidspunkt for drøftingen er skjønnsmessig og må derfor vurderes i den enkelte sak.

Det er også sett på den praktiske gjennomføringen av virksomhetsoverdragelser, særskilt anledningen til å ilegge taushetsplikt som middel for å få gjennomført drøfting.

Det er til slutt forsøkt å belyse at man etter norsk rett ikke har mange muligheter til å få konsekvenser for brudd på informasjons- og drøftingsplikten. Og at det dermed er usikkert om Norge oppfyller sine forpliktelser etter EØS-avtalen. Likevel har dette ikke vært oppe til vurdering, og rettstilstanden er således uklar.

# Kildeliste

## Litteratur

- Borgerud (2007) Borgerud Ingeborg Moen, Anne Marie Due, Ragnhild Nordaas og Mona Næss, *Arbeidsrett særlig om omstilling i offentlig sektor*, Oslo: Universitetsforlaget, 2007.
- Evju (2010) Evju Stein, *Arbeidsrett: utvalgte artikler 2001-2010*, Oslo: Universitetsforlaget, 2010.
- Fougner (2018) Fougner Jan, Holo Lars, Sundet Løkken Tron og Thorkildsen Tarjei, *Arbeidsmiljøloven lovkommentar*, 3. utg., Oslo: Universitetsforlaget, 2018.
- Fougner (2011) Fougner Jan, Camilla Schøyen Breibøl, Marit B. Frogner, Trond Erik Solheim, Tron Sundet, Johan Kr. Øydegard og Eli Aasheim, *Omstilling og nedbemanning*, 2. utg., Oslo: Universitetsforlaget, 2011.
- Giertsen (1999) Giertsen Johan, *Fusjon og Fisjon*, Oslo: Universitetsforlaget, 1999.
- Jetlund (2010) Jetlund Martin, *Arbeidstakernes tilhørighet ved overdragelse av del av virksomhet*, <http://www.arbeidsrettsligforening.no/sfiles/00/2/file/bind-4-2-3-jetlund.pdf> (sist sjekket 16.12.18)
- Johansen (2015) Johansen Atle Sønsteli og Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven kommentar og praksis*, 2. utg., Oslo: Gyldendal akademisk, 2015.
- Klingsten (2016) Klingsten Mette, *Ansættelsesrettlige aspekter af virksomhedsoverdragelse*, 2. udg., København: Jurist- og økonomiforbundets forlag, 2016.
- Næss (2013) Næss Mona, *Virksomhetsoverdragelse*, Oslo: Universitetsforlaget, 2013.
- Skoghøy (2014) Skoghøy Jens Edvin A., *Tvisteløsning*, 2. utg., Oslo: Universitetsforlaget, 2014.

## **Tariffavtaler og kommentarer**

Hovedavtalen LO-NHO (2018-2021)

LOs kommentarer til Hovedavtalen (2018-2021)

## **Nettsider**

Arbeidstilsynet (2018) <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/tilsyn/> (sist sjekket 16.12.18)

## **Norske rettskilder**

### **Lover**

- 1992 Lov 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven).
- 1997 Lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper (aksjeloven).
- 2002 Lov 21. juni 2002 nr. 45 om yrkestransport med motorvogn og fartøy (yrkestransportlova).
- 2005 Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
- 2005 Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven).
- 2007 Lov 29. juni 2007 nr. 75 om verdipapirhandel (verdipapirhandelloven).
- 2012 Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven).

## **Forarbeider**

Ot. prp. Nr. 71 (1991-1992)	Ot. prp. Nr. 71 (1991-1992) om lov om endring i lover på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområde mv.v som følge av EØS-avtale
NOU 1996:2	NOU 1996:2 Verdipapirhandel
Ot. Prp.nr. 79 (2000-2001)	Ot. Prp.nr. 79 (2000-2001) om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (virksomhetsoverdragelse m.m.)
Ot. prp. nr. 80 (2000-2001)	Ot. prp. nr. 80 (2000-2001) om lov om endringer i lov 9. juni 1997 nr. 79 om verdipapirhandel (tiltak mot ulovlig innsidehandel mv.)
Ot.prp.nr. 49 (2004-2005)	Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
Prop. 48 L (2014-2015)	Prop. 48 L (2014-2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff, mv.)

## **Rettspraksis**

### *Arbeidsretten*

ARD-1996-130 (Transocean)

ARD-2002-90 (KLP)

ARD-2008-01 (Kraft Foods)

### *Høyesterett*

Rt. 1995 s. 1111

Rt. 1999 s. 977 (Nemko-saken)

Rt. 2000 s. 2047 (Psykiatri-saken)

Rt. 2000 s. 2058 (Miljøtransport)

Rt. 2006 s. 71 (SAS-dommen)

Rt. 2010 s. 330

Rt. 2010 s. 88 U

HR-2018-01944-A

## **Internasjonale rettskilder**

### **Direktiv**

Rådsdirektiv 2001/23/EF

Rådsdirektiv 2001/23/EF av 12. mars 2001 om ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter ved overføring av virksomhet, bedrifter eller del av bedrift (virksomhetsoverdragelse).

Europaparlaments-

og rådsdirektiv 2002/14/EF

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF av 11. mars 2002 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap

### **Forarbeid**

COM (74) 351

COM (74) 351 Final of May 1974: Proposal for a directive of the council of harmonization of the legislation of member states on the retention of the rights and advantages of employees in the case of mergers, takeovers and amalgamations

## Rettspraksis

### *EU-domstolen*

Daddy's Dance Hall	Sak C-324/86 (Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall) ECLI:EU:C 1987:537
Katsikas	Sak C-132/91 (Grigorios Katsikas v. Angelos Konstantinidis) ECLI:EU:C1992:517
Kommisjonen v. Storbritannia	Sak C-382/92 (Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland) ECLI:EU:C: 1994:78
Merckx	Sak C-171/94 (Albert Merckx and others v. Ford Motors Company Belgium SA) ECLI:EU:C: 1996:87

### *EFTA-domstolen*

Stavanger Catering	Sak E-02/95 (Eilert Eidesund v. Stavanger Catering AS)
--------------------	--