Sak 41/14

Til: Studieutvalget, v/Johanne Spjelkavik

Fra: kursansvarlig Arbeidsrett spesialemner, Tine Eidsvaag.

Forslag til endringer i spesialemnene JUS 251-1-A Arbeidslivets rett, JUS 251-2-A Grunnleggende arbeidsrett og JUS 251-2-B Arbeidsrett fordypning.

På bakgrunn av blant annet ny litteratur, vil jeg foreslå endringer i emnebeskrivelse og pensum.
Jeg ber om at endringene settes i verk fra og med høstsemesteret 2014.

1. Grunnleggende arbeidsrett/Arbeidslivets rett

Forslag til ny hovedlitteratur:

A. Arne Fanebust, Innføring i arbeidsrett, den individuelle del, 3. utgave, Universitetsforlaget 2013, s. 15-257 og 265-315, 292 sider.

B. Stein Evju, Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv, Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 1, s. 3-32 (2003), 30 sider

C. Vibeke Blaker Strand, Vern mot direkte og indirekte diskriminering etter norsk rett, Lov og Rett 2007 nr. 3, s. 131-153, 23 sider.

D. Stokke, Nergaard og Evju, Det kollektive arbeidslivet, 2. utgave, Universitetsforlaget 2013, kap. 4, s. 119-172, 54 sider.

Samlet hovedlitteratur 399 sider.

Begrunnelse:

Pkt. A: Ingen endring. Denne læreboken er oppdatert, men har en del emner som ikke dekkes eller som dekkes helt overfladisk. Den bør derfor suppleres.

Pkt. B: Dette er en svært sentral artikkel i om et essensielt emne innenfor arbeidsretten.

Pkt. C: Vernet mot diskriminering som tverrgående problemstilling er i liten utstrekning dekkes i Fanebusts bok. Artikkelen er ikke ideell som pensumlitteratur, ettersom den er forholdsvis gammel, og refererer til diskrimineringslover som senere er blitt revidert. Det har imidlertid vært vanskelig å finne dekkende oppdatert litteratur av passende format innenfor dette emnet. Artikkelen står på litteraturlisten ved Universitetet i Oslo.

Pkt. D: Fanebusts bok er svært summarisk med hensyn til kollektiv arbeidsrett. En grunnleggende forståelse av arbeidsretten tilsier etter min mening at man også har en viss oversikt over tariffavtalers inngåelse og rettsvirkninger.

Forslaget innebærer en utvidelse av hovedlitteraturen, men holder seg stadig innenfor de veiledende grensene for sidetall.

2. Endring av læringsmål mv, Arbeidslivets rett og Grunnleggende arbeidsrett:

Forslag:

Mål og innhald

'Grunnleggende arbeidsrett' omhandler arbeidsforhold og arbeidsavtaler. En arbeidsavtale er en avtale mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker om at arbeidstakeren skal utføre personlig arbeid under arbeidsgiverens ledelse, i regelen mot betaling. Rettigheter og plikter i det enkelte arbeidsforhold blir dels bestemt av den individuelle arbeidsavtalen, dels av de kollektive avtaler (tariffavtaler) som måtte få anvendelse. Den mest sentrale loven på arbeidsrettens område er arbeidsmiljøloven av 2005, som som hovedregel ikke kan fravikes til skade for arbeidstaker.

Grunnleggende arbeidsrett tar for seg inngåelse av arbeidsavtaler, rettigheter og plikter under arbeidsforholdet (blant annet arbeidsplikt, lojalitetsplikt og lønn), samt reguleringen av opphør av arbeidsforhold. I tillegg gis en kort oversikt over den kollektive arbeidsretten; inngåelse og revisjon av tariffavtaler (herunder arbeidskamptiltak) samt virkninger av at en tariffavtale er inngått (binding, ufravikelighet, fredsplikt mv). Også kravene til arbeidsmiljøet blir gjennomgått.

Læringsutbyte/resultat

Det kreves god kjennskap til den individuelle arbeidsrettens regler om inngåelse og opphør av arbeidsforhold og om rettigheter og plikter mens arbeidsforholdet består. Det kreves også god kjennskap til arbeidsmiljøreguleringen. I tillegg skal studentene ha en grunnleggende oversikt over den kollektive arbeidsretten, blant annet hva en tariffavtale er og virkningene av at en tariffavtale er inngått.

