

# ARBEIDSRETTSNYTT NR. 1/2013

---

**ArbeidsrettsNytt** formidler nyheter med arbeidsrettslig relevans, samlet inn av *Arbeidsrettsgruppen* ved Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo.

**ArbeidsrettsNytt** gis ut kvartalsvis som en ren informasjonstjeneste, uten krav på fullstendighet, og distribueres kun elektronisk. Våre kilder er offentlige databaser slik som lovdata.no, regjeringen.no, [EU-domstolen](#) og [EFTA-domstolen](#). I tillegg benytter vi det private initiativet [europalov.no](#) og vi har gleden av å legge inn en rekke linker til europalovs gode oversiktssider i vårt nyhetsbrev. Vi nevner også det nyttige svenske nettstedet [Arbetsrättsportalen](#) og det nordiske nyhetsbrevet [EU & arbetsrätt](#). Enkelte av linkene er knyttet til databaser som krever innlogging.

Denne utgaven, ArbeidsrettsNytt 1/2013, presenterer nyheter fra tiden 10. november 2012 til 8. februar 2013.

## INNHold

---

Innhold .....	1
Nytt i lovgivningen .....	2
Norge .....	2
EU/EØS .....	3
Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm .....	3
Norge .....	3
EU/EØS .....	7
Internasjonalt .....	17
Nye arbeidsrettslige publikasjoner .....	18
Fra arbeidsrettsgruppen .....	18
Andre arbeidsrettslige publikasjoner .....	18
Nytt om arbeidsrettsarrangementer .....	20
Kommende arrangementer .....	20
Arbeidsrettsgruppen ved IfP .....	20

# NYTT I LOVGIVNINGEN

---

## NORGE

---

### LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER

[Forskrift om innleie fra bemanningsforetak.](#)

[Regjeringen åpner ikke for endring i utlendingsforskriften.](#) Norske flyselskap kan dermed ikke bruke personell på utenlandske lønns- og arbeidsvilkår.

[Spesialistbestemmelsen](#) som gir rett til oppholdstillatelse for arbeidsinnvandrere som tilbys en årslønn på minst 500 000, oppheves fra 15. januar 2013.

[47 HMS-forskrifter i arbeidsmiljøloven erstattet av seks nye fra 1. januar 2013.](#)

Nytt insolvensdirektiv. Beskyttelse av arbeidstaker i tilfelle arbeidsgiveres insolvens.  
<http://europalov.no/rettsakt/insolvensdirektivet-beskyttelse-av-arbeidstakere-i-tilfelle-av-arbeidsgivers-insolvens/id-1717>

---

### FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER.

[Høring - forskrift om innleie fra bemanningsforetak.](#) Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet. Høringsfrist 8. januar 2013.

[Høring - tiltak mot ufrivillig deltid.](#) I høringsnotatet drøftes blant annet drøftingsplikt med tillitsvalgte om bruk av deltidsstillinger, forslag om rett til utvidet stilling for deltidsansatte tilsvarende deres faktiske arbeidstid og endring i arbeidsmiljølovens bestemmelse om fortrinnsrett for deltidsansatte. Høringsfristen var 8. februar 2013.

[Høring - tiltak mot ulovlig innleie av arbeidskraft](#) - søksmålsrett for fagforeninger og utvidet kompetanse for Arbeidstilsynet. Høringsfristen var 8. februar 2013.

[Høring - Endringer i arbeidsmiljøloven - Tiltak mot ufrivillig deltid.](#) Arbeidsdepartementet. Høringsfrist 8. februar 2013.

[Åpenhet om lønn - lønnsstatistikker og opplysningsplikt \(forslag om endringer i diskrimineringslovene\).](#) Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Avsluttet; under behandling.

[Endringer i organiseringen av Likestillings- og diskrimineringsnemnda - endringer i diskrimineringsombudsloven og diskrimineringsombudsforskriften.](#) Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Høringsfrist: 15. januar 2013.

[Høring - forslag til endringer i vaktvirksomhetsforskriftens utdanningskrav.](#) Justis- og beredskapsdepartementet. Avsluttet; under behandling.

[Skipsarbeidsloven](#) [NOU 2012: 18]. Nærings- og handelsdepartementet. Høringsfrist 1. februar 2013.

[ESA avslutter sak om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.](#)

[ESA avslutter sak om id-kort i bygge- og anleggsbransjen.](#)

## NY RETTSPRAKSIS, FORVALTNINGSPRAKSIS MM.

---

---

### NORGE

---

#### RETTSPRAKSIS

---

#### HØYESTERETT

---

[Høyesteretts dom 31. januar 2013 \(HR-2013-234-A\)](#)

##### **Oppreisningserstatning. Personopplysninger.**

En sjåfør som var sagt opp på grunnlag av avvik mellom timelistene hans og bilens elektroniske logg, krevde oppreisningserstatning etter personopplysningsloven § 49 tredje ledd. Høyesteretts flertall kom til at gjenbruk av innsamlede opplysninger til et annet formål enn det opprinnelige ikke kan forankres direkte i personopplysningsloven § 8 bokstav f. Vilkårene i § 11 første ledd bokstav c må også være tilfredsstillende. I den konkrete saken innebar arbeidsgiverens sammenstilling av loggen og timelistene en gjenbruk av opplysningene i loggen som ikke hadde grunnlag i § 11 første ledd bokstav c. Det dreide seg ikke om noen grov krenkelse, og etter en avveining av de kryssende hensyn i saken kom Høyesterett enstemmig til at det ikke var grunnlag for å tilkjenne oppreisningserstatning. Én dommer dissenterte vedrørende begrunnelsen.

[Høyesteretts dom 13. desember 2012 \(Rt-2012-1879\)](#)

##### **Utmåling av erstatning. Arbeidsavklaringspenger.**

Lagmannsretten hadde tilkjent oppsagt arbeidstaker erstatning for tapt arbeidsfortjeneste etter usaklig oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd. I erstatningen ble det ikke gjort fradrag for arbeidsavklaringspenger som arbeidstakeren hadde mottatt etter oppsigelsen. Høyesterett kom til at det følger av folketrygdloven § 11-19 første ledd, sett i sammenheng med § 22-15 tredje ledd, at erstatningsutbetaling fra arbeidsgiveren etter usaklig oppsigelse skal gå til fradrag i arbeidsavklaringspenger, at det følger av forarbeidene til § 22-15 tredje ledd at alle utbetalinger fra arbeidsgiveren som erstatter lønn kan føre til reduksjon av arbeidsavklaringspengene, og at allerede utbetalte ytelser da kan kreves tilbake. Det var derfor ikke grunnlag for å gjøre fradrag for arbeidsavklaringspengene. At erstatningen fra arbeidsgiver var fastsatt i dom og ikke i avtale mellom partene endret ikke dette. Én dommer mente at tilbakebetalingskravet ikke kunne utledes av folketrygdloven § 11-19, men kom på bakgrunn av den klare ordlyden i folketrygdloven § 22-15 tredje ledd om tilbakebetaling ved «erstatning for lønn» til samme resultat.

[Høyesteretts dom 12. desember 2012 \(Rt-2012-1864\)](#)

##### **Erstatning for yrkesskade. Løsemiddelskade.**

I sak om krav om utbetaling av yrkesskadeforsikring etter løsemiddelskader la Høyesteretts flertall til grunn at presumsjonsregelen i yrkesskadeforsikringsloven § 11 annet ledd ikke gjelder spørsmålet om hvorvidt arbeidstakeren faktisk har en skade eller sykdom som er likestilt med yrkesskade, eller spørsmålet om årsakssammenheng mellom kjemisk påvirkning og skaden. Arbeidstakeren har bevisbyrden for at disse vilkårene er oppfylt. Sannsynlighetsovervekt er tilstrekkelig. Dissens 4-1.

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 31. januar 2013 \(LB-2013-10518\)](#)

**Rett til å fortsette i stillingen.**

Lagmannsretten var enig med tingretten i at det var urimelig at arbeidsforholdet ble opprettholdt mens domstolen behandlet spørsmålet om oppsigelsens gyldighet. Det ble blant annet lagt vekt på at arbeidstaker ikke hadde akseptert tilbud om annen passende stilling og hensynet til arbeidsmiljøet.

[Frostating lagmannsretts dom 21. januar 2013 \(LF-2012-72597\)](#)

**Stillingsvern. Spilleavhengighet.**

Kommunal vaktmester lastet ned kreditt for spill på Internet (ikke pengespill) til kommunal tjenestetelefon, der kommunen dekket utgiftene. Dokumentert spillavhengighet. Oppsigelse. Selv om kommunens forpliktelser etter AKAN-avtalen ikke omfattet spillavhengighet fant lagmannsretten at en interesseavveining, jf. arb.m.l. [§ 15-7](#), måtte føre til at oppsigelsen ikke var saklig begrunnet, jf. bl.a [arbeidsmiljøl. § 1-1](#). Tvil; sakskostnader ikke tilkjent.

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 9. januar 2013 \(LB-2012-166131\)](#)

**Egenoppsigelse. Avvisning.**

Etter muntlige forhandlinger fant tingretten det bevist at en arbeidstaker selv hadde sagt opp sitt arbeidsforhold. Arbeidstakeren anførte for lagmannsretten at tingretten ikke hadde tatt nok hensyn til vedkommendes språkutfordringer og opparbeidet frustrasjon mv, men fikk ikke medhold. Lagmannsretten mente at tingretten hadde begrunnet avgjørelsen på en grundig og forsvarlig måte.

[Gulating lagmannsretts dom 7. januar 2013 \(LG-2012-25739\)](#)

**Innleie. Krav om fast ansettelse.**

Lagmannsretten kom til at en innleid arbeidstaker som hadde arbeidet i heltidsstilling som IT-tekniker ved Statoils avdelingskontor i X hadde krav på fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven [§ 14-9](#). Innleien falt inn under bestemmelsen i arbeidsmiljøloven [§ 14-12](#). Krav om erstatning for ikke-økonomisk tap ble ikke tatt til følge.

[Borgarting lagmannsretts dom 21. desember 2012 \(LB-2011-115095\)](#)

**Arbeidsgiveransvar.**

Avinor AS ble ansett erstatningsansvarlig for småflyulykke. Piloten feilnavigerte og ba om assistanse fra flygeleder, som ikke mottok radiosignalene. Hvis bemanningsinstruksjonen for kontrollsentralen hadde vært fulgt, ville slik kontakt vært oppnådd, og det forelå uaktsomhet. Det var sannsynlig årsakssammenheng mellom feilene og ulykken. Uttalelser om sammenhengen mellom ansvarsgrunnlag og årsakssammenheng. Merutgifter på grunn av skifte av prosessfullmektig måtte dekkes av den tapende parten når skiftet var nødvendig og ikke motpartens valg.

[Borgarting lagmannsretts dom 20. desember 2012 \(LB-2011-154757\)](#)

**Arbeidstakerbegrepet. Feriepenger.**

I motsetning til tingretten, kom lagmannsretten til at A som arbeidet som avlaster for foreldrene til et multihandikapt sønn, var å anse som kommunal arbeidstaker og ikke oppdragstaker. A hadde da krav på feriepenger for de tre årene hun arbeidet.

[Hålogaland lagmannsretts dom 19. desember 2012 \(LH-2012-110707\)](#)

**Avskjed. Permittering.**

Krav om erstatning i forbindelse med arbeidsforhold hvor det ble gjort gjeldende at det forelå en urettmessig avskjed eller permittering. Det var ikke bestridt fra arbeidsgiver at vilkårene

for avskjed/permittering ikke var oppfylt, men gjort gjeldende at det ikke forelå noen avskjed-/permitterings situasjon. Det forelå ikke noen skriftlig erklæring/avtale i forbindelse med avslutningen av arbeidsforholdet. Lagmannsretten kom i motsetning til tingretten til at arbeidsforholdet ble bragt til opphør av arbeidstager og at vilkårene for erstatning derfor ikke var oppfylt.

#### [Hålogaland lagmannsretts dom 17. desember 2012 \(LH-2012-50473\)](#)

##### **Oppsigelse av sjøkaptein. Sjømannsloven § 19.**

Lagmannsretten kom som tingretten til at rederiets oppsigelse av sjøkaptein var usaklig. Anken over tingrettens dom hvorved oppsigelsen ble kjent ugyldig, ble forkastet. Konkret avgjørelse.

#### [Gulating lagmannsretts dom 10. desember 2012 \(LG-2012-43601\)](#)

##### **Gyldighet av såkalt «endringsoppsigelse» og krav om erstatning.**

En «Kursvertinne/Restaurantmedarbeide» kom tilbake etter avsluttet sykmelding og ferie. Hun fikk da beskjed om at hun heretter skulle arbeide ved frokostskiftet i restauranten idet det var ansatt en «Service Manager» som hadde overtatt hennes oppgaver. Hun fikk medhold i at dette var å betrakte som en endringsoppsigelse, og denne ble kjent ugyldig. I tillegg fikk hun erstattet økonomisk tap og erstatning for ikke-økonomisk tap med kr. 30.000.

#### [Agder lagmannsretts kjennelse 26. november 2012 \(LA-2012-180998\)](#)

##### **Inhabilitet i avskjedssak etter tjenestemannsloven.**

Avskjedssak mot tingrettsdommer, spørsmål om overføring til annen domstol. Habilitet. Når alle dommere ved en domstol er inhabile i avskjedssak mot en kollega, er sorenskriveren også inhabil til å fremsette begjæring om overføring til annen domstol. Etter anke opphevet lagmannsretten beslutningen, men tok saken til realitetsavgjørelse etter [tvisteloven § 29-22](#) annet ledd og overførte saken til Oslo tingrett. Dommerens krav om at det i stedet for overføring skulle konstitueres en jurist utenfor dommerstanden til å behandle avskjedssaken, kunne åpenbart ikke føre frem.

#### [Borgarting lagmannsretts dom 26. november 2012 \(LB-2011-82239\)](#)

##### **Overtid. Berikelseskrav. Erstatning.**

Saken gjaldt krav etter ansettelse som assisterende butikksjef i en større butikkjede. Lagmannsretten fant at arbeidstakeren hadde arbeidet et stort antall timer overtid uten å få betalt for dette. Det var gjort gjeldende at det på dette grunnlag forelå et berikelseskrav/krav på vinningsavståelse. Dette kravet førte ikke fram. Arbeidstakeren ble tilkjent overtidsbetaling basert på sin egen timeoversikt. Et erstatningskrav knyttet til uriktig angivelse av oppsigelsestid i arbeidsavtalen førte ikke fram.

#### [Agder lagmannsretts dom 22. november 2012 \(LA-2012-89560\)](#)

##### **Avskjed.**

En salgssjef ble avskjediget, men både tingrett og lagmannsrett kom til at det ikke var materielt grunnlag for å avskjedige, samt at bedriften var å klandre for sin fremgangsmåte i saken. Bedriftens begrunnelse for avskjeden hadde endret seg flere ganger, uten at noen av de anførte forholdene hver for seg eller samlet ga bedriften adgang til å avslutte ansettelsesforholdet. Arbeidstaker tilkjent erstatning for tap i lidt og fremtidig inntekt, i tillegg til oppreisning på kr 150 000.

#### [Borgarting lagmannsretts dom 21. november 2012 \(LB-2011-207055\)](#)

##### **Krav om fast ansettelse.**

En lege som skulle fullføre spesialistutdanning i kirurgi ble ansatt i midlertidig stilling ved et sykehus for en periode av fire år. Etter at tilsetningstiden var ute, krevet hun fast ansettelse og anførte med støtte fra Den norske legeförening prinsipielt at LIS-leger, dvs. leger som tar

spesialistutdanning, ikke utfører praksisarbeid som gir anledning til midlertidig ansettelse i medhold av [arbeidsmiljøloven § 14-9](#) første ledd bokstav c. Lagmannsretten fant at ordlyden, bestemmelsens forarbeider og [Rt-2009-578](#) ga klar og entydig støtte for det syn at LIS-leger utfører praksisarbeid, som gir hjemmel for midlertidig ansettelse i medhold av [arbeidsmiljøloven § 14-9](#) første ledd bokstav c. Vurdert ut fra et slikt rettskildebilde og hensyntatt den langvarige praksis det er for midlertidig ansettelse av LIS-leger, kunne det forhold at man nå er enige om at det er mulig å etablere en god og hensiktsmessig spesialistutdanning av leger uten midlertidige ansettelser, ikke lede til noen annen konklusjon. Legens subsidiære anførsel om at hun hadde krav på fast ansettelse fordi tilsettingstiden hadde en varighet som var lenger enn det som er nødvendig for å få spesialistkompetanse og fordi sykehuset hun var ansatt ved ikke har gjort det som var nødvendig for at hun skulle bli spesialist, førte heller ikke frem. Anken over tingrettens dom ble derfor forkastet.

#### [Borgarting lagmannsretts dom 19. november 2012 \(LB-2011-106002\)](#)

##### **Beregning av feriepenger. Bonus.**

Saken gjelder spørsmål om en «gjennomføringsbonus» til ansatte i forbindelse med en virksomhetsoverdragelse skulle inngå i grunnlaget for feriepenger. Bonusen var betinget av at arbeidstakeren stod i stillingen i et antall måneder. Den ble utbetalt av tidligere arbeidsgiver. Lagmannsretten kom etter en konkret vurdering til at den avtalte bonusen ikke ga rett til feriepenger etter [ferieloven § 10](#), nr. 1.

#### [Gulating lagmannsretts dom 19. november 2012 \(LG-2011-154125\)](#)

##### **Erstatning for arbeidsgivers tap m.v.**

Ansatt frifunnet av tingretten for erstatningskrav fra arbeidsgiver for å ha drevet «butikk i butikken». Det ble ikke funnet å foreligge tap i form av lønnsutgifter mv, som det der ble prosedert på. For lagmannsretten ble gjort gjeldende et tap i form av tapt omsetning, ved at de salg som hadde skjedd gjennom den ansattes eget selskap skulle ha gått gjennom ankende parts. Anken førte frem og tapet ble skjønnsmessig satt til kr 500.000. Sakskostnader for tingretten ikke tilkjent, [tvisteloven § 20-2](#) tredje ledd nr 1.

## ARBEIDSRETTE

---

#### [Arbeidsrettens dom 4. februar 2013 \(Inr. 4/2013\)](#)

Spørsmål om krav på dekning av reiseutgifter for arbeidstakere som på ansettelsestidspunktet har bopel i utlandet, jf. Fellesoverenskomsten for byggfag – Offshorebilaget punkt 4.1 tredje ledd

#### [Arbeidsrettens dom 14. januar 2012 \(Inr. 2/2013\)](#)

Twist om lokal særavtale; anvendelsesområde, etterbetaling, hotell.

#### [Arbeidsrettens dom 17. desember 2012 \(Inr. 44/2012\)](#)

Gyldighet av avtale om deltidsarbeid – ressurspool for kabinansatte; spørsmål om (u)gyldighet etter likestillingslovens § 3

#### [Arbeidsrettens dom 17. desember 2012 \(Inr. 43/2012\)](#)

Overenskomst for flyttbare offshoreinnretninger m.v. mellom Landsorganisasjonen i Norge/Industri Energi og Norges Rederiforbund; spørsmål om lønnsplikt for oppholdsperiode utenom den oppsatte arbeidsplanen når tur blir avlyst, etterbetaling.

### [Arbeidsrettens dom 28. november 2012 \(Inr. 38/2012\)](#)

Spørsmål om Oljeserviceavtalen punkt 2.3.1 får anvendelse i tilfeller hvor arbeid utføres i form av underentreprise eller ved innleie av arbeidstakere

### [Arbeidsrettens dom 26. november 2012 \(Inr. 38/2012\)](#)

Spørsmål om Oslo universitetssykehus HF har brutt overenskomst del B mellom Tekna – Teknisk-Naturvitenskapelig forening og Spekter/Oslo universitetssykehus HF punkt 3.2 ved å legge deler av den ordinære arbeidstiden i tidsrommet kl. 17.00 til 20.00.

### [Arbeidsrettens dom 9. november 2012 \(Inr. 31/2012\)](#)

Etter Hovedtariffavtalen mellom LO/Fagforbundet og KS punkt 4.3.1 er vakt på vaktrom passiv arbeidstid som avlønnes. Spørsmålet i saken var om det var tariffstridig at passiv vakt ble gjennomført med planlagt tilsyn med en beboer. Arbeidsretten kom til at konsekvensen av det tariffstridige forholdet var at den hvilende vakten i sin helhet var å anse som aktiv arbeidstid. Det var ikke grunnlag for å begrense etterbetalingsplikten fordi arbeidsgiver kunne ha omdefinert deler av vakten til aktiv arbeidstid.

---

## FORVALTNINGSPRAKSIS

[Rikslønnsnemndas kjennelse](#) 7. desember 2012 i sak 5/2012: Tvisten mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service i forbindelse med tariffrevisjonen 2012.

[Rikslønnsnemndas kjennelse](#) 7. desember 2012 i sak 6/2012. Tvisten mellom Fagforbundet og NHO Service i forbindelse med tariffrevisjonen 2012.

---

## EU/EØS

---

### SAKER FRA EU-DOMSTOLEN

Sakene hvor hele teksten ikke er tilgjengelig i databasen Eurlex (link til Eurlex er lagt inn i hver sak nedenfor) kan leses på [EU-domstolens nettsider](#) ved å velge ønsket språk oppe til høyre (dog er ikke alle nyere avgjørelser er tilgjengelig på alle språk), og skrive inn saksnummeret (for eksempel C-233/09) i feltet midt på siden.

---

### AVGJØRELSE

#### [Case C-286/12 European Commission v Hungary](#)

Judgment of 6 November 2012

#### **Failure of a Member State to fulfil obligations - Social policy - Equal treatment in employment and occupation - Legitimate objectives justifying a difference in treatment vis-à-vis workers under the age of 62**

The Court declares that, by adopting a national scheme requiring compulsory retirement of judges, prosecutors and notaries when they reach the age of 62 - which gives rise to a difference in treatment on grounds of age which is not proportionate as regards the objectives pursued -, Hungary has failed to fulfil its obligations under Articles 2 and 6(1) of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

[EU-domstolens dom 8. november 2012 i forenede sager C-229/11 og C-230/11, Alexander Heimann \(sak C-229/11\), Konstantin Toltschin \(sak C-230/11\) mot Kaiser GmbH](#)

Artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for nationale retsforskrifter eller praksis, såsom en socialplan, der er aftalt mellem en virksomhed og dennes samarbejdsudvalg, i henhold til hvilke en arbejdstagers ret til årlig betalt ferie, når dennes arbejdstid er nedsat, beregnes efter princippet om pro rata temporis.

[Case C-385/11 Isabel Elbal Moreno v. Instituto Nacional de la Seguridad Social \(INSS\), Tesorería General de la Seguridad Social \(TGSS\)](#)

Judgment of 22 November 2012

**Framework Agreement on part-time work - Contributory retirement pension - Equal treatment for male and female workers**

Article 4 of Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security must be interpreted as precluding, in circumstances such as those at issue in the main proceedings, legislation of a Member State which requires a proportionally greater contribution period from part-time workers, the vast majority of whom are women, than from full-time workers for the former to qualify, if appropriate, for a contributory retirement pension in an amount reduced in proportion to the part-time nature of their work.

[Joined Cases C-124/11, C-125/11 and C-143/11 Dittrich, Klinke, Müller v Bundesrepublik Deutschland](#)

Judgment of 6 December 2012

**Equal treatment in employment and occupation – National rules – Assistance granted to public servants in the event of**

Article 3(1)(c) and 3(3) of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation must be interpreted as meaning that assistance granted to public servants in the event of illness, such as that granted to public servants of the Bundesrepublik Deutschland under the Law on federal public servants (Bundesbeamtengesetz), falls within the scope of that directive if it is the responsibility of the State, as a public employer, to finance it, this being a matter for the national court to determine.

[Case C-152/11 Johann Odar v Baxter Deutschland GmbH](#)

Judgment of 6 December 2012

**Equal treatment in employment and occupation – Prohibition against any discrimination on grounds of age or disability – Compensation on termination of employment**

1. Articles 2(2) and 6(1) of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation must be interpreted as not precluding rules of an occupational social security scheme under which, in the case of workers older than 54 years of age who are made redundant on operational grounds, a calculation is to be made of the compensation on the basis of the earliest possible date on which their pension will begin – unlike the standard method of calculation, which takes account in particular of the length of service – with the result that the compensation paid to those workers is lower than the compensation resulting from the application of that standard method, though still at least one half of the standard amount.

2. Article 2(2) of Directive 2000/78 must be interpreted as precluding rules of an occupational social security scheme under which, in the case of workers older than 54 years of age who are made redundant on operational grounds, the compensation to which they are entitled is calculated on the basis of the earliest possible date on which their pension will

begin – unlike the standard formula, under which account is taken inter alia of the length of service – with the result that the compensation paid is lower than the standard formula compensation, although still at least one half thereof, and that alternative calculation method takes account of the possibility of receiving an early retirement pension on the ground of disability.

[Case C-379/11 Caves Krier Frères Sàrl v Directeur de l'Administration de l'emploi](#)

Judgment of 13 December 2012

**Freedom of movement for workers – Subsidy for the recruitment of older unemployed persons and the long-term unemployed**

Article 45 TFEU must be interpreted as precluding legislation of a Member State which makes the grant to employers of a subsidy for the recruitment of unemployed persons aged over 45 years subject to the condition that the unemployed person recruited has been registered as a job seeker in that same Member State, in the case where such registration is subject to a condition of residence in the national territory, this being a matter for the referring court to verify.

[Case C-577/10 Europa-Kommissionen v Kingdom of Belgium](#)

Judgment of 19 December 2012

**National legislation which imposes a prior declaration on self-employed service providers established in other Member States – Protection against unfair competition – Protection of self-employed workers**

Declares that, by adopting Articles 137(8), 138, third indent, 153 and 157(3) of the Programme Law (I) of 27 December 2006, in the version in force since 1 April 2007, namely by imposing a prior declaration requirement on self-employed service providers established in Member States other than the Kingdom of Belgium in respect of their activity in Belgium, the Kingdom of Belgium has failed to fulfil its obligations under Article 56 TFEU.

[Case C-646/11 Felles Fagligt Forbund \(3F\) v European Commission.](#)

Judgment of 24 January 2013

**State aid – Tax-reduction measures – Seafarers working on board vessels registered in the Danish International Register**

*First plea:*

It is therefore apparent that, contrary to what 3F presupposes in the present plea, the General Court did not draw any factual or legal inference from the finding made in paragraph 68 of the judgment under appeal concerning the duration of the preliminary examination stage being justified in the light of the circumstances and context of the procedure, but, on the contrary, examined whether the indication of the existence of doubts resulting from that stage's duration, which prima facie was excessive in the present instance, was reinforced by other factors.

*Second plea:*

However, the fact remains that, in the present instance, the General Court held, in its definitive assessment of the facts, that the other factors advanced by 3F concerning the circumstances of the contested decision's adoption were not such as to reinforce the indication of the existence of doubts which could result from the – prima facie excessive – duration of that stage. It should also be noted that in its action before the General Court 3F did not derive any argument from the content of the contested decision.

*Third plea:*

According to settled case-law, an appeal which merely repeats or reproduces verbatim the pleas in law and arguments submitted to the General Court, including those based on facts expressly rejected by that Court, does not satisfy the requirements to state reasons under the second subparagraph of Article 256(1) TFEU, the first paragraph of Article 58 of the Statute of the Court of Justice and Articles 168(1)(d) and 169(2) of the Rules of Procedure of the

Court of Justice, requirements which are recalled in paragraph 51 of the present judgment. Such an appeal amounts in reality to no more than a request for re-examination of the application submitted to the General Court, which the Court of Justice does not have jurisdiction to undertake (see, inter alia, *Bergaderm and Goupil v Commission*, paragraph 35, and *Comunità montana della Valnerina v Commission*, paragraph 106 and the case-law cited).

## GENERALADVOKATENS FORSLAG TIL AVGJØRELSE

---

[Case 427/11 \*Kenny and others\*](#). Opinion of 29 november 2012

The High Court of the Republic of Ireland is referring a series of questions relating to an employer's obligation to provide justification 'in circumstances where there is prima facie indirect gender discrimination in pay'. The High Court further asks whether, and to what extent, the interests of good industrial relations can legitimately constitute one of the criteria for justification.

1. In circumstances where there is prima facie indirect gender discrimination in pay, in breach of Article 141 EC (now Article 157 TFEU) and Council Directive 75/117/EEC, in order to establish objective justification, the employer has to provide justification for the difference in pay as such.

2. In circumstances where there is prima facie indirect gender discrimination in pay, the employer has to provide justification in respect of a significant number of men who perform the same work as the appellants.

3. In circumstances where there is prima facie indirect gender discrimination in pay, objective justification cannot be established by reliance on the respondent's industrial relations concerns alone. Such concerns may be relevant to an analysis of objective justification, depending on the context in which such concerns are raised.

[Forenede sager C-335/11 og 337/11](#) Ring v Dansk Almennyttigt Boligselskab og Werge v Pro Display A/S. Fremsatt 6. december 2012

### **Ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv - Tilpasninger til handicappede**

Direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at det er til hinder for en national bestemmelse, hvorefter en arbejdsgiver kan opsig en arbejdstager med forkortet opsigelsesvarsel på grund af sygefravær, når sygdommen skyldes handicapet. Dette gælder ikke, når forskelsbehandlingen er objektivt begrundet i et legitimt mål, jf. artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78, og de trufne foranstaltninger til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige. Anvendelsen af et forkortet opsigelsesvarsel som følge af fravær fra arbejdstagerens side, der skyldtes, at arbejdsgiveren ikke traf hensigtsmæssige foranstaltninger i overensstemmelse med artikel 5 i direktiv 2000/78, udgør en uberettiget forskelsbehandling.

## ANMODNING OM PREJUDISIELL AVGJØRELSE

---

[Sag C-429/12: Anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Oberlandesgericht Innsbruck \(Østrig\) den 21. september 2012 — Siegfried Pohl mod ÖBB Infrastruktur AG](#)

Præjudicielle spørgsmål

- 1) Er EU-retten på sit nuværende udviklingstrin, særligt
  - 1) det almindelige EU-retlige ligebehandlingsprincip
  - 2) det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder som omhandlet i artikel 6, stk. 3, TEU og i artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

3) forbuddet mod forskelsbehandling på området for arbejdskraftens frie bevægelighed, jf. artikel 45 TEUF

4) direktiv 2000/78/EF [1]

til hinder for en national ordning — oprettet delvist i henhold til lov, delvist i henhold til kollektiv overenskomst — som ved aftale er gjort til indhold af en individuel ansættelsesaftale, hvorefter tidligere anciennitet ved ansættelse af arbejdstagere i sektoren for jernbanetransport slet ikke medregnes for så vidt den er erhvervet før det fyldte 18. år, og efter det fyldte 18. år kun for halvdelens vedkommende, såfremt den ikke er erhvervet ved en "quasi-offentlig" indenlandsk virksomhed eller den indstævnte indenlandske arbejdsgiver, og uden hensyntagen til arbejdstagerens konkret erhvervede færdigheder og kundskaber?

2) Såfremt spørgsmål 1 besvares bekræftende, har det ved en EU-retlig korrekt medregning af tidligere upåagtet anciennitet (fuldt ud for så vidt erhvervet før det fyldte 18. år og fra det fyldte 18. år og indtil appellantens ansættelse hos indstævnte med halvdel) da betydning for beregningen af den udestående løn, at den ved beregningen inddragne anciennitet er erhvervet i perioden fra 1. december 1965 til 24. november 1974, altså længe før Østrigs EU-/EØS-tiltrædelse og før den første afgørelse vedrørende det EU-retlige ligebehandlingsprincip?

3) Såfremt spørgsmål 1 besvares bekræftende, er EU-retten på sit nuværende udviklingstrin, særligt effektivitetsprincippet, da til hinder for nationale forældelsesregler, hvoraf følger, at der i det hele ville være indtrådt forældelse af en arbejdstagers og senere pensionists krav over for sin arbejdsgiver på en løn- og pensionsefterbetaling, som følger af en EU-retlig korrekt medregning som omhandlet i spørgsmål 1 af udenlandsk anciennitet og anciennitet erhvervet før det fyldte 18. år, idet arbejdstageren ikke efter national ret havde dette krav og først objektivt kunne gøre det gældende efter afsigelsen af dommen den 30. november 2000 i sag C-195/98, Österreichischer Gewerkschaftsbund — Gewerkschaft öffentlicher Dienst, og afsigelsen af dommen i sag C-88/08, Hütter, den 18. juni 2009?

4) Såfremt spørgsmål 1 besvares bekræftende, er en arbejdsgiver i sektoren for jernbanetransport med ca. 40000 arbejdstagere, der er opbygget som et landsdækkende hierarki på flere niveauer, på EU-rettens nuværende udviklingstrin omfattet af den omsorgspligt, der følger af det almindelige EU-retlige lighedsprincips horisontale virkning og/eller af forbuddet mod forskelsbehandling på området for arbejdskraftens fri bevægelighed, således at denne arbejdsgiver er forpligtet til at give sine arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter kendskab til afgørelser fra EU-Domstolen, som også er offentliggjort i dagspressen, og som lader arbejdsgiverens tidligere praksis med hensyn til medregning af anciennitet erhvervet før ansættelsen fremstå som EU-stridig med bl.a. en eventuel vederlagsefterbetaling som konsekvens?

[1] Rådets direktiv 2000/78/EF af 27.11.2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16).

[Sag C-501/12: Anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Verwaltungsgericht Berlin \(Tyskland\) den 8. november 2012 — Thomas Specht mod Land Berlin](#)

Præjudicielle spørgsmål

1) Skal den primære og/eller sekundære EU-ret, her navnlig direktiv 2000/78/EF [1], med hensyn til et omfattende forbud mod uberettiget forskelsbehandling på grund af alder fortolkes således, at det også omfatter nationale bestemmelser om aflønning af tjenestemænd i delstater?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, følger det da af fortolkningen af denne primære og/eller sekundære EU-ret, at en national bestemmelse, hvorefter størrelsen af en tjenstemands grundløn ved etableringen af tjenstemandsforholdet afhænger afgørende af den pågældendes alder og efterfølgende først og fremmest stiger i takt med varigheden af tjenstemandsforholdet, udgør en direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder?

3) Såfremt også det andet spørgsmål besvares bekræftende, er fortolkningen af denne primære og/eller sekundære EU-ret da til hinder for, at en sådan national bestemmelse begrundes med det lovgivningsmæssige mål, at erhvervserfaring skal belønnes?

4) Såfremt også det tredje spørgsmål besvares bekræftende, tillader fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret da en anden retsfølge, end at de personer, som har været udsat for forskelsbehandling, skal aflønnes med tilbagevirkende kraft efter det højeste løntrin i deres lønramme, så længe der ikke er foretaget en implementering af regler om aflønning, som ikke indebærer en forskelsbehandling?

Følger retsfølgen af tilsidesættelsen af forbuddet mod forskelsbehandling i denne forbindelse af den primære og/eller sekundære EU-ret, her navnlig af direktiv 2000/78/EF, selv, eller følger kravet alene af det EU-retlige erstatningsansvar for staten ud fra det synspunkt, at der er blevet foretaget en mangelfuld gennemførelse af EU-retlige bestemmelser?

5) Er fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret til hinder for en national foranstaltning, der lader kravet på (efter-)betaling eller erstatning være afhængigt af, at tjenestemanden har gjort dette krav gældende hurtigt?

6) Såfremt det første til det tredje spørgsmål besvares bekræftende, følger det da af fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret, at en overgangslov — hvorefter de gamle tjenestemænd (Bestandsbeamten) alene indplaceres på et løntrin i den nye ordning på grundlag af beløbet for den grundløn, de har erhvervet i henhold til de tidligere regler om aflønning (som indebærer en forskelsbehandling) på datoen for overgangen, og hvorefter den videre opstigning i højere løntrin således uafhængigt af tjenestemandens absolutte erfaringsperiode kun beregnes efter de erfaringsperioder, der er tilbagelagt fra overgangslovens ikrafttræden — udgør en vedvarende opretholdelse af den bestående forskelsbehandling på grund af alder, indtil det pågældende øverste løntrin er nået?

7) Såfremt også det sjette spørgsmål besvares bekræftende, er fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret da til hinder for, at denne ubegrænset vedvarende ulige behandling kan begrundes med det lovgivningsmæssige mål, at overgangsloven ikke (kun) skal beskytte bestående erhvervede rettigheder på datoen for overgangen, men (også) forventningen om den prognosemæssigt forskaffede livsindkomst i henhold til de tidligere regler om aflønning i den pågældende lønklasse?

Kan den vedvarende forskelsbehandling af gamle tjenestemænd være begrundet, fordi den alternative regulering (individuel indplacering også af gamle tjenestemænd efter erfaringsperioder) ville være forbundet med en større administrativ byrde?

8) Såfremt det syvende spørgsmål besvares med, at forskelsbehandling ikke kan være begrundet, tillader fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret da en anden retsfølge, end at de gamle tjenestemænd skal aflønnes med tilbagevirkende kraft og fortløbende efter det højeste løntrin i deres lønramme, så længe der ikke også for de gamle tjenestemænd er foretaget en implementering af regler om aflønning, som ikke indebærer en forskelsbehandling?

Følger retsfølgen af tilsidesættelsen af forbuddet mod forskelsbehandling i denne forbindelse af den primære og/eller sekundære EU-ret, her navnlig af direktiv 2000/78/EF, selv, eller følger kravet alene af det EU-retlige erstatningsansvar for staten ud fra det synspunkt, at der er blevet foretaget en mangelfuld gennemførelse af EU-retlige bestemmelser?

[1] Rådets direktiv 2000/78/EF af 27.11.2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303, s. 16).

[Sag C-502/12: Anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Verwaltungsgericht Berlin \(Tyskland\) den 8. november 2012 — Jens Schombera mod Land Berlin](#)

Præjudicielle spørgsmål

1) Skal den primære og/eller sekundære EU-ret, her navnlig direktiv 2000/78/EF [1], med hensyn til et omfattende forbud mod uberettiget forskelsbehandling på grund af alder

fortolkes således, at det også omfatter nationale bestemmelser om aflønning af tjenestemænd i delstater?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, følger det da af fortolkningen af denne primære og/eller sekundære EU-ret, at en national bestemmelse, hvorefter størrelsen af en tjenestemands grundløn ved etableringen af tjenestemandsforholdet afhænger afgørende af den pågældendes alder og efterfølgende først og fremmest stiger i takt med varigheden af tjenestemandsforholdet, udgør en direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder?

3) Såfremt også det andet spørgsmål besvares bekræftende, er fortolkningen af denne primære og/eller sekundære EU-ret da til hinder for, at en sådan national bestemmelse begrundes med det lovgivningsmæssige mål, at erhvervserfaring skal belønnes?

4) Såfremt også det tredje spørgsmål besvares bekræftende, tillader fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret da en anden retsfølge, end at de personer, som har været udsat for forskelsbehandling, skal aflønnes med tilbagevirkