

Tariffnemndas sekretariat
Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 OSLO

Oslo, 12.03.2015

Vår ref.
56775/HS16

Deres ref.
TN 14/3369

Høring – Anmodning om allmenngjøring av Godsbilavtalen

Vi viser til mottatt høringsbrev datert 12. januar 2015.

Høringen gjelder anmodning fra Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) om allmenngjøring av Godsbilavtalen av 2014.

Arbeidsgiverforeningen Spekter har etter en helhetsvurdering kommet til at vi ikke kan støtte en allmenngjøring av Godsbilavtalen. I mangel av effektiv håndheving vil en allmenngjøring lett kunne føre til konkurransevridning til ulempe for aktører som forholder seg lojalt til reguleringen.

Vi vil innledningsvis peke på at allmenngjøring av tariffavtaler er et betydelig inngrep i den frie konkurransen mellom bedrifter. Det er derfor viktig at allmenngjøring begrenses til de tilfeller der det er strengt nødvendig. Vi vil også peke på det uheldige i at mer enn rene minstelønnsatser i tariffavtalene allmenngjøres.

I begjæringen fra LO og YS uttales at utviklingen i EØS-området er økende konkurranse med press på lønns- og arbeidsvilkår ved at det brukes arbeidskraft fra land med dårligere vilkår enn i Norge. Det uttales også i begjæringen at utenlandske sjåførere, særlig fra Øst Europa, arbeider i Norge med langt dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere, enten som ansatt i norske virksomheter eller utsendte arbeidstakere fra utenlandske virksomheter. Aktører i bransjen melder at de mister oppdrag, og at det er kraftig press på transportprisene fordi utenlandske virksomheter tilbyr lavere priser. Dette presset kan føre til at også norske virksomheter ansetter utenlandske sjåførere på dårligere vilkår enn det som er vanlig.

I begjæringen vises det videre til at det er store forskjeller mellom EØS-landene når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår. Mens minste månedslønn etter Godsbilavtalen er 25 521 kroner, er gjennomsnittslønnen for ansatte i transport og lager i f.eks. Estland og Latvia henholdsvis 6 749 og 5 943 kroner i måneden.

Slik Spekter ser det er det utvilsomt riktig at godstrafikk med bil er et område der vi ser økende innslag av utenlandske aktører som praktiserer lavere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er vanlig i

Norge. Samtidig er nok dette lønns- og arbeidsvilkår som samsvarer med det de samme sjåførene får når de kjører i andre land. Det synes ikke dokumentert at utenlandske sjåførere i særlig grad tilsettes i norske selskaper med lavere lønns- og arbeidsvilkår enn norske sjåførere. Forslaget til allmenngjøring synes derfor først og fremst å være motivert ut fra konkurranseregulerende hensyn.

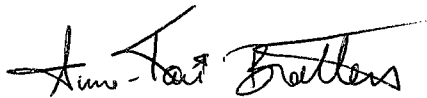
Vi vurderer det som svært krevende å håndheve en eventuell allmenngjøring. Dette er en bransje der det kan være vanskelig å skille mellom arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende. Det vil også være krevende å ha tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår i bedrifter som ikke har tilhold i Norge og sikre at de opplysningene man får faktisk er riktige. Dette vil kunne ha som konsekvens en konkurransevridning til ulempe for aktører som forholder seg lojalt til reguleringen.

Saken reiser også særskilte EØS rettslige sider. Spesielt gjelder dette grenseoverskridende transport. Det vises i den forbindelse også til vurderingene i EU som nå pågår vedrørende minstelønnsbestemmelsene i Tyskland og Frankrike. Det synes åpenbart at det vil legge store hindre på grenseoverskridende transport hvis alle land innfører nasjonale minstelønnsnivåer. I tillegg vil dette være vanskelig å kontrollere og en reell håndhevelse vil bli svært byråkratisk.

BA-HR har i et notat til Spekter vurdert de EØS rettslige sidene, jf. vedlegg.

Spekter har derfor kommet til at man bør søke å løse utfordringene knyttet til arbeidsforholdene i godsbilmarkedet ved å bruke andre virkemidler som man har til rådighet for å sikre et seriøst og velfungerende arbeidsliv, slik man også er godt i gang med.

Med vennlig hilsen
Arbeidsgiverforeningen Spekter



Anne-Kari Bratten
administrerende direktør

Vedlegg:
Notat fra BA-HR datert 16. februar 2015

NOTAT

Til: Arbeidsgiverforeningen Spekter

Fra: Advokatfirmaet BA-HR DA
Senioradvokat Martin Haugberg
Saksansvarlig advokat: Tarjei Thorkildsen

Dato: Oslo, 16. februar 2015

Allmenngjøring av bussbransjeavtalen/godsavtalen

1. Innledning/sammendrag

Vi er bedt av Arbeidsgiverforeningen Spekter om å vurdere om en allmenngjøring av bussbransjeavtalen og godsavtalen kan bli ansett som stridende mot EØS-avtalen.

Som vist nedenfor, konkluderer vi med at en allmenngjøring av lønns- og arbeidsvilkårene i tariffavtalene for å gjøre dem gjeldende for tjenesteytere som utfører kabotasje i Norge ikke i seg selv vil være stridende mot EØS-retten.

Utkastene til forskrift rammer imidlertid etter sin ordlyd også den rene internasjonale transport i tillegg til kabotasje, og vi anser det tvilsomt om arbeidsgivere som frakter varer eller personer mellom et EØS-land og Norge kan pålegges å betale tarifflønn for den delen av strekningen som skjer på norsk territorium.

Vi har også identifisert en mulighet for at forskriftsutkastenes regler om dekning av kost og losji med videre kan finnes EØS-stridige, da de ikke er dekket av utsendingsdirektivets katalog. Imidlertid anser vi mulighetene for å nå frem med slike argumenter i nasjonale domstoler som begrenset, da Høyesterett tidligere har klassifisert lignende bestemmelser som begrunnet i offentlig orden.

2. De sentrale EØS-rettslige kildene

Utsendingsdirektivet 96/71/EF gir en vertsstat adgang til å la visse arbeidstakerrettigheter være gjeldende også for arbeidstakere som er utsendt av en tjenesteyter etablert i et annet EØS-land, selv om arbeidsforholdet ellers er styrt av utsendingsstatens rett. Direktivet er formulert som en plikt for vertsstaten til å påse at visse kategorier av regler som er fastsatt i lov, forskrift eller tariffavtale som er erklært å ha allmenn gyldighet i vertsstaten, også skal gjelde for slike utsendte arbeidstakere når de utfører arbeid i vertsstaten.

Norge har implementert direktivet gjennom utsendingsforskriften av 16. desember 2005 nr. 1566, som blant annet fastsetter at visse av arbeidsmiljølovens og ferielovens bestemmelser også gjelder for utsendte arbeidstakere. Forskriften henviser videre til lov om allmenngjøring, og fastsetter at der en tariffavtale er allmenngjort etter reglene i denne loven, skal også bestemmelsene i et slikt

allmenngjøringsvedtak som gjelder lønn eller arbeids- og ansettelsesvilkår gjelde for en utsendt arbeidstaker.

Direktivet kan ses som et unntak fra det generelle forbudet mot restriksjoner på tjenestefriheten etter artikkel 36 EØS, ved at en vertsstat kan pålegge en utenlandsk tjenesteyter å lønne sine ansatte i tråd med det lovpålagte minimumsnivået i vertsstaten, dersom hans ansatte ikke allerede nyter godt av bedre ordninger i eksisterende arbeidsavtale. Hovedbegrunnelsen bak denne regelen er å sikre lojal konkurranse mellom tjenesteytere, siden nasjonale foretak som er forpliktet av lovgiver til å yte et visst minimumsnivå, ellers ville være forhindret fra å konkurrere på like fot mot tjenesteytere som ikke er underlagt tilsvarende forpliktelser. Direktivet sier også klart i fortalen at motivet er å sikre arbeidstakeres rettigheter.

Den sentrale bestemmelsen for å fastslå anvendelsesområdet til utsendingsdirektivet er artikkel 1, som definerer virkeområdet:

Dette direktiv får anvendelse i den utstrekning foretakene nevnt i nr. 1 [foretak som er etablert i en medlemsstat, og som i forbindelse med tjenesteyting over landegrensene sender ut arbeidstakere i samsvar med nr. 3 til en medlemsstats territorium] treffer et av følgende tiltak over landegrensene:

a) sender ut arbeidstakere til en medlemsstats territorium for egen regning og under egen ledelse i henhold til avtale inngått mellom utsendingsforetaket og mottakeren av tjenesteytelsene, som driver virksomhet i denne medlemsstaten, forutsatt at det foreligger et arbeidsforhold mellom utsendingsforetaket og arbeidstakeren i utsendingsperioden (vår utheving)

Direktiv 96/71/EF har vært gjenstand for flere avgjørelser i EU-domstolen, og er også tolket av Høyesterett i Rt. 2013 s. 258 - Verftsaken. EU-domstolen har slått fast at direktivet forplikter medlemsstatene å pålegge foretak som sender arbeidstakere til deres territorium å overholde de arbeidsvilkår som er fastsatt innenfor de områdene som er nevnt i direktivets artikkel 3 nr.1 første ledd bokstav a) - g).¹ Domstolen har videre uttalt at direktivets liste er uttømmende - det vil si at vertsstaten ikke kan pålegge utenlandske foretak ytterligere arbeids- eller ansettelsesvilkår utover de som er angitt i denne bestemmelsen - med det unntaket direktivet selv setter for bestemmelser som er nødvendige å overholde på vertsstatens territorium ut fra hensynet til den offentlige orden.

Forordning (EF)1072/2009 og 1073/2009² inneholder bestemmelser om adgangen for tilbydere av gods- og persontransport etablert i en EØS-stat til å tilby tjenester i en annen EØS-stat, herunder regler om kabotasje. Kabotasje er som hovedregel ikke tillatt, annet enn som del av en internasjonal transport, og tillates kun midlertidig. Forordningene henviser i sine fortaler spesifikt til utsendingsdirektivet, hvor det heter at bestemmelsene i direktivet «apply to transport undertakings performing a cabotage operation». Denne henvisningen i fortalen var noe omdiskutert i arbeidet med forordningene, og har ikke noe motsvar i forordningenes operative del.

¹ Se f.eks C-341/05 *Laval un Partneri*, C-346/06 *Ruffert*

² Fra 1. januar 2015 gjelder forordning 1072/2009 (godstransport) og 1073/2009 (persontransport med buss) som norsk forskrift, på tross av at forordningenes innlemmelse i EØS-avtalen ikke formelt er i kraft. Vi har ikke identifisert noen potensiell konflikt mellom den EØS-lovgivningen som Norge formelt fortsatt er bundet av og disse forordningene.

3. Allmenngjøring anvendt på transport

3.1 Kabotasje

Det er etter vårt syn ikke tvilsomt at kabotasje, det vil si transport innen Norge utført av kjøretøy registrert i en annen medlemsstat, kan underlegges allmenngjøring. Denne konklusjonen er basert på utsendingsdirektivets ordlyd, som ikke inneholder noe unntak for transporttjenester, sammenholdt med forordningenes uttalelser i fortalene som spesifikt gir direktivet anvendelse hva gjelder kabotasje. Den som utfører kabotasje vil gjøre dette i direkte konkurranse med norske tilbydere, og hensynene bak utsendingsdirektivet gjør seg gjeldende. Til forskjell fra den internasjonale transport fra et medlemsland til et annet, passer det også bedre å betegne arbeidstakerne som utfører transporttjenestene som «utsendte» til vertsstaten. Det er imidlertid en viss forskjell på sjåfører som i forlengelsen av et internasjonalt transportoppdrag utfører kabotasjeoppdrag i vertsstaten før retur til hjemlandet, og arbeidstakere som utstasjoneres på et arbeidssted i en vertsstat for å utføre et arbeid. Det siste er tilfellet i de mer klassiske verkstedverfts- og byggeplass-bransjene, hvor allmenngjøring tidligere har blitt gjort. I kabotasjesituasjonen er ikke arbeidstakeren «sendt ut» utelukkende for å gjøre et arbeid i vertsstaten, men gjør dette i forlengelsen av en internasjonal transport. Vi har imidlertid ikke funnet holdepunkter for å konkludere at en allmenngjøring på kabotasje-området er EØS-stridig.

Ifølge en kommisjonsrapport³ fra 2013 har også Østerrike innført minimumsregler som kommer til anvendelse på kabotasje, uten at lovmessigheten av dette synes å være gjenstand for noen debatt.

En rapport⁴ fra 2011 om implementeringen av utsendingsdirektivet tar også opp problemstillingen for transportarbeidere, og peker på at vilkåret i artikkel 1 om et avtaleforhold mellom et foretak i vertslandet og arbeidsgiveren ikke nødvendigvis vil være oppfylt:

“Though the Directive does apply to transport workers (with the exception of seagoing personnel of the merchant navy), the system of the Directive is ill fitted to deal with workers who do not work in a specific country but rather from a specific country. The [Directive] is most often deemed to apply to cabotage, but the effectuation of the monitoring of the protection is highly problematic. Furthermore, certain requirements in the [Directive] (notably the presence of a service contract between the employer and a recipient in the host state) may block application of the protection to transport workers, even in the case of cabotage. It seems advisable to formulate a sub-rule for applying the [Directive] to transport workers.”

3.2 Internasjonal transport

Forslag til forskrift rammer imidlertid all transport som skjer på norsk territorium, altså også internasjonal transport. Internasjonal transport defineres tradisjonelt som en transport (av gods eller personer) som skjer fra ett medlemsland til et annet.

³ Rapporten er tilgjengelig på http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/495855/IPOL-TRAN_ET%282013%29495855%28SUM01%29_EN.pdf.

⁴ Complementary study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union (2012) - tilgjengelig på <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>

Høringsnotatet tar selv opp spørsmålet om hvorvidt allmenngjøring kan skje for internasjonal transport.

Fortalen i forordningene⁵ peker spesifikt på kabotasje, men sier intet om internasjonal transport. Høringsbrevet uttaler at:

[d]et er i utgangspunktet heller ikke noe som tilsier at internasjonal transport som sådan faller utenfor utsendingsdirektivets virkeområde. Det er imidlertid en forutsetning, både ved kabotasje og internasjonal transport, at det enkelte transportoppdrag faktisk utgjør en grenseoverskridende tjenesteytelse slik dette er definert i utsendingsdirektivet art. 1.

Etter artikkel 1 nr. 3 a) (gjengitt i punkt 2 ovenfor) er det et vilkår at mottakeren av tjenesteytelsene driver virksomhet i vertsstaten. Det vil ikke nødvendigvis være tilfelle for den internasjonale transport av personer. Tjenestemottakeren vil her kunne være den enkelte passasjer (som forutsetningsvis ikke «driver virksomhet» i destinasjonslandet), eller en turoperatør. Der turoperatøren er etablert i Norge, og inngår avtale med en befrakter etablert i en annen stat om transport av personer, vil vilkåret om en tjenestemottaker i vertsstaten være oppfylt. Forskriften rammer imidlertid alle persontransporttjenester uavhengig av hvor tjenestemottakeren driver virksomhet.

Hva gjelder frakt av gods, er det typisk tale om kompliserte kontraktsforhold som minst inkluderer en befrakter, bestiller og avsender. Det typiske vil være at det er avsender som inngår avtale med en befrakter om transport, etter at bestilleren har inngått en avtale med avsender. Det er i slike tilfeller ikke noe avtaleforhold mellom befrakter og bestiller.

Direktivets artikkel 1 nr. 3 synes dessuten å forutsette at arbeidstakeren sendes til mottakerlandet, for så å utføre et arbeid der. Modellen hvor arbeidsoppdraget etter sin natur foregår både i avsender og mottakerlandet, slik tilfellet vil være ved internasjonal transport, passer ikke i utsendingsdirektivets system. Hovedhensynene bak utsendingsdirektivet er (i) å beskytte arbeidstakeres rettigheter og (ii) sikre lojal og rettferdig konkurranse. Disse hensynene slår ikke til der det er tale om internasjonal transport, fordi det ikke foreligger et reelt konkurranseforhold mellom norske og utenlandske tilbydere av slike transporttjenester. Norske transportører har neppe et beskyttelsesbehov ut fra hensynet til rettferdig konkurranse som kan begrunne en slik restriksjon.

Etter vårt syn er det EØS-rettslig problematisk dersom Tariffnemnda fatter et vedtak som også rammer internasjonal transport, både fordi arbeidstakere som utfører slike oppdrag ikke kan sies å være «utsendte arbeidstakere» ut fra en naturlig tolkning av direktivet lest i lys av sin hensikt, og også fordi direktivets vilkår om et avtaleforhold mellom arbeidsgiver og tjenestemottager i vertslandet ofte ikke vil være oppfylt. Vi er heller ikke kjent med noen andre medlemsland som har innført nasjonale regler med et slikt innhold.

Fordi en da etter vår mening er utenfor direktivets anvendelsesområde, vil en måtte vurdere en allmenngjøringsforskrift som kommer til anvendelse på internasjonal transport som en restriksjon på tjenestefriheten, som i utgangspunktet er uforenelig med EØS-avtalens artikkel 36.

Det er etter vårt syn tvilsomt om Norge vil være i stand til å vise at en regel om minstelønn som skal gjelde all transport som skjer på norsk territorium, er egnet til å ivareta et legitimt mål, og i så fall at regelen står i forhold til å oppnå dette mål. Høringsnotatet inneholder ingen nærmere analyse av dette.

4. Allmenngjøring av regler om kostnadsdekning og diett

Forslagene til allmenngjøring inneholder også regler om rett til kostnadsdekning. Som nevnt ovenfor, tillater ikke utsendingsdirektivet at utenlandske tjenesteytere pålegges andre lønns- og arbeidsvilkår enn dem som er listet i artikkel 3 nr. 1. Hva gjelder lønn, er det bare «minimum pay» som kan pålegges de utenlandske arbeidsgivere. Utgangspunktet er at en vertsstat ikke kan påtvinge en utenlandsk tjenesteyter hele sitt lønssystem for utsendte arbeidstakere. I Verftssaken drøftet EFTA-domstolen i sin rådgivende uttalelse hvorvidt en plikt for arbeidsgiver til å dekke nødvendige reiseutgifter, kost og losji kunne henføres under begrepet «lønn» i artikkel 3, og kom til at det ikke er tilfelle fordi «de av natur er kompensasjon for nødvendige utgifter som er påløpt på grunn av utsendingen». Domstolen konkluderte dermed med at en slik kompensasjonsordning eventuelt måtte begrunnes i artikkel 3 nr. 10 om offentlig orden.

Høyesterett tok derimot utgangspunkt i at begrepet «minimum pay» etter direktivets artikkel 3 nr.1 annet ledd skal defineres etter norsk rett, og fant holdepunkter for at kostnadsdekning skulle være omfattet av begrepet i arbeidsmiljølovens § 14-12a, samt reelle hensyn om at arbeidstakeren uten en slik regel ville sitte igjen med langt mindre enn den tariffbaserte minstelønn dersom han skulle måtte dekke kostnadene selv. Høyesterett konkluderte imidlertid ikke endelig i spørsmålet, men begrunnet i stedet lovligheten av bestemmelsene om reise, kost og losji i direktivets bestemmelse om offentlige orden. Etter en analyse av mulige følger for den norske arbeidslivsmodellen dersom kostnadsdekning ikke skal måtte dekkes av arbeidsgiveren, konkluderte retten med at kostnadsdekning er en bestemmelse om offentlig orden og således tillatt etter utsendingsdirektivet. Etter vårt syn vil Høyesteretts drøftelse av hvorvidt hensynet til den offentlige orden kan rettfærdiggjøre kompensasjon til kostnader for reise, kost og losji være styrende for nasjonale domstolars eventuelle vurdering av senere allmenngjøringsvedtak med denne komponenten. Ved en eventuell prøving initiert av ESA, eventuelt dersom en norsk domstol i en ny sak forelegger saken for EFTA-domstolen, vil EFTA-domstolen etter vårt syn kunne komme til et annet resultat enn det Høyesterett gjorde på dette punkt.

4.1 Kostnadsdekning buss

Forskriftsutkastet §§ 5 og 6 lyder slik:

«§ 5. Utgifter til kost

Dersom nødvendige måltider ikke er dekket av oppdragsgiver, godtgjøres disse av arbeidsgiver.

§ 6. Innkvartering

Arbeidsgiver skal ved turer med overnatting sørge for at sjåføren får fullverdig hvile på tilfredsstillende innkvarteringssted med dusj og toalett. Sjåføren skal fortrinnsvis ha enerom.»

Forslaget inneholder en bestemmelse om kostnadsdekning og en bestemmelse om hvile.

Spørsmålet her er hvorvidt en utenlandsk arbeidsgiver kan underlegges en norsk regel om kostnadsdekning. Hva gjelder kostnadsdekning til nødvendige måltider, er denne bestemmelsen parallell til Verftssaken, hvor EFTA-domstolen som nevnt ikke fant at denne type bestemmelser faller inn under lønnsbegrepet i artikkel 3, og at Norge dermed eventuelt måtte begrunne regelen som en bestemmelse om offentlig orden. Etter tradisjonell lære står medlemslandene fritt til selv å definere hva som utgjør bestemmelser om offentlig orden, likevel slik at begrepet må tolkes strengt. Det må foreligge a “*genuine and sufficiently serious threat to a fundamental interest of society*”⁶ for at en bestemmelse kan henføres under offentlig orden.

Vårt syn er som nevnt ovenfor at de nasjonale domstoler trolig vil anse seg bundet av Høyesteretts vurdering av kostnadsdekning som nødvendig av hensynet til den offentlige orden, også på dette allmenngjøringsområdet. EFTA-domstolen er kun kompetent til å prøve hvorvidt en konkret regel tilfredsstillende direktivets krav etter søksmål reist av EFTAs Overvåkningsorgan (ESA), eventuelt dersom en norsk domstol forelegger saken for dem. Basert på EFTA-domstolens uttalelser om reglene vedrørende kostnadsdekning i Verftssaken, er det mulig at domstolen vil kunne ha en annen konklusjon enn Høyesterett.

Hva gjelder bestemmelsen om innkvartering, bør denne ses i sammenheng med at bestemmelser om kjøre- og hviletid i transportsektoren er harmonisert i EØS gjennom forordning (EF) 561/2006. Buss har typisk ikke sovemuligheter om bord på samme måte som godsbiler, og det har vært rapportert om sjåførere som overnatter i bussen. Hvordan døgnhvilen skal finne sted er ikke nærmere beskrevet i forordningen, annet i artikkel 8 nr. 8, som fastsetter døgnhvilen kun kan tas i kjøretøyet dersom det er utstyrt med «tilfredsstillende sovemuligheter». Forutsetningsvis krever forordningen at sovemulighetene under enhver omstendighet skal være «tilfredsstillende» og at døgnhvilen ikke kan foregå om bord i et kjøretøy uten sovemuligheter. Vi kan ikke se at utkastet til forskrift går lenger enn det som allerede kreves av forordning 561/2006 på dette punktet.

4.2 Kostnadsdekning last

Forskriftsutkastets § 5 lyder slik:

«Utgifter til diett

Ved transportoppdrag med planlagt overnatting, skal diett utbetales i henhold til det norske myndigheter til enhver tid godkjenner som skattefrie diett. Det utbetales 1/3 diettsats per påbegynt 8. time. Diett skal ikke inngå som en del av den ordinære lønnen.»

Det er en viss forskjell på reglene om utbetaling av diett, som er uavhengig av reelle kostnader som er påløpt, og retten til kostnadsdekning som tilkommer for buss som gjennomgått ovenfor. EFTA-domstolen synes i sin dom i Verftssaken å legge vekt på at spørsmålet i den saken gjaldt hvorvidt rett til *dekning av varierende kostnader* skulle anses som del av lønnsbegrepet i direktivets artikkel 3 nr. 1 c) (avsnitt 97).

⁶ Se f.eks. sak E-12/10 ESA v Iceland

Regler om diett ses imidlertid ikke tradisjonelt på som lønn, men som en praktisk måte å sikre arbeidstager utgiftsdekning. Dette støttes også av at dietten skal være innenfor det norske myndigheter godkjenner som skattefri diett, altså forutsetningsvis ikke et vederlag vunnet ved arbeid. Etter vårt syn er det ikke grunn til å se annerledes på utkastets § 5 enn på reglene om kostnadsdekning for bussbransjeavtalen, og vi henviser derfor til drøftelsen ovenfor.

for Advokatfirmaet BA-HR DA

Martin Haugberg
Senioradvokat