Etter endt kurs skal studentene kunne analysere, drøfte og ta stilling til rettsspørsmål på arbeidsrettens område. Studentene skal kunne utrede og løse spørsmål som knytter seg til rettigheter og plikter i arbeidsforhold, herunder også individuelle rettigheter som har utspring i tariffavtaler. De skal kunne gjøre rede for metodiske spørsmål, bakgrunn og begrunnelser for reglene og for rettspolitiske perspektiver.

Begrunnelse:

Dette dreier seg stort sett om en justering i forbindelse med justering av litteraturen.

3. Arbeidsrett fordypning: Forslag til ny hovedlitteratur.

A. Tron Løkken Sundet, Tariffavtalen. Utvalgte emner, Fagbokforlaget 2014, s. 13-190 177 sider.

B. Stokke, Nergaard og Evju, Det kollektive arbeidslivet, 2. utgave, Universitetsforlaget 2013, s. 173-195 og s. 226-228, 24 sider.

C. Catherine Barnard, EU Employment Law, Fourth edition, Oxford University Press, 2012, s. 189-250 (Labour law and the internal market), 337-400 (Equal treatment) og 577-627 (Transfers of undertakings), til sammen 176 sider.

D. Stein Evju, Arbeidsrett i møte med Europa: Om utstasjonering, tjenestedirektiv og andre direktiver, Kritisk Juss 2009 (35) nr. 3, s. 244-270, 27 sider.

E. Arne Fanebust, Innføring i arbeidsrett. Den individuelle del, 3. utgave, Universitetsforlaget, 2013 s. 257-265 8 sider.

F. Menneskerettighetsutvalgets rapport – Stortingets Dokument 16 (2011-2012) pkt. 21 (s. 110-113) og pkt. 38 (s. 227-234), til sammen 10 sider.

G. NOU 2010: 1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet, pkt. 6.1-6.2.5 (s. 75-84), pkt. 6.3 og 6.4 (s. 86-89) og kapittel 7 (s. 90-94), til sammen 16 sider.

Samlet hovedlitteratur 442 sider.

Begrunnelse:

A. Nåværende pensum innen kollektiv arbeidsrett (Fougner m fl 2004) er i stor utstrekning foreldet. Den nye boken er tilpasset rettstilstanden etter arbeidstvistloven av 2012. Forfatter er nestleder i Arbeidsretten, Tron Løkken Sundet.

B. Fordi Sundets nye bok behandler interessetvister (revisjon av tariffavtaler) noe overfladisk, bør det tas inn noe om dette fra Stokke, Evju og Nergaards bok. (Denne boken vil mange studenter allerede ha kjøpt, da ett av kapitlene er pensum på Grunnleggende arbeidsrett.)

C. Svært mye av dagens norske arbeidsrett har sitt utspring i EU-arbeidsretten. Barnards bok gir en grundig og pedagogisk innføring i EU-arbeidsretten på tre områder som er sentrale med hensyn til norsk arbeidsrett; arbeidsretten og det interne markedet, likebehandling og virksomhetsoverføring. Dette er ment å erstatte Steinsviks artikkel, bokkapitlet fra Ruth Nielsen og deler av Fougners bok i någjeldende pensum.

D. Stein Evjus artikkel, som allerede er på litteraturlisten, supplerer Barnards kapittel om arbeidsretten og det interne markedet fra en norsk synsvinkel.

E. Punktet fra Fanebusts bok, som også allerede er på litteraturlisten, supplerer Barnards kapittel om virksomhetsoverføring fra en norsk synsvinkel. (Denne boken vil de fleste studenter ha, da den er pensum på Grunnleggende arbeidsrett.)

F. Utdragene fra Menneskerettsutvalgets rapport gjelder menneskerettigheter for arbeidstakere, disse er allerede på litteraturlisten.

G. Dette er uendret.

((Det som utgår fra litteraturlisten er

Jan Fougner m.fl. Kollektiv arbeidsrett, 2004, s. 19-75, s. 107-150, 157-198, 228-240, 251-275, 288-351, 358-359, 427-454, tilsammen 277 sider

Kjetil Steinsvik, Sosial dumping og nasjonal regulering av arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår under EØS-reglene om fri bevegelighet for tjenester, i tidsskriftet "Arbeidsrett", vol. 4 nr. 1 (2007) s. 1-54, 54 sider

Ruth Nielsen EU-arbejdsret, 2006 kap. 8 Ligestilling, 46 sider.))

Det foreslås ikke endringer i læringsutbytte og læringsresultat hva angår Arbeidsrett fordypning.

Forslag:

Grunnleggende arbeidsrett/Arbeidslivets rett:

Forslag til ny hovedlitteratur:

A. Arne Fanebust, Innføring i arbeidsrett, den individuelle del, 3. utgave, 2013, s. 15-257 og 265-315, 292 sider.

B. Stein Evju, Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv, Arbeidsrett og arbeidsliv. Bind 1, s. 3-32 (2003), 30 sider

C. Vibeke Blaker Strand, Vern mot direkte og indirekte diskriminering etter norsk rett, Lov og Rett 2007 nr. 3, s. 131-153, 23 sider.

D. Stokke, Nergaard og Evju, Det kollektive arbeidslivet, 2. utgave, 2013, kap. 4, s. 119-172, 54 sider.

Samlet hovedlitteratur 399 sider.

Forslag til nye læringsmål og læringsutbytte

Mål og innhald

'Grunnleggende arbeidsrett' omhandler arbeidsforhold og arbeidsavtaler. En arbeidsavtale er en avtale mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker om at arbeidstakeren skal utføre personlig arbeid under arbeidsgiverens ledelse, i regelen mot betaling. Rettigheter og plikter i det enkelte arbeidsforhold blir dels bestemt av den individuelle arbeidsavtalen, dels av de kollektive avtaler (tariffavtaler) som måtte få anvendelse. Den mest sentrale loven på arbeidsrettens område er arbeidsmiljøloven av 2005, som som hovedregel ikke kan fravikes til skade for arbeidstaker.

Grunnleggende arbeidsrett tar for seg inngåelse av arbeidsavtaler, rettigheter og plikter under arbeidsforholdet (blant annet arbeidsplikt, lojalitetsplikt og lønn), samt reguleringen av opphør av arbeidsforhold. I tillegg gis en kort oversikt over den kollektive arbeidsretten; inngåelse og revisjon av tariffavtaler (herunder arbeidskamptiltak) samt virkninger av at en tariffavtale er inngått (binding, ufravikelighet, fredsplikt mv). Også kravene til arbeidsmiljøet blir gjennomgått.

Læringsutbyte/resultat

Det kreves god kjennskap til den individuelle arbeidsrettens regler om inngåelse og opphør av arbeidsforhold og om rettigheter og plikter mens arbeidsforholdet består. Det kreves også god kjennskap til arbeidsmiljøreguleringen. I tillegg skal studentene ha en grunnleggende oversikt over den kollektive arbeidsretten, blant annet hva en tariffavtale er og virkningene av at en tariffavtale er inngått.

Etter endt kurs skal studentene kunne analysere, drøfte og ta stilling til rettsspørsmål på arbeidsrettens område. Studentene skal kunne utrede og løse spørsmål som knytter seg til rettigheter og plikter i arbeidsforhold, herunder også individuelle rettigheter som har utspring i tariffavtaler. De skal kunne gjøre rede for metodiske spørsmål, bakgrunn og begrunnelser for reglene og for rettspolitiske perspektiver.

2. Arbeidsrett fordypning:

Forslag til ny hovedlitteratur:

A. Tron Løkken Sundet, Tariffavtalen. Utvalgte emner, Fagbokforlaget 2014 s. 13-190 177 sider.

B. Stokke, Nergaard og Evju, Det kollektive arbeidslivet, 2. utgave, Universitetsforlaget 2013, s. 173-195 og s. 226-228, 24 sider.

C. Catherine Barnard, EU Employment Law, Fourth edition, Oxford University Press, 2012, s. 189-250 (Labour law and the internal market), 337-400 (Equal treatment) og 577-627 (Transfers of undertakings), til sammen 176 sider.

D. Stein Evju, Arbeidsrett i møte med Europa: Om utstasjonering, tjenestedirektiv og andre direktiver, Kritisk Juss 2009 (35) nr. 3, s. 244-270, 27 sider.

E. Arne Fanebust, Innføring i arbeidsrett. Den individuelle del, 3. utgave, Universitetsforlaget, 2013 s. 257-265 8 sider.

F. Menneskerettighetsutvalgets rapport – Stortingets Dokument 16 (2011-2012) pkt. 21 (s. 110-113) og pkt. 38 (s. 227-234), til sammen 10 sider.

G. NOU 2010: 1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet, pkt. 6.1-6.2.5 (s. 75-84), pkt. 6.3 og 6.4 (s. 86-89) og kapittel 7 (s. 90-94), til sammen 16 sider.

Samlet hovedlitteratur 442 sider.

(Læringsmål og læringsutbytte foreslås ikke endret.)

Bergen 19. mai 2014.
Tine Eidsvaag
Førsteamanuensis, kursansvarlig arbeidsrett spesialemner