



# Stortingets utredningsseksjon

Til: NN

Dato: 22.01.2021

Utredet: NN

Oppdragsnr: 2020396

## Fransk lov om arbeidsvilkår i luftfarten

### Oppdrag

Jeg skulle gjerne hatt hjelp fra Utredningsseksjonen til å undersøke det jeg har blitt fortalt at går under navnet Decree 2006 (vedlagt ligger et vedlegg som referer til dette). Jeg har forstått Decree 2006 som en fransk lov som krever at utenlandske flyselskaper som opererer på franske flyplasser må anvende franske ansettelseslover for alt mannskap anvender franske flybaser. Det er mulig dette da kun gjelder for innenriks flyvinger?

Her er en annen lenke som referer til lovgivningen <https://www.personneltoday.com/hr/easyjet-and-ryanair-must-apply-french-employment-laws-to-staff-operating-from-the-country-court-rules/>

Jeg ville vært svært takknemlig om dere kunne hjelpet meg å finne ut mer om Decree 2006

- Hva var bakgrunnen for denne loven?
- Hvem stod bak den (partier, fagforeninger, osv)?
- Hva er kravene som ligger i loven? Vet vi om loven har ført til ny praksis hos flyselskapene som lander/flyr fra franske flyplasser?
- Finnes det noen andre europeiske land som har innført gjeldende regler?
- Har EU hatt noe syn på denne loven? Den er ikke anklaget for å bryte med EUs regelverk?

### Sammendrag

#### Om oppdraget. Svar fra utredningstjenesten til det franske parlamentet

Oppdraget reiser spørsmål knyttet til den franske reguleringen av flyselskaper innført ved et «decree» av 21. november 2006 («**Decree 2006**»). Denne reguleringen innebærer – *noe upresist* – at flyselskaper med driftsbasis i Frankrike er omfattet av fransk arbeidslovgivning. For å besvare oppdragets spørsmål henvendte vi oss til utredningstjenesten til det franske parlamentet. Deres svar er vedlagt denne besvarelsen, og kan oppsummeres som følger:

- ♦ Formålet med loven er å bekjempe sosial dumping i flysektoren.
- ♦ Visse fagforeninger og politiske partier, samt franske flyselskaper hadde vært kritiske til forekomsten av sosial dumping. Vi har ikke fått konkretisert nærmere hvilke aktører det er tale om.
- ♦ Når det gjelder kravene i den franske arbeidslovgivningen, mottok vi dessverre ingen utfyllende informasjon på engelsk. I svaret fra Frankrike er imidlertid definisjonen på driftsbasis i Decree 2006 oversatt. Driftsbasis er kort fortalt definert som infrastruktur eller lokaler hvor det utøves stabil og vedvarende aktivitet med ansatte som vanligvis



jobber der, eller som mønstrer av og på for tjeneste der.

For øvrig mottok vi lenker til loven og en informasjonsside. Svaret fra Frankrike tyder på at anvendelsen av fransk arbeidslovgivning medfører en plikt for flyselskapet til å betale en avgift til den franske trygdeordningen.

- ♦ Endring av praksis: Decree 2006 medførte at flyselskapene tilpasset seg de nye sosiale forpliktelsene. Imidlertid har det forekommet forsøk på å omgå reguleringen.
- ♦ Franske myndigheter har funnet at Decree 2006 er i samsvar med EU-retten. Dette slås fast i en rapport fra det franske senatet, hvor det også uttrykkes at Decree 2006 ikke utløste noen «reservations» fra EU-kommisjonens side.

## Våre søk og vurderinger

### Overordnet – Decree 2006, andre lands lovgivning og EU-retten

Vi har ved egne søk ikke funnet eksempler på tilsvarende lovgivning i andre land. Dette søket har imidlertid vært forbundet med vanskeligheter da den franske reguleringens innhold og forankring i EU-retten i liten grad har blitt belyst for oss. Det kan derfor ikke utelukkes at andre land har lignende reguleringer. Som det fremgår under, skal imidlertid EUs medlemsland i prinsippet benytte de samme lovvalgsreglene når det gjelder spørsmålet om hvilket lands rett som regulerer en arbeidskontrakt.

Vi har også foretatt egne, overordnede søk for å undersøke om noen EU-institusjoner har omtalt lovligheten av Decree 2006. Vi har ikke funnet noen slik omtale.

Etter vår oppfatning har imidlertid Decree 2006 en berøringsflate mot EUs lovvalgsregler og utsendingsdirektivet. Disse reglene er praktisk viktige for hvilke lover, rettigheter og plikter som gjelder for (blant annet) ansatte i luftfarten innenfor EU. Medlemslandene har begrensede muligheter til å vedta avvikende nasjonale reguleringer.

- ♦ **Roma I-forordningen** gir regler om hvilket lands lov som skal som skal regulere en ansettelseskontrakt. Utgangspunktet er at partene har avtalefrihet om lovvalget, men en avtale ikke frata den ansatte rettigheter som følger av ufravelige regler i landet hvori, eller eventuelt hvorfra, han eller hun sedvanligvis utfører sitt arbeid. Praksis viser at flybesetningens «home base» er et vesentlig moment når dette skal fastslås.
- ♦ **Utsendingsdirektivet** anviser at arbeidstakere som er *midlertidig utsendt* til et annet medlemsland («vertsstat») skal ha visse rettigheter hva gjelder lønn og arbeidsvilkår. På situasjoner omfattet av utsendingsdirektivet står imidlertid ikke vertsstaten fritt til å la sin arbeidslovgivning få anvendelse.

Mot dette EU-regelverket kan reguleringen i Decree 2006 tilsynelatende reise motstridsspørsmål, for eksempel dersom Roma I-forordningen anviser et annet lovvalg for den enkelte arbeidskontrakt enn det som følger av Decree 2006. Det samme gjelder dersom Decree 2006 kommer til anvendelse på situasjoner omfattet av utsendingsdirektivet, og dermed underlegger flyselskapet fransk arbeidslovgivning i større utstrekning enn utsendingsdirektivet som utgangspunkt tillater.

Den franske utredningstjenesten ga ikke noe klart svar på hvordan Decree 2006 forholder seg til de nevnte EU-regelsettene. I svaret indikeres det imidlertid at Decree 2006 er forankret i den

EU/EØS-rettslige etableringsfriheten. I avsnittene under redegjør vi for hovedtrekkene i våre vurderinger av Decree 2006 opp mot EU-retten. På grunn av utilstrekkelig informasjon har vi ikke kunnet foreta noen fullstendig vurdering. I det følgende presenterer vi det vi anser for å være en mulig og sannsynlig forståelse av Decree 2006 innenfor et nokså komplisert EU-rettslig rammeverk.

### ***Decree 2006 vurdert mot etableringsfriheten og tjenestefriheten/utsendingsdirektivet***

Etter vår oppfatning utgjør etableringsfriheten en rettslig kontekst som Decree 2006 kan forstås innenfor. I henhold til etableringsfriheten kan et medlemsland som utgangspunkt la sin lovgivning komme til anvendelse på selskaper som er etablerte i landet – også filialer av utenlandske selskaper. Om Decree 2006 er forankret i etableringsfriheten, må det følgelig innebære at Decree 2006 tilsikter å konkretisere vilkårene for å anse et flyselskap med driftsbasis i Frankrike etablert i landet, samt presisere at fransk arbeidslov i så fall kommer til anvendelse.

Decree 2006 synes å gi anvisning på vilkår som i henhold til EU-retten er viktige momenter for å anse et selskap etablert. I juridisk teori er det likevel hevdet at Decree 2006 potensielt omfatter situasjoner hvor et flyselskap ikke er etablert i Frankrike, men bare midlertidig yter tjenester der. I så fall kan reguleringen være i strid med utsendingsdirektivet og tjenestefriheten. På grunn av utilstrekkelig informasjon er det vanskelig å trekke en klar konklusjon i dette spørsmålet. Se imidlertid nærmere drøftelser i punkt 3.4.

### ***Decree 2006 vurdert mot Roma I-forordningen***

I praksis er det grunn til å anta at lovvalget for den individuelle arbeidskontrakt etter Roma I-forordningen leder til samme resultat som Decree 2006. Grunnen er at definisjonen av driftsbasis i Decree 2006 har innbakt i seg *stedet hvor den ansatte vanligvis arbeider eller hvor den ansatte mønstrer av og på for tjeneste*. Sistnevnte minner om «home base-begrepet», som etter EU-domstolens praksis er et vesentlig moment når det skal avgjøres hvor den ansatte vanligvis arbeider (og dermed for lovvalgsspørsmålet i Roma I-forordningen).

Det er imidlertid ikke gitt at Roma I-forordningen leder til samme lovvalg som Decree 2006 i alle tilfeller. Dersom Roma I-forordningen skulle gi anvisning på et annet lovvalg for den enkelte arbeidskontrakt, er det etter vår oppfatning Roma I-forordningen som gjelder. Grunnen er at forordninger gjelder direkte i EUs medlemsland, og er bindende i alle deler. Vi har ikke funnet holdepunkter for at Decree 2006 erstatter eller tilsidesetter lovvalgsbestemmelsen for individuelle arbeidskontrakter i Roma I-forordningen. Decree 2006 er rettet direkte mot flyselskapene, og fremstår ikke som en lovvalgsbestemmelse for den enkelte arbeidskontrakt.

Denne forståelsen passer også godt med at Decree 2006 knytter anvendelsen av fransk arbeidslov til betydningen av etablering. Det er et naturlig utgangspunkt at et lands lovgivning kommer til anvendelse på selskaper som er etablert i landet. Men selskapets etableringssted avgjør som utgangspunkt ikke lovvalgsspørsmålet for den enkelte arbeidskontrakt – her må lovvalgsreglene supplere.

Basert på denne forståelsen vil Decree 2006 fungere som et generelt utgangspunkt om at fransk arbeidslov kommer til anvendelse på flyselskapene som oppfyller vilkårene i Decree 2006, herunder arbeidskontraktene som disse flyselskapene inngår. Men dersom Roma I-forordningen

anviser et annet lovvalg for den enkelte arbeidskontrakt, er det Roma I-forordningen som er avgjørende

Når lovvalget for den enkelte arbeidskontrakt uansett følger av Roma I-forordningen, kan det stilles spørsmål ved hvilken betydning Decree 2006 har. Vi antar at reguleringen kan tjene en viss klargjørende funksjon ved at den tydelig angir når fransk arbeidslovgivning (som utgangspunkt) kommer til anvendelse på flyselskap med base på fransk territorium. Dette kan muligens også forenkle anvendelsen og håndhevingen av fransk arbeidslovgivning på utenlandske selskaper. Det vises til de nærmere vurderingene i punkt 3.4.4.

#### ***Avgrensning mot andre potensielle aspekter ved Decree 2006***

På grunn av utilstrekkelig informasjon om den franske reguleringens nærmere innhold og forankring i EU-retten, har vi ikke sett på andre potensielle aspekter ved Decree 2006 enn de som er nevnt over. Ettersom svaret fra Frankrike tyder på at flyselskapene omfattet av Decree 2006 må betale avgift til den franske trygdeordningen, har vi likevel medtatt en kort omtale av EUs trygdeforordning, som gir regler om hvilket lands trygdeordning en person skal være omfattet av.

#### ***Lovvalg for ansatte i luftfarten i Norge***

For oversiktens skyld har vi avslutningsvis medtatt en kort omtale av lovvalgsreglene i Norge. Lovvalgsreglene for ansettelseskontrakter er som utgangspunkt ulovfestet i Norge, og Norge er ikke bundet av Roma I-forordningen.

I rettspraksis er det imidlertid lagt til grunn at norsk rett som utgangspunkt sammenfaller med reglene i Roma I-forordningen. I NOU 2019:22 drøftes om det i Norge skal innføres en klarere lovregel for luftfartsansatte basert på «base-landet», som i norsk rettspraksis har vært et moment i lovvalgsvurderingen. Det kan likevel reises spørsmål om en lovvalgsregulering kan komme i strid med utsendingsdirektivet og/eller tjenestefriheten innenfor EØS.

## Innhold

<b>Oppdrag</b> .....	<b>1</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>1</b>
<b>Innhold</b> .....	<b>Fell! Bokmerke er ikke definert.</b>
<b>1</b> <b>Innledning</b> .....	<b>6</b>
<b>2</b> <b>Den franske reguleringen</b> .....	<b>7</b>
2.1    Oversettelse av den franske reguleringen av flyselskaper med driftsbasis i Frankrike .....	7
2.2    Svar fra utredningstjenesten til det franske parlamentet .....	8
2.2.1   Bakgrunnen for loven .....	8
2.2.2   Hvem som stod bak loven .....	8
2.2.3   Kravene som ligger i loven .....	8
2.2.4   Om loven har medført noen endring i praksis .....	9
2.2.5   Om EU har hatt noe syn på loven .....	9
<b>3</b> <b>Decree 2006 og EU-retten</b> .....	<b>9</b>
3.1    Innledning .....	9
3.2    Hva menes med lovvalg og jurisdiksjon?.....	10
3.3    Relevante EU-regler for ansattes rettigheter og plikter i internasjonale forhold .....	10
3.3.1   Oversikt .....	10
3.3.2   Roma I-forordningen – lovvalg for ansettelseskontrakter .....	11
3.3.3   Trygdeforordningen – hvilket lands trygdeordning er en ansatt omfattet av? .....	12
3.3.4   Utsendingsdirektivet .....	13
3.4    Den franske reguleringen sett i lys av EUs regler for lovvalg og etablering – kritikk og omtale.....	13
3.4.1   Decree 2006 og EU-retten – svaret fra Frankrike .....	13
3.4.2   Nærmere om EU/EØS-reglene om etablering – grensedragningen mot tjenestefriheten .....	14
3.4.3   Decree 2006 sett i lys av etableringsretten og tjenestefriheten – kritikk.....	15
3.4.4   Decree 2006 og lovvalgsreglene i Roma I-forordningen.....	16
3.4.5   Kommentar vedrørende forholdet til trygdeforordningen .....	18
3.4.6   Oppsummering.....	18
<b>4</b> <b>Kort om jurisdiksjon og lovvalg i Norge for ansatte i luftfarten</b> .....	<b>19</b>
4.1    Innledning .....	19
4.2    Jurisdiksjon .....	20
4.3    Lovvalg.....	20
4.4    Utredninger om behovet og mulighetene for å lovfeste klarere lovvalgsregler.....	21
<b>5</b> <b>Kilder</b> .....	<b>22</b>
<b>6</b> <b>Vedlegg</b> .....	<b>22</b>

## 1 Innledning

Oppdraget gjelder den franske reguleringen av flyselskaper innført ved et «decree» av 21. november 2006 (heretter «**Decree 2006**»). Det er stilt spørsmål knyttet til denne reguleringens bakgrunn og nærmere innhold, samt dens virkninger og samsvar med EU-retten.

For å besvare disse spørsmålene har vi henvendt oss til våre kollegaer i utredningstjenesten til den franske nasjonalforsamlingen. Deres svar er vedlagt denne besvarelsen, og gjengitt i hovedtrekk i **punkt 2**.

I **punkt 3** drøfter vi potensielle EU-rettslige aspekter ved den franske reguleringen, samt kritikk og omtale av den i juridisk teori. Vi fremholder innledningsvis at det er usikkerhet knyttet til hvilke EU-rettslige regler reguleringen skal bedømmes mot, men den synes å ha en viss berøringsflate mot det såkalte utsendingsdirektivet og EUs lovvalgsregler:

- ♦ Utsendingsdirektivet gir arbeidstakere som er utsendt til en annen medlemsstat visse rettigheter hva gjelder lønn og arbeidsvilkår
- ♦ Lovvalgsreglene har til hensikt å løse «lovkollisjoner» som kan oppstå der hvor et rettsforhold – f. eks. *et ansettelsesforhold i luftfarten* – har tilknytning til flere land. Reglene innebærer i utgangspunktet at EU-medlemslandene må legge til grunn de samme reglene når det skal avgjøres hvilket lands lovgivning som kommer til anvendelse

Svaret fra den franske utredningstjenesten gir ikke noe tydelig svar på hvordan Decree 2006 forholder seg til disse EU-regelsettene. I det hele tatt er reguleringens innhold og forankring i EU-retten i liten grad belyst for oss. Svaret fra Frankrike indikerer imidlertid at reguleringen må forstås innenfor rammene av den EU/EØS-rettslige etableringsfriheten, men dette avklarer ikke nødvendigvis forholdet til de nevnte EU-reglene.

Ettersom lovvalgsreglene og utsendingsdirektivet i praksis er svært viktige for hvilke lover, rettigheter og plikter som gjelder for ansatte i luftfarten, har vi medtatt en overordnet omtale av disse regelsettene i punkt 3. Vi drøfter også hvordan Decree 2006 muligens kan forstås der den tilsynelatende overlapper med disse EU-reglene, og det potensielt kan oppstå motstridsspørsmål. Denne drøftelsen må imidlertid anses usikker, ettersom vi ikke har informasjon om reguleringens nærmere innhold, tolkning og praktisering.

Vi understreker imidlertid at vi ikke har funnet kritikk fra EU-institusjoner vedrørende lovligheten av Decree 2006. I juridisk teori er det imidlertid rettet kritikk mot Decree 2006 basert på utsendingsdirektivet og reglene om fri flyt av tjenester innenfor felleskapsområdet, som vi også omtaler nærmere i drøftelsene.

Vi konstaterer også at vi ved egne søk ikke har funnet tilsvarende reguleringer i andre land. Også dette har sammenheng med at det nærmere innholdet i den franske reguleringen i liten grad er belyst for oss, slik at det har vært vanskelig å vite akkurat hva slags regulering vi skal se etter. Det kan derfor ikke utelukkes at andre land har tilsvarende regulering. Som fremholdt over, skal imidlertid EUs medlemsland som utgangspunkt ha samme type regler når det gjelder hvilket lands arbeidslovgivning som regulerer en arbeidskontrakt med tilknytning til flere land.

I punkt 4 har vi for oversiktens skyld også medtatt en kort redegjørelse for de norske lovvalgsreglene.

## 2 Den franske reguleringen

### 2.1 Oversettelse av den franske reguleringen av flyselskaper med driftsbasis i Frankrike

Vi har ikke funnet noen offisiell oversettelse av den franske reguleringen for flyselskaper innført ved Decree 2006. I en nylig avsagt avgjørelse fra EU-domstolen er imidlertid reguleringen omtalt og oversatt, se [forente saker C-370/17 og C-37/18](#) premiss 13 – 15.

Ifølge denne avgjørelsen har reguleringen i den franske luftfartsloven – *innført ved Decree 2006* – følgende ordlyd:

*“Article [L. 1262-3] of the code du travail shall be applicable to air transport undertakings in respect of their operating bases situated in French territory.*

*An operating base is a set of premises or infrastructures from which an undertaking carries on an air transport activity in a stable, habitual and continuous manner with employees for whom those premises or infrastructures are the actual centre of their professional activity. For the purposes of the preceding provisions, the centre of an employee’s professional activity is the place where he habitually works or where he takes up his duties and returns after the performance of his duties.”<sup>1</sup>*

Bestemmelsen i arbeidsloven – *code du travail* – som det henvises til, har ifølge avgjørelsen følgende ordlyd:

*“An employer may not rely on the provisions applicable to the posting of employees where its activity is wholly directed towards the national territory or where it is carried out in premises or with infrastructures which are situated on the national territory and from which that activity is carried out in a habitual, stable and continuous manner. In particular, an employer may not rely on those provisions when its activity consists in seeking and canvassing customers or recruiting employees on that territory.*

*In those situations, the employer shall be subject to the provisions of the [code du travail] applicable to undertakings established in French territory.”*

I korte trekk synes altså Decree 2006 å medføre at fransk arbeidslov får anvendelse på flyselskaper med *driftsbasis* i Frankrike. Bestemmelsen fremhever særskilt at slike selskaper ikke kan benytte seg av reglene som gjelder for utsendte arbeidstakere (vi antar det siktes til utsendte arbeidstakere iht. utsendingsdirektivet – se dette notat punkt 3.3.4).

---

<sup>1</sup> Merknad: i svaret fra Frankrike har siste avsnitt i denne bestemmelsen blitt oversatt til engelsk, med noen nyanseavvik i ordlyd

Med driftsbasis menes et sett med lokaler eller infrastrukturer hvor et flyselskap utfører transportaktivitet på en stabil, sedvanlig og kontinuerlig måte, og med ansatte som har disse lokalene eller denne infrastrukturene som effektivt senter for deres yrkesmessige aktivitet. Senteret for den ansattes yrkesmessige aktivitet er stedet hvor han sedvanligvis arbeider eller hvor han påbegynner sine oppgaver og returnerer etter å ha utført sine oppgaver (vår oversettelse).

Selv om reguleringen er direkte rettet mot flyselskapene, synes den umiddelbart i praksis å medføre en lovvalgsregulering for ansatte i internasjonal luftfart. Av denne vi medtatt en overordnet redegjørelse for de EU-rettslige skrankene som gjelder for lovvalg i punkt 3, samt knyttet noen merknader til hvordan den franske reguleringen forholder seg til disse reglene.

## **2.2 Svar fra utredningstjenesten til det franske parlamentet**

### **2.2.1 Bakgrunnen for loven**

I svar fra Frankrike opplyses det om at formålet med loven (Decree 2006) var å bekjempe «sosial dumping» som praksisen til flyselskaper som Easyjet, Ryan Air, Vueling, Volotea, Wizz Air, Enter Air and Small Planet Airlines angivelig medførte.

### **2.2.2 Hvem som stod bak loven**

I svar fra Frankrike opplyses det at «sosial dumping» har blitt kritisert av fagforeninger, visse politiske partier, samt franske flyselskaper. Det spesifiseres ikke nærmere hvilke aktører det er tale om.

### **2.2.3 Kravene som ligger i loven**

I svar fra Frankrike har vi fått oversendt følgende lenker til relevant lovgivning og informasjonssider:

- ♦ <https://circulaire.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000031643349/2016-01-01#:~:text=6521%2D1%2C%20ne%20peut%20%C3%AAtre,%C2%B0%20de%20l'article%20L.>
- ♦ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19806>

Dessverre har vi ikke fått nærmere informasjon på engelsk. Basert på svaret fra Frankrike ser det imidlertid ut til at arbeidstakere omfattet av reguleringen innført ved Decree 2006 har rettigheter og plikter i henhold til både den franske arbeids- og transportlovgivningen.

*[Vår merknad: I tillegg tyder EU-domstolens avgjørelse i forente saker C-370/17 og C-37/18 på at Decree 2006 medfører en plikt for arbeidsgiver til å betale en avgift til den sosiale sikringsordningen (trygdeordningen) i Frankrike. Dette betyr tilsynelatende også at de ansatte skal være medlem i den franske trygdeordningen (se avgjørelsen premiss 21).*

*Dette underbygges av at det i svaret fra Frankrike forklares at flyselskaper, forutfor Decree 2006, knyttet sine ansatte til trygdeordninger i andre land, hvor arbeidsgivers avgift til trygdeordningen var lavere enn i Frankrike. Dette ble ansett for å skape urettferdige konkurransebetingelser som straffet franske selskaper.]*



## 2.2.4 Om loven har medført noen endring i praksis

I svaret fra Frankrike opplyses det at flyselskapene har tilpasset seg de sosiale kravene som Decree 2006 medførte. Det informeres imidlertid også om at det franske senatet, i en rapport fra 2019, viser til at noen flyselskaper forsøker å omgå kravene ved å ta i bruk ulike mekanismer som bruk av "false independents", "false secondments" og "false work bases".

*[Vår merknad: Det er ikke nærmere forklart hva som ligger i at flyselskapene tilpasset seg de sosiale kravene. En naturlig forståelse er at de aktuelle flyselskapene innordnet seg fransk arbeids- og trygdelovgivning. I noen kilder har vi imidlertid sett at Ryanair etter vedtakelse av Decree 2006 nedla sin base i Marseille.<sup>2</sup>]*

## 2.2.5 Om EU har hatt noe syn på loven

I svar fra Frankrike opplyses det at det franske senatet i en rapport av 2019 har fremhevet at Decree 2006 er i fullt samsvar med EU-retten. I rapporten uttales det også følgende:

*“Under these conditions, the 2006 decree did not give rise to any reservations on the part of the European Commission.”*

Akkurat hva slags vurderinger EU-kommisjonen gjorde, vet vi ikke. Det vises til nærmere informasjon i vedlegget.

*[Vår merknad: Vi har ved egne, overordnede søk ikke funnet at noen EU-institusjoner har omtalt lovligheten av den franske reguleringen. I juridisk teori er det imidlertid rettet kritikk mot reguleringen, se punkt 3.4.]*

# 3 Decree 2006 og EU-retten

## 3.1 Innledning

I EU gjelder det forordninger om lovvalg og jurisdiksjon som er bindende for EUs medlemsland. Roma I-forordningen artikkel 8 innebærer som utgangspunkt at medlemslandene må benytte de samme reglene når det skal avgjøres hvilket lands rett som skal regulere et ansettelsesforhold. I tillegg gir utsendingsdirektivet utsendte arbeidstakere visse rettigheter hva gjelder lønn og arbeidsvilkår i staten de er utsendt til.

Det er uklart for oss hvordan den franske reguleringen harmonerer med disse regelsettene. Dette skyldes at reguleringens nærmere innhold og forankring i EU-retten i liten grad er belyst for oss i svaret fra den franske utredningstjenesten, og at det for øvrig har vært vanskelig å finne informasjon om dette.

Ettersom de nevnte regelsettene er praktisk viktig for hvilke lover, rettigheter og plikter som gjelder for ansatte i luftfarten, og fordi det på grunnlag av disse reglene er rettet kritikk mot den franske reguleringen i juridisk teori, har vi sett det hensiktsmessig å redegjøre overordnet for disse reglene

<sup>2</sup> Se appendix 8 avsnitt B1.53 og B1.54 i følgende rapport:

[https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/modes/air/studies/doc/internal\\_market/employment\\_project\\_final\\_report\\_for\\_publication.pdf](https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/modes/air/studies/doc/internal_market/employment_project_final_report_for_publication.pdf)

i dette punktet. Kritikken, samt annen omtale av den franske reguleringen, omtales særskilt i punkt 3.4.

Vi har imidlertid ikke kunnet foreta noen fullstendig vurdering av den franske reguleringen – til dette har vi mottatt for lite informasjon. Punkt 3.4 har kun til hensikt å belyse potensielle EU-rettslige innvendinger, samt gi en mulig forståelse av den franske reguleringen innenfor det som er et nokså komplisert EU-rammeverk.

I det følgende utdyper vi først hva som menes med lovvalg og jurisdiksjon (punkt 3.2), samt hva som er relevante regler for luftfartsansattes rettigheter og plikter (punkt 3.3).

### 3.2 Hva menes med lovvalg og jurisdiksjon?

*Lovvalgsreglene* bestemmer hvilket lands rett som skal regulere et rettsforhold – f. eks. et ansettelsesforhold.

Lovvalgsreglene har sin bakgrunn i det historiske utgangspunktet om at hvert land selv bestemmer hvilke forhold deres egne regler skal gjelde for. I kontraktsforhold med tilknytning til flere land kan dette utgangspunktet føre til at reglene i ett land overlapper eller kolliderer med reglene i et annet land, eller at det eventuelt oppstår et lovtomt rom. Dette gjelder for eksempel for ansettelseskontrakter i luftfarten, hvor flyselskapet kan være registrert i stat A, ha en driftsbasis i stat B og den ansatte være statsborger i stat C. I prinsippet kan man tenke seg at hver av statene har regler som sier at deres lovgivning skal regulere ansettelsesforholdet.

For å hindre slik lovkollisjon, har EU vedtatt regler som bestemmer hvilket lands lovgivning som kommer til anvendelse. Reglene skal være de samme i alle medlemsland, og begrenser dermed – som *utgangspunkt* – det enkelte medlemslands muligheter for å vedta avvikende lovvalgsreguleringer.

Med *jurisdiksjon* (også kalt «verneting») menes hvilket lands domstoler som har kompetanse til å dømme i en sak. Spørsmålet om jurisdiksjon er i prinsippet noe annet enn spørsmålet om lovvalg – et lands domstol kan være kompetent til å dømme i en sak (jurisdiksjon), men lovvalgsreglene kan kreve at domstolen må anvende et annet lands rett. I EU er spørsmål om jurisdiksjon i sivile og kommersielle saker (inkludert ansettelsesforhold) regulert av [Brussel I-forordningen](#)<sup>3</sup>.

### 3.3 Relevante EU-regler for ansattes rettigheter og plikter i internasjonale forhold

#### 3.3.1 Oversikt

I EU er det vedtatt flere sett med regler som berører ansattes interesser i internasjonale forhold:

- ♦ Lovvalg i individuelle arbeidskontrakter er regulert av [Roma I-forordningen](#)<sup>4</sup> artikkel 8

<sup>3</sup> Forordning 1215/2012 (ikke inntatt i EØS-avtalen). En uoffisiell konsolidert versjon med endringer etter vedtakelse er tilgjengelig herfra: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02012R1215-20150226>

<sup>4</sup> Forordning 593/2008 (ikke inntatt i EØS-avtalen). En uoffisiell konsolidert versjon med endringer etter vedtakelse er tilgjengelig herfra: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02008R0593-20080724>

- ♦ Hvilket lands trygdeordning en person er omfattet av, er regulert av [trygdeforordningen](#)<sup>5</sup>
- ♦ I tillegg gir utsendingsdirektivet en viss beskyttelse for arbeidstakere som er midlertidig utsendt for å utføre arbeid i en annen medlemsstat<sup>6</sup>

### 3.3.2 Roma I-forordningen – lovvalg for ansettelseskontrakter

Roma I-forordningen artikkel 8 regulerer lovvalg for ansettelseskontrakter. Det bærende prinsipp i bestemmelsen er at arbeidsforholdet skal reguleres av loven i det landet som arbeidsforholdet har sterkeste tilknytning til.<sup>7</sup>

Hovedregelen er at partene kan avtale hvilket lands arbeidslovgivning som skal regulere kontraktsforholdet, jf. artikkel 8 nr. 1. En slik avtale er likevel ikke gyldig dersom den fratrukker arbeidstakeren rettigheter som følger av ufravikelige regler i det landet arbeidsforholdet ifølge bestemmelsen nr. 2 til 4 har nærmest tilknytning til.

Ifølge artikkel 8 nr. 2 skal et kontraktsforhold anses for å ha nærmest tilknytning til landet hvori, eller eventuelt hvorfra<sup>8</sup>, han eller hun sedvanligvis utfører sitt arbeid. Med andre ord kan ikke en avtale om lovvalg frata den ansatte ufravikelige rettigheter i lovgivningen som gjelder der han eller hun «sedvanligvis utfører sitt arbeid». Et unntak gjelder imidlertid dersom omstendighetene for øvrig viser at ansettelsesforholdet har nærmere tilknytning til et annet land, jf. artikkel 8 nr. 4. Og om det ikke lar seg fastsette hvor den ansatte vanligvis utfører sitt arbeid, skal loven i landet hvor forretningsstedet, som har ansatt arbeidstakeren, legges til grunn, jf. artikkel 8 nr. 3.

I luftfarten kan det være vanskelig å fastslå hvilket land den ansatte sedvanlig utfører sitt arbeid fra. Dette henger sammen med at en flybesetning ofte kan oppholde seg i flere land, og med ulik varighet. Imidlertid er det i rettspraksis lagt til grunn at flybesetningens «home base» er et vesentlig (men ikke avgjørende) moment i vurderingen av hvorfra den ansatte sedvanligvis utfører sitt arbeid. Dette er lagt til grunn av EU-domstolen i en sak om jurisdiksjon for flybesetning (sak C-168/16 and C-169/16 Nogueira and Others). Avgjørelsen er relevant for lovvalgsspørsmålet, ettersom også spørsmålet om jurisdiksjon avhenger av hvor den ansatte sedvanligvis utfører sitt arbeid, se Brussel I-forordningen artikkel 21 (b) (i).<sup>9</sup>

EU-domstolen fremhever konkret at stedet hvor den ansatte vanligvis utfører sitt arbeid er et autonomt begrep, og som sådan skal tolkes selvstendig for å sikre ensartet praksis i medlemslandene. Dette begrepet kan heller ikke sidestilles med noe begrep i andre rettsakter i EU, for eksempel «home base»-begrepet slik det er definert i en forordning innenfor sivil luftfart.

<sup>5</sup> Forordning 883/2004 (inntatt i EØS-avtalen). En uoffisiell konsolidert versjon med endringer etter vedtakelse er tilgjengelig herfra: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02004R0883-20190731>

<sup>6</sup> Se nærmere omtale av utsendingsdirektivet her: <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2016/maj/forslag-til-endringer-i-utsendingsdirektivet-9671ef/id2502344/>

<sup>7</sup> NOU 2019:22 s. 126

<sup>8</sup> Henvisningen til «hvorfra» var ikke i Roma-konvensjonen (forløperen til Roma I-forordningen). I artikkelen [Hvor arbeider flypersonell? \(2013\)](#) punkt 3.4, av Marie Nesvik, forklares det at bakgrunnen for denne endringen «var nettopp å åpne for å anvende bestemmelsen på f.eks. personer «der arbejder om bord på fly, hvis der findes en fast base, fra hvilken arbejdet tilrettelægges, og hvor disse ansatte udfører andre opgaver for arbejdsgiveren (check-in, sikkerhedskontroll)»»

<sup>9</sup> Dette er også uttrykt i en [Rapport av 2019 fra EU-kommisjonen til EU-parlamentet mv.](#), se s. 8. Se også [Ricardo-rapporten](#) s. 199

Selv om stedet hvor den ansatte vanligvis utfører sitt arbeid dermed ikke kan sidestilles med «home base», er «home base» likevel et viktig moment når man skal fastlegge hvor den ansatte vanligvis utfører sitt arbeid. EU-domstolen forklarer at "home base" er:

*"... the place from which the air crew systematically starts its working day and ends it by organizing its daily work there and close to which employees have, during the period of performance of their contract of employment, established their residence and are at the disposal of the air carrier."*<sup>10</sup>

For øvrig nevner vi at den såkalte [Ricardo-rapporten](#)<sup>11</sup> tar opp utfordringer og problemstillinger knyttet til lovvalg for luftfartsansatte, se rapporten punkt 9. Blant annet fremheves betydningen av «home base» som moment i lovvalgsspørsmålet, se punkt 9.3 til 9.6. I tillegg fremheves, med et visst forbehold, at flertallet av piloter og kabinansatte i en undersøkelse opplyste at arbeidslovgivningen på stedet de var stasjonert var anvendelig på deres kontrakt. I rapporten opplyses det også at noen flyselskaper, som følge av den nettopp nevnte EU-dommen, vil endre praksis og benytte lovgivningen på stedet hvor den ansattes «home base» er.<sup>12</sup>

### 3.3.3 Trygdeforordningen – hvilket lands trygdeordning er en ansatt omfattet av?

Trygdeforordningen anviser som hovedregel at en person som tar jobb i en medlemsstat, skal være omfattet av trygdeordningen i den samme medlemsstaten, jf. artikkel 11 nr. 3 bokstav a. Det gjelder imidlertid unntak for «utsendte arbeidstakere», jf. artikkel 12 nr. 1. Dersom en arbeidstaker er utsendt for å jobbe i en annen medlemsstat («vertsstat») for en periode som man antar at ikke vil overstige 24 måneder, vil medlemmet fortsatt være omfattet av trygdeordningen i «avsenderstaten». Trygdeforordningen fastsetter at et medlem ikke kan være omfattet av trygdelovgivning i to land samtidig.

For fly- og kabinansatte er det inntatt en særregulering i trygdeforordningen. Fly- og kabinansatte anses for å arbeide i landet hvor de har «home base», jf. artikkel 11 nr. 5 og fortalen punkt 18b.<sup>13</sup>

Når det gjelder innholdet av uttrykket «home base», viser trygdeforordningen til definisjonen i forordning 3922/91 vedlegg III. Denne forordningen er, så vidt vi kan se, erstattet av en ny forordning, men ga uttrykk for følgende (vedlegg III, del Q, OPS 1.1095 punkt 1.7):

*"The location nominated by the operator to the crew member from where the crew member normally starts and ends a duty period or a series of duty periods and where, under normal conditions, the operator is not responsible for the accommodation of the crew member concerned."*<sup>14</sup>

<sup>10</sup> C-168/16 and C-169/16 (Nogueira and Others) avsnitt 70

<sup>11</sup> Rapport om arbeidsforhold for flybesetning i EU, utarbeidet på bestilling fra EU-kommisjonen

<sup>12</sup> Rapporten punkt A.4.7

<sup>13</sup> Trygdeforordningens særregulering av fly- og kabinansatte ble inntatt ved [forordning 465/2012](#)

<sup>14</sup> Så vidt vi kan se, ble denne reguleringen inntatt ved [endringsforordning 1899/2006](#). Det ser videre ut til at Annex III ble opphevet med virkning fra senest 2012 ved [forordning 216/2008](#) (se artikkel 69 nr. 3). Denne forordningen synes igjen å ha blitt erstattet av [forordning 2018/1139](#), som opphever forordning 3922/91 i sin helhet.

### 3.3.4 Utsendingsdirektivet

Det følger av de nevnte lovvalgsreglene at en person som er midlertidig utsendt for å arbeide i en annen medlemsstat, kan fortsette å være omfattet av trygde- og arbeidslovgivningen i avsenderlandet. Dette kan gi utsendte arbeidstakere svakere beskyttelse i vertsstaten sammenlignet med personene som er omfattet av vertsstatslovgivningen. For å sikre utsendte arbeidstakere visse minimumsrettigheter ble [utsendingsdirektivet](#)<sup>15</sup> vedtatt. Utsendingsdirektivet påbyr vertslandet å sikre at arbeidsgivere gir utsendte arbeidstakere visse rettigheter knyttet til lønn og arbeidsvilkår, som enten følger av lov eller tariffavtale i vertslandet, jf. artikkel 3.

I [Ricardo-rapporten](#) kapittel 6 drøftes utfordringer knyttet til å fastslå om utsendingsdirektivet kommer til anvendelse.

## 3.4 Den franske reguleringen sett i lys av EUs regler for lovvalg og etablering – kritikk og omtale

### 3.4.1 Decree 2006 og EU-retten – svaret fra Frankrike

Den franske reguleringen innført ved Decree 2006 synes umiddelbart å innebære en lovvalgsregel for ansettelseskontrakter (og eventuelt trygdeordninger). Som det har fremgått, er dette områder hvor EU har vedtatt bindende forordninger for medlemslandene. Disse forordningene er i utgangspunktet til hinder for at medlemslandene kan vedta egne lovvalgsregler. Umiddelbart er uklart for oss hvordan den franske reguleringen harmonerer med disse reglene.

I vår henvendelse til utredningstjenesten i Frankrike stilte vi spørsmål om hvordan den franske reguleringen harmonerte med, eller forholdt seg til, de nevnte forordningene og utsendingsdirektivet. Dette spørsmålet ble dessverre ikke besvart, utover at det er vist til en rapport om reguleringen fra det franske senatet. Fra denne rapporten er det gjengitt et avsnitt hvor det er vist til betydningen av *etablering*.

Så vidt vi forstår, begrunnes den franske reguleringens samsvar med EU retten i reglene om etableringsfriheten.

Etableringsfriheten er en av de grunnleggende frihetene i EU/EØS-samarbeidet. Etableringsfriheten innebærer en rett for selskaper som er opprettet i samsvar med lovgivningen i en EU/EØS-stat, og som har sitt vedtektsbestemte sete, sin hovedadministrasjon eller sitt hovedforetak innenfor EU/EØS, til å utøve sin virksomhet i en annen EU/EØS-stat gjennom en filial etablert der. EU/EØS-staten hvor filialen etableres står som utgangspunkt fritt til å la egen lovgivning komme til anvendelse på filialen (dette gjelder med unntak for selskapslovgivningen)..<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Direktiv 96/71. En uoffisiell konsolidert versjon med endringer etter vedtakelse er tilgjengelig herfra: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01996L0071-20200730>

<sup>16</sup> I Geir Woxholth, *Selskapsrett* (4. utgave) s. 92, forklares det at etableringsfriheten innebærer at et selskap stiftet i et EU-land kan etablere en filial i en annen medlemsstat uten å måtte underlegges *selskapsretten* i det landet. Derimot står vertslandet i prinsippet fritt til å la andre deler av egen lovgivning gjelde for filialer av utenlandske selskap, f. eks. skattelovgivning og regnskapslovgivning. Woxholth skriver med utgangspunkt i handlingsrommet for norsk lovgiver, men vi antar at det samme som hovedregel gjelder generelt i EU. Hvor langt dette utgangspunktet kan strekkes, er tvilsomt. Det kan også være grenser for hvor selektiv medlemslandene kan være i la deler av egen lovgivning komme til

Svaret fra Frankrike tyder følgelig på at franske myndigheter anser flyselskapene som oppfyller kravene i Decree 2006 for å være etablert i Frankrike. At disse flyselskapene underlegges fransk arbeidslovgivning er i tråd med det nettopp nevnte utgangspunktet om at vertsstaten kan la egen lovgivning komme til anvendelse på selskaper etablert på fransk territorium.

At den franske reguleringen bygger på en slik betraktning støttes av en avgjørelse av fransk høyesterett for forvaltningssaker.<sup>17</sup> I denne saken konkluderte domstolen med at Decree 2006 var forenlig med EU-retten. I den forbindelse synes domstolen å bygge på at flyselskapene som oppfyller kriteriene i reguleringen må anses etablert i Frankrike. Konkret avviste domstolen – *til vår forståelse* – at disse flyselskapene kunne påberope seg de mer gunstige reglene som ville ha blitt lagt til grunn dersom flyselskapene i stedet ble bedømt mot utsendingsdirektivet.

I det følgende ser vi nærmere etableringsfrihetens nærmere innhold og hvordan Decree 2006 eventuelt passer inn i dette rammeverket (punkt 3.4.2 – 3.4.3). Deretter ser vi nærmere på hvordan Decree 2006 forholder seg til lovvalgsbestemmelsene i Roma I-forordningen (punkt 3.4.4).

Som nevnt må disse drøftelsene anses usikre ettersom reguleringens nærmere innhold i liten grad har blitt belyst for oss. En annen omstendighet er at Decree 2006 synes å kombinere momenter knyttet til etablering med momenter fra lovvalgsvurderingen for ansettelseskontrakter etter Roma I-forordningen. Dette gjør at Decree 2006 får en noe ubestemmelig karakter, og av den grunn er reguleringen vanskelig å innplassere i det EU-rettslige rammeverket. I vurderingene under presenterer vi en mulig forståelse av Decree 2006, men som av nevnte grunner må anses usikker.

### **3.4.2 Nærmere om EU/EØS-reglene om etablering – grensedragningen mot tjenestefriheten**

Etableringsretten må avgrenses mot retten til å yte tjenester innenfor felleskapsområdet («tjenestefriheten»).

Tjenestefriheten innebærer at personer og selskaper fra en medlemsstat, har rett til å yte tjenester midlertidig i en annen medlemsstat («vertstat»). Tjenestefriheten skiller seg fra etableringsretten ved at den retter seg mot *midlertidig* aktivitet i en annen medlemsstat, mens etableringsretten retter seg mot *stabil og vedvarende* aktivitet i en annen medlemsstat. I henhold til EU-domstolens praksis beror spørsmålet om en tjenesteyter er etablert i en annen medlemsstat, eller eventuelt bare midlertidig yter tjenester der, på en skjønsmessig vurdering hvor sentrale momenter er tjenesteytelsens varighet, hyppighet, periodiske karakter og kontinuitet.<sup>18</sup>

Spørsmålet om en tjenesteyter er etablert har videre betydning for hvor langt vertsstaten kan gå i å underlegge tjenesteyteren vertstatens lovgivning. Som nevnt i forrige punkt, står vertslandet i utgangspunktet fritt til å la egen lovgivning (med unntak av selskapslovgivning) komme til anvendelse på selskaper etablert på eget territorium.

---

anvendelse på utenlandske filialer, da dette kan ha visse negative effekter på samhandelen. For denne utredningens formål har vi ikke undersøkt det nærmere innholdet av etableringsfriheten

<sup>17</sup> Dom avsagt 11. juli 2007 - Vi har ikke sett avgjørelsen selv, men baserer oss på omtale i artikkelen [Atypical employment in the European aviation sector](#) s. 19. Det kan derfor være at sentrale premisser og argumenter som vi ikke har sett

<sup>18</sup> Se EU-domstolens avgjørelse i C-55/94

Når det gjelder personer og selskaper som i medhold av tjenestefriheten bare midlertidig yter tjenester i en annen EU/EØS-stat, og i den forbindelse utsender arbeidstakere for å arbeide der, er EU-domstolens praksis forstått slik at vertsstatens adgang til å la egen lovgivning komme til anvendelse er begrenset.<sup>19</sup> Konkret synes EU-domstolen å ha lagt til grunn at vertsstaten som utgangspunkt ikke kan gjøre denne friheten betinget av at tjenesteyteren overholder arbeids- og ansettelsesvilkår som går utover hva utsendingsdirektivet krever.<sup>20</sup> Vertsstaten kan med andre ord ikke la arbeidslovgivningen i sin helhet komme til anvendelse på utstasjonerte arbeidstakere.

### 3.4.3 Decree 2006 sett i lys av etableringsretten og tjenestefriheten – kritikk

Spørsmålet om et selskap er etablert i en medlemstat beror som nevnt på skjønnsmessig vurdering hvor sentrale momenter er tjenesteytelsens varighet, hyppighet, periodiske karakter og kontinuitet.

Den franske reguleringen synes å speile disse kriteriene, ettersom den viser til at fransk arbeidslovgivning skal få anvendelse på flyselskaper med driftsbaser på fransk territorium hvor det utøves *stabil, sedvanlig og vedvarende aktivitet*. Med andre ord synes det som at flyselskapene som oppfyller kriteriene i den franske reguleringen, også må anses etablert i Frankrike i henhold EU-rettens regler om etablering. Som utgangspunkt kan Frankrike dermed la egen lovgivning (med unntak for selskapslovgivningen) komme til anvendelse på flyselskapene.

Likevel er det i juridisk teori rettet kritikk mot den franske reguleringen. I artikkelen [Atypical employment in the European aviation sector](#)<sup>21</sup> legges det tilsynelatende til grunn at den franske reguleringen i en viss utstrekning er en lovvalgsregulering som kan komme til anvendelse på tilfeller som er omfattet av utsendingsdirektivet. Dermed kan reguleringen være i strid med dette direktivet og tjenestefriheten. Artikkelforfatterne viser særlig til at tjenestefriheten omfatter rett til å etablere infrastruktur i vertsstaten.

Vi antar at spørsmålet om hvorvidt den franske reguleringen strider mot utsendingsdirektivet beror på hvordan vilkårene i reguleringen tolkes og praktiseres – særlig med hensyn varigheten av tjenestene. Dette har vi imidlertid ikke nærmere informasjon om. Det kan imidlertid være verdt å merke seg at forholdet til tjenestefriheten og utsendingsdirektivet utgjør en potensiell skranke.

Videre bemerker vi at det, etter vår forståelse, ikke nødvendigvis er noen avgjørende forbindelse mellom spørsmålet om det foreligger en etablert filial i et land og spørsmålet om ansatte som jobber ved filialen er utsendt. Utsendingsdirektivet må etter vår oppfatning komme til anvendelse dersom et selskap sender arbeidstakere til en annen medlemsstat for midlertidig å yte tjenester ved en filial som inngår i konsernet, selv om denne filialen må anses etablert i den medlemsstaten, jf. utsendingsdirektivet artikkel 1 nr. 3 bokstav b. Forutsetningen, som kommer til uttrykk i direktivet, er at arbeidstakeren fortsetter å være ansatt i det «utsendende selskap».

---

<sup>19</sup> Se [Atypical employment in the European aviation sector](#) s. 20, med henvisninger til EU-domstolens praksis.

<sup>20</sup> Se C-341/05 (Laval), hvor det i avsnitt 80 heter at utsendingsdirektivet *„cannot be interpreted as allowing the host Member State to make the provision of services in its territory conditional on the observance of terms and conditions of employment which go beyond the mandatory rules for minimum protection”*. Å pålegge ytterligere forpliktelser enn hva utsendingsdirektivet tillater, må eventuelt begrunnes i EU/EØS-rettens lære om tvingende allmenne hensyn. Vi berører ikke dette nærmere her

<sup>21</sup> Skrevet av Yves Jorens, Dirk Gillis og Lien Valcke

Dette synes også lagt til grunn i Norge, som er forpliktet etter utsendingsdirektivet. I Arbeidsmiljøloven § 1-7 forklares det at utsending foreligger når en utenlandsk virksomhet «*sender en arbeidstaker til et forretningssted eller virksomhet i Norge som inngår i konsernet*». Den franske reguleringen må etter vår oppfatning tolkes slik at den gjelder ansatte ved filialen. Dersom den ansatte reelt sett er utsendt til filialen fra en annen virksomhet, må dette være avgjørende.

#### 3.4.4 Decree 2006 og lovvalgsreglene i Roma I-forordningen

Selv om Decree 2006 kan forankres i de EU-rettslige reglene om etablering, er det likevel et spørsmål om hvordan reguleringen forholder seg til lovvalgsreglene i Roma I-forordningen.<sup>22</sup>

Decree 2006 medfører etter sin ordlyd at fransk arbeidslov kommer til anvendelse på flyselskaper med en nærmere definert driftbase i Frankrike. Reguleringen definerer «driftbase» som det stedet hvor den ansatte vanligvis jobber, eller som det stedet hvorfra han påbegynner arbeidsoppgavene og returnerer til etter at de er utført. Dette siste alternativet synes å sammenfalle med «home base»-begrepet som det er vist til i EU-domstolens praksis.

I henhold til Roma I-forordningen artikkel 8 har partene i utgangspunktet avtalefrihet om lovvalget, men et ansettelsesforhold skal uansett reguleres av ufravikelig rett i det landet hvori, eller eventuelt hvorfra, den ansatte vanligvis arbeider. I vurderingen av hvor dette stedet er, er «home base» i henhold til EU-domstolens praksis et vesentlig moment.

Umiddelbart ser det dermed ut til at det kan oppstå motstridsspørsmål. Den franske reguleringen ser ut til å la «home base» alene være et selvstendig alternativ for anvendelsen av fransk arbeidslovgivning på en arbeidskontrakt. EU-domstolen har imidlertid klart uttrykt at «stedet hvor den ansatte vanligvis arbeider» ikke kan sidestilles med noe annet begrep i EU-retten – «home base» er bare et (viktig) moment i vurderingen av hvor dette stedet er. En ytterligere omstendighet er dessuten at lovvalgsreglene skal tolkes autonomt, dvs. uavhengig av nasjonale metode og tolkningsprinsipper. Det er ikke gitt at Decree 2006, som tolkes og praktiseres etter fransk juridisk metode, sammenfaller med tolkningen av Roma I-forordningen.

Etter vår oppfatning kan en mulig forklaring på denne potensielle motstriden være at den franske reguleringen kun har til hensikt å angi *generelt* når fransk arbeidslovgivning kommer til anvendelse på utenlandske flyselskaper – *dvs. når de er etablert med filial i landet*. Den sier med andre ord ikke noe om lovvalget i lovvalgsspørsmål for den enkelte ansettelseskontrakt, men nøyer seg med å oppstille et utgangspunkt. Den erstatter dermed ikke Roma I-forordningen.

Dette støttes etter vår oppfatning av ordlyden i reguleringen. Den synes først og fremst å være rettet mot flyselskapene/arbeidsgiver, og ikke den enkelte ansettelseskontrakt. Et kompliserende moment er likevel at Decree 2006 opptar i seg elementer fra lovvalgsvurderingen for individuelle arbeidskontrakter etter Roma I-forordningen, nemlig «home base»-begrepet (jf. over). I juridisk teori er dette momentet problematisert.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Når det gjelder opplysningen fra den franske utredningstjenesten om at EU-kommisjonen ikke hadde «reservations» mot Decree 2006 (jf. punkt 2.2.5), bemerker vi at myndighetsfordelingen i EU slik at det er EU-domstolen som med bindende virkning kan gi avklaringer om hvordan lovvalgsreglene i Roma I-forordningen er å forstå, jf. NOU 2019:22 s. 125. Forholdet til Roma I-forordningen kan derfor ikke anses avgjort med denne uttalelsen.

<sup>23</sup> Se [Atypical employment in the European aviation sector](#) s. 18 følgende



Etter vår oppfatning tilsier omstendighetene samlet sett at Decree 2006 ikke er en lovvalgsregel for den enkelte arbeidskontrakt som erstatter Roma I-forordningen artikkel 8.

Når det gjelder ordlyden i Decree 2006, viser vi til at bestemmelsen ikke synes å utgjøre noen «direkte» eller «fullstendig» lovvalgsbestemmelse. Reguleringen nøyer seg med å angi når fransk lov kommer til anvendelse, men den angir for eksempel ingenting om hvilken lov som kommer til anvendelse dersom et ansettelsesforhold også faller innunder et annet lands rett (lovkonflikt) eller hvilket lands rett som kommer til anvendelse dersom vilkårene i reguleringen ikke er oppfylt.<sup>24</sup> Også disse omstendighetene tilsier at Decree 2006 ikke er en lovvalgsregel som tilsidesetter lovvalgsvurderingen etter Roma I-forordningen.<sup>25</sup>

En slik forståelse passer også godt med at Decree angivelig 2006 knytter anvendelsen av fransk arbeidslov til betydningen av etablering. Det er et naturlig utgangspunkt at et lands lovgivning kommer til anvendelse på selskaper som er etablert i landet. Men selskapets etableringssted avgjør som utgangspunkt ikke lovvalgsspørsmål for den enkelte arbeidskontrakt – her må lovvalgsreglene supplere. Uten holdepunkter for noe annet, er det etter vår oppfatning ikke grunn til å anta at man med Decree 2006 har ment noe mer enn å oppstille et generelt utgangspunkt om når fransk lov kommer til anvendelse på flyselskaper etablert i Frankrike.

Til dette kommer at forordninger benyttes der det er nødvendig å ha helt ensartete regler i EU. De har direkte virkning i EUs medlemsland, og er bindende i alle deler.<sup>26</sup> Etter vår oppfatning må det kreves nokså klare holdepunkter for at man med Decree 2006 har ment å tilsidesette denne forordningen. Slike holdepunkter har vi ikke funnet. Vi har heller ikke funnet holdepunkter for at man ment å gjøre unntak fra Roma I-forordningen basert på den snevre unntaksregelen i artikkel 9 (om unntak basert på overordnede ufravikelige bestemmelser begrunnet i offentlige interesser).

Samlet sett er det altså vår oppfatning at Decree 2006 ikke tilsidesetter eller erstatter Roma I-forordningen om lovvalg for individuelle arbeidskontrakter. Det kan spørres hvilken funksjon Decree 2006 har når lovvalget for den enkelte arbeidskontrakt uansett følger Roma I-forordningen.

Med vår forståelse av reguleringen, synes Decree 2006 i praksis å innebære et utgangspunkt (evt. hovedregel) om at fransk arbeidslov kommer til anvendelse på arbeidskontraktene som de aktuelle flyselskapene inngår. I den forbindelse kan Decree 2006 muligens ha en klargjørende funksjon ved at den tydelig angir når fransk arbeidslovgivning – *som utgangspunkt* – kommer til anvendelse på flyselskap med base på fransk territorium. Der lovvalget etter Roma I-forordningen beror på en skjønnsmessig og usikker vurdering av hvor den ansatte sedvanligvis utfører sitt arbeid, anviser Decree 2006 mer konkret at fransk arbeidslov kommer til anvendelse dersom visse momenter knyttet til etablering er oppfylt. I tillegg viser Decree 2006 uttrykkelig til betydningen av stedet hvor

---

<sup>24</sup> For nærmere betraktninger om hva som utgjør en «fullstendig lovvalgsregel», se s. 113 i [Utredning om formuerettslige lovvalgsregler \(2018\)](#), av professor Giuditta Cordero-Moss

<sup>25</sup> I en fransk høyesterettsavgjørelse, som det er lenket til i svaret fra utredningstjenesten i Frankrike, legges det tilsynelatende til grunn at Decree 2006 ikke er i strid med Roma-konvensjonen (forløperen til Roma I-forordningen), fordi Decree 2006 ikke er en lovvalgsregel. Våre fransk-kunnskaper er imidlertid på et grunnleggende nivå, slik at det kan være feil i vår oversettelse. Lenke til avgjørelsen: [https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000018006971?tab\\_selection=all&searchField=ALL&query=299787&page=1&init=true](https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000018006971?tab_selection=all&searchField=ALL&query=299787&page=1&init=true)

<sup>26</sup> Sejersted m. fl., *EØS-rett* (3. utgave) s. 50 og s. 53

den ansatte mønstrer av og på, som er et moment EU-domstolen har vektlagt i spørsmålet om hvor den ansatte vanligvis jobber.

Av disse grunner kan Decree 2006 muligens også forenkle anvendelsen og håndhevingen av fransk arbeidslovgivning på utenlandske flyselskap. Der vilkårene i Decree 2006 er oppfylt, må flyselskapene/arbeidstakerne eventuelt vise at ansettelseskontrakten har nærmere tilknytning til et annet land iht. Roma I-forordningen for å unngå å falle innunder fransk arbeidslovgivning. Dette kan være vanskelig i praksis, ettersom Decree 2006 har innbakt betydningen av *stedet den ansatte mønstrer av og på for tjeneste* i selve definisjonen på driftsbasis. Dette minner om «home base»-begrepet som i henhold til EU-domstolens praksis er et vesentlig moment i lovvalgsvurderingen for ansatte i luftfarten.

Det er følgelig grunn til å anta at Decree 2006 ofte vil lede til samme resultat i lovvalget for ansettelseskontrakten som Roma I-forordningen. Det er imidlertid ikke gitt, og skulle det oppstå motstrid, må Roma I-forordningen etter vår oppfatning gå foran.

#### **3.4.5 Kommentar vedrørende forholdet til trygdeforordningen**

Vi antar at flere de samme betraktningene gjør seg gjeldende med hensyn til trygdeforordningen. Som nevnt i punkt 2.2.3, synes Decree 2006 å medføre at flyselskapene omfattes av reguleringen må betale en avgift til den franske trygdeordningen, og at de ansatte dermed skal ha tilgang til den franske trygdeordningen.<sup>27</sup> Reguleringen synes dermed å ha en side også til EUs trygdeforordning, som er bestemmende for hvilket lands trygdeordning en person skal være omfattet av.

For flybesetning viser trygdeforordningen til base-landet (jf. punkt 3.3.3). Det er også her grunn til å tro at Decree 2006 og trygdeforordningen leder til samme resultat i praksis. Men skulle det oppstå motstrid, er det vår oppfatning at den franske reguleringen ikke tilsidesetter trygdeforordningen.

#### **3.4.6 Oppsummering**

Som det har fremgått, er det usikkert hvordan den franske reguleringen innført ved Decree 2006 samsvarer med, eller forholder seg til, EU-retten. En mulig forståelse, er at reguleringen konkretiserer når et flyselskap er etablert i Frankrike og presiserer at fransk arbeidslovgivning i så fall kommer til anvendelse. Dette er i tråd med utgangspunktet om at medlemsstatene kan la egen lovgivning komme til anvendelse på selskaper etablert i landet.

Mot denne bakgrunn kan Decree 2006 antakelig ikke forstås slik at den tilsidesetter lovvalgsbestemmelsene i Roma I-forordningen. Decree 2006 fremstår i det hele tatt ikke som en «direkte» eller «fullstendig» lovvalgsbestemmelse, men synes først og fremst å ha en funksjon som et slags klargjørende utgangspunkt eller hovedregel om anvendelsen av fransk arbeidslov på de aktuelle flyselskapene, herunder arbeidskontraktene flyselskapene inngår. Skulle imidlertid Roma

---

<sup>27</sup> Det er mulig at dette er en konsekvens av at reguleringen uttrykker at arbeidsgivere ikke kan benytte bestemmelsene som gjelder for utsendte arbeidstakere, jf. denne utredningen punkt 2.2.2, og at de ansatte dermed anses for å arbeide i Frankrike, med den følge at de ansatte skal være medlem av fransk trygdeordning, jf. denne utredningen punkt 3.3.3

I-forordningen gi anvisning på et annet lovvalg enn Decree 2006, er det etter vår oppfatning Roma I som må være avgjørende.

Når det gjelder forholdet til utsendingsdirektivet, har vi som sagt for lite informasjon om hvordan Decree 2006 tolkes og praktiseres til å ta stilling til hvorvidt reguleringen er i strid med direktivet. Vi fremhever likevel at utsendingsdirektivet generelt kan utgjøre en potensiell skranke ved denne type reguleringer og lovvalgsreguleringer.

Vi fremhever at samspillet mellom Roma I-forordningen, utsendingsdirektivet og trygdeforordningen fremstår som nokså komplisert, og det kan være omstendigheter vi ikke har fanget opp.

For øvrig har vi funnet lite omtale av den franske reguleringen i juridisk teori. I artikkelen [Hvor arbeider flypersonell?](#) synes imidlertid Marie Nesvik å stille seg positiv til reguleringen, se artikkelens punkt 5.1, hvor hun til spørsmålet om det er mulig å fastsette hvor flypersonell vanligvis arbeider uttrykker:

*«Inspirasjon kan også hentes fra andre land. I Frankrike er det f.eks. tatt inn en definisjon av base i luftfartslovgivningen. Definisjonen viser til en samling av lokaler eller infrastruktur hvor et flyselskap driver lufttransport på en stabil, regulær og permanent basis med ansatte som vanligvis arbeider der, eventuelt starter og avslutter sitt arbeid der.»*

Nesvik synes å behandle den franske reguleringen som en lovvalgsregulering, og ikke som forankret i etableringsfriheten. Noen nærmere drøftelse av forholdet til EU-retten gir hun imidlertid ikke.

## 4 Kort om jurisdiksjon og lovvalg i Norge for ansatte i luftfarten

### 4.1 Innledning

I Norge følger lovvalget for ansettelseskontrakter – *inkludert ansettelseskontrakter i luftfarten* – av ulovfestede lovvalgsregler. Så langt vi kan se, er det ingen regler i norsk rett som generelt knytter anvendelsen av norsk arbeidslovgivning til kriterier for etablering, slik som Decree 2006 tilsynelatende gjør. Altinn angir generelt at norske filialer av utenlandske foretak (NUF) er registreringspliktige og skal ha norsk organisasjonsnummer, samt at de må følge norsk lov, se nærmere informasjon [her](#). Så vidt vi kan se, fremgår det ingenting om lovvalget for den enkelte arbeidskontrakt på disse sidene.

Norge er imidlertid bundet av utsendingsdirektivet, jf. punkt 3.3.4. For situasjoner omfattet av utsendingsdirektivet er medlemsstatenes adgang til å la egen arbeidslovgivning komme til anvendelse begrenset (jf. punkt 3.4.3). Utsendingsdirektivet er gjennomført i norsk rett i arbeidsmiljøloven. [Arbeidsmiljøloven § 1-7](#) definerer hva som regnes for utsendte arbeidstakere. [Forskrift om utsendte arbeidstakere](#) angir nærmere hvilke vilkår som gjelder for utsendte arbeidstakere.

For øvrig beror imidlertid lovvalget for den enkelte arbeidskontrakt på en konkret og skjønnsmessig vurdering. I det følgende redegjøres det nærmere for norsk rett om jurisdiksjon og lovvalg for individuelle arbeidskontrakter (jurisdiksjon og lovvalg er, som nevnt, nært forbundet, og bør presenteres i sammenheng). Deretter nevner vi initiativ og utredninger vedrørende behovet for å lovfeste klarere lovvalgsregler for ansatte i luftfarten.

## 4.2 Jurisdiksjon

Norge er bundet av [Lugano-konvensjonen](#) om jurisdiksjon. Dette er en avtale mellom EFTA, EU og Danmark (som står utenfor justissamarbeidet i EU) om domsmyndighet og om anerkjennelse og fullbyrdelse av dommer i sivile og kommersielle saker.<sup>28</sup> Dette omfatter blant annet saker om ansettelsesforhold, jf. artikkel 18 - 21. Artikkel 19-2 bokstav a anviser at domstolene «for det sted hvor arbeidstakeren til vanlig utfører sitt arbeid» har kompetanse til å dømme i saker om gjelder den individuelle arbeidskontrakten.

Luganokonvensjonen har et innhold som er likt med forløperen til dagens Brussel I-forordning.<sup>29</sup> Imidlertid ble Brussel I-forordningen oppdatert i 2012, uten at Luganokonvensjonen ble tilsvarende oppdatert. Det er tale om mindre omfattende endringer.<sup>30</sup>

Luganokonvensjonen skal tolkes i tråd med Brussel I, og det skal legges vekt på EU-rettspraksis, jf. Luganokonvensjonen protokoll II.<sup>31</sup> Det betyr at EU-domstolens praksis om knyttet til jurisdiksjon for ansatte i luftfarten (jf. punkt 3.3.2) er relevant når domstolene i Norge skal ta stilling til jurisdiksjonsspørsmål.

## 4.3 Lovvalg

Lovvalgsreglene er – *i motsetning til reglene om jurisdiksjon* – i stor grad ulovfestet i Norge. Dette gjelder blant annet for individuelle arbeidskontrakter. Norge er ikke bundet av Roma I-forordningen. Imidlertid er det antatt at norsk rett på dette området sammenfaller med reglene i Roma I-forordningen så lenge det ikke er klare holdepunkter for noe annet, se f. eks. [LB-2017-24441](#) og [LB-2015-51137](#), med henvisninger til Høyesteretts praksis.

Når det gjelder lovvalg for ansatte i luftfarten, viser norsk rettspraksis at base-landet er et viktig moment. LB-2015-51137 dreide seg om en kabinansatt som hadde blitt utstasjonert i Norge. Hun var italiensk statsborger. Arbeidsavtalen anviste at irsk rett skulle regulere forholdet, og at sak bare kunne reises for irske domstoler. Da hun ble oppsagt, anla hun sak for norske domstoler. Blant tvistetemaene var hvilket lands rett som skulle regulere arbeidsforholdet

Lagmannsretten anvendte Roma I-forordningen artikkel 8, og bemerket at formålet med denne bestemmelsen er å:

---

<sup>28</sup> Flere av konvensjonens jurisdiksjonsregler, herunder spesialregelen om individuelle arbeidsavtaler, har igjen inspirert tvistelovens vernetingsregler, som kommer til anvendelse i saker utenfor Luganokonvensjonens anvendelsesområde, se artikkel av Marie Nesvik: Hvor arbeider flypersonell? Punkt 1

<sup>29</sup> Brussel I-forordningen regulerer jurisdiksjon i EU, se nærmere informasjon i denne utredningen punkt 3.2

<sup>30</sup> Se Giuditta Cordero-Moss, *Utredning om formuerettslige lovvalgsregler* s. 18

<sup>31</sup> Se Giuditta Cordero-Moss, *Utredning om formuerettslige lovvalgsregler* s. 18-19

*«..sikre at arbeidstakeren nyter godt av det vernet som følger av lovgivningen i det landet hvor han utfører sin «økonomiske og samfundsmæssige funktion», og hvor «erhvervsklimaet og det politiske klima» har innvirkning på utførelsen av arbeidet.»*

Etter en helhetsvurdering kom lagmannsretten til at arbeidsforholdet skulle reguleres av norsk rett. Det ble lagt vekt på at arbeidstakeren alltid mønstret av og på i Rygge, at hun etter avtalen ikke skulle bo mer enn én times reise derfra, at hun hadde standby-vakter der, og at hun var gitt lønn tilpasset norske forhold.

Lagmannsrettens avgjørelse viser at lovvalgsspørsmålet for ansatte i luftfarten beror på en konkret og skjønsmessig helhetsvurdering hvor base-landet er et moment.

Når det gjelder spørsmålet om hvilket lands trygdeordning en ansatt skal være omfattet av, er Norge bundet av trygdeforordningen. Det vises til omtale av denne forordningen over.

#### **4.4 Utredninger om behovet og mulighetene for å lovfeste klarere lovvalgsregler**

En ulempe med ulovfestede og skjønsmessige lovvalgsregler, er at det skaper en viss uforutsigbarhet. [NOU 2019:22](#) drøfter om det i Norge bør lovfestes en klarere lovvalgsregel for ansatte i luftfarten. Som en mulig variant løfter utvalget frem en lovvalgsregel basert på «base-landet» (se særlig punkt 6.5).<sup>32</sup> Utvalget konkluderer imidlertid ikke, men oppfordrer regjeringen til å være en pådriver overfor EU-kommisjonen i arbeidet med å kartlegge om en ny og mer entydig lovvalgsregel i Roma I-forordningen bør gjøre det klart at den ansattes base-land skal legges til grunn for vedkommendes arbeidskontrakt.

Ettersom Norge ikke er bundet Roma I-forordningen, betyr det som utgangspunkt at det kan lovfestes egne lovvalgsregler for individuelle arbeidskontrakter i Norge. Avhengig av hvordan lovvalgsbestemmelsen utformes, kan det imidlertid tenkes at en slik bestemmelse vil stride mot forpliktelser etter EØS-avtalen. For eksempel er Norge bundet av utsendingsdirektivet (jf. punkt 3.3.4). En lovvalgsregulering som kommer til anvendelse på situasjoner omfattet av utsendingsdirektivet, kan derfor være i strid med dette direktivet og friheten til å yte tjenester på tvers av landegrenser innenfor EØS (jf. kritikken av den franske reguleringen av ansatte i luftfarten omtalt i punkt 3.4.3).<sup>33</sup>

I Utredning om formuerettslige lovvalgsregler (2018)<sup>34</sup> fremheves dessuten hensynet til intern konsistens og hensynet til harmonisering i EØS og Norden ved utformingen av eventuelle lovvalgsregler i Norge:

*«Hensynet til intern konsistens i norsk rett taler sterkt for at slike kriterier tolkes likt for valg av både verneting og bakgrunnsrett. EU-forordningene danner rammen for anvendelse av reglene om vernetingsvalg i Norge, og det er derfor nærliggende å se hen til dem også i forbindelse med anvendelse av lovvalgsregler.»*

<sup>32</sup> I NOUen er det også gitt en generell redegjørelse for lovvalgsreglene i EU, se særlig punkt 6.4.1.

<sup>33</sup> Vi har ikke undersøkt om det er andre potensielle EØS-hindre for å lovfeste en lovvalgsregulering, men gjør for ordens skyld oppmerksom på problemstillingen

<sup>34</sup> Utarbeidet av Professor Giuditta Cordero-Moss på oppdrag fra Justis- og beredskapsdepartementet. Utredningen ser på mulighetene for å vedta klarere lovvalgsregler i Norge for forpliktelser i og utenfor kontrakt

*Det som her er sagt viser at hensynet til intern harmonisering i norsk rett tilsier at EU-forordningene vektlegges ved utformingen av norske lovvalgsregler.»*

(...)

*«Som et ytterligere argument for å lovfeste lovvalgsreglene etter mønster av EU-forordningene, bør det nevnes at EU-forordningene er gjeldende rett i EU, inkludert Sverige og Finland, mens Romakonvensjonen (som er forgjengeren til Roma I) er gjeldende rett i Danmark (...) Hensynet til harmonisering i Norge og i Norden tilsier altså at EU-forordningene tillegges vekt ved utformingen av norske lovvalgsregler.»*

Vi har ikke foretatt noen fullstendig vurdering av handlingsrommet for å vedta egne lovvalgsregler i Norge. Gjennomgangen over har kun til hensikt å gjøre oppmerksom på potensielle skranker og hensyn som kan gjøre seg gjeldende, og som er fremhevet i juridisk teori.

## 5 Kilder

Kildene vi har benyttet, er løpende henvist til i dette dokumentet. Vi fremhever likevel følgende kilder for mer informasjon om lovvalg, herunder lovvalg for ansatte i flysektoren:

- [Utredning om formuerettslige lovvalgsregler \(2018\)](#), av professor Giuditta Cordero-Moss
- [Hvor arbeider flypersonell? \(2013\)](#), av Marie Nesvik
- [Atypical employment in the European aviation sector \(2015\)](#), av professor Yves Jorens, Dirk Gillis og Lien Valcke
- [Study on employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market - "Ricardo-rapporten" \(2019\)](#), utarbeidet på bestilling fra EU-kommisjonen
- [NOU 2019:22](#)

## 6 Vedlegg

- The French Labor Code and Civil Aviation Code, svar fra utredningstjenesten til det franske parlamentet på henvendelse fra Stortingets utredningsseksjon, 18. desember 2020