



Luxembourg, 25. mars 2013

## PRESSEMELDING 4/2013

### Dom i sak E-10/12 *Yngvi Hardarson* mot *Askar Capital hf.*

#### **ENDRINGER I EN ARBEIDSAVTALE KAN VÆRE GYLDIGE UAVHENGIG AV ARBEIDSGIVERS PLIKT TIL Å INFORMERE OM DEM ETTER DIREKTIV 91/533**

EFTA-domstolen avga i dag en rådgivende uttalelse som svar på spørsmål forelagt av Héraðsdómur Reykjavíkur (Reykjavík tingrett) om tolkningen av rådsdirektiv av 14. oktober 1991 om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet (“direktivet”).

Saken for den nasjonale domstol gjelder en tvist mellom Yngvi Hardarson (“saksøker”), og hans tidligere arbeidsgiver Askar Capital hf., et finansforetak under konkursbehandling (“saksøkte”).

I desember 2006 inngikk saksøker og saksøkte en skriftlig arbeidsavtale. Ifølge avtalen ble saksøkers månedslønn fastsatt til EUR 15 000. Fra april 2009 ble månedslønnen på EUR 15 000 redusert til ISK 1 500 000 (som tilsvarte ca. EUR 9 000). Reduksjonen var basert på forhandlinger som ble gjennomført muntlig og via e-post. I juli 2010 ble saksøkte satt under konkursbehandling. Saksøker meldte et krav i saksøktes konkursbo, som var basert på en månedslønn på EUR 15 000 som angitt i arbeidsavtalen. Konkursboet bestred saksøkers krav på grunnlag av at fom. april 2009 skulle beregningen av kravet ha vært basert på en månedslønn på ISK 1 500 000.

I sitt spørsmål til EFTA-domstolen spurte Reykjavík tingrett i hovedsak om, og i tilfelle i hvilken grad, det påvirker beregningen av kompensasjonen til en ansatt, hvis endringer i den skriftlige arbeidsavtale med betydning for beregning av kompensasjonen, ikke er skriftlig meldt til den ansatte slik artikkel 5 i direktivet krever.

EFTA-domstolen bemerket at artikkel 5 i direktivet fastsetter at eventuelle endringer i hoveddelen av arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet, som omfatter lønnen som arbeidstaker har krav på, skal meddeles skriftlig i et dokument som arbeidsgiveren skal gi arbeidstakeren tidligst mulig og senest en måned etter at endringene trådte i kraft.

Når det gjelder følgene av at en melding ikke er gitt, fant imidlertid EFTA-domstolen at direktivet ikke har noen betydning for det materielle innhold i arbeidsavtalen. Det er opp til domstolene i EØS-statene å anvende nasjonale bevisregler for å avgjøre eksistensen av og innholdet i arbeidsavtaler eller arbeidsforhold.

Følgelig kom EFTA-domstolen til at direktivet ikke krever at endringer i hoveddelen av arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet som ikke har blitt nevnt i et skriftlig dokument til arbeidstaker, eller ikke har blitt nevnt der med tilstrekkelig presisjon, skal anses som ugyldig. Dette gjelder også i forbindelse med konkurs eller tilsvarende oppløsning av et aksjeselskap.

Dommen er tilgjengelig i fulltekst på Internett, se [www.eftacourt.int](http://www.eftacourt.int).

Denne pressemelding er et uoffisielt dokument, og er ikke bindende for EFTA-domstolen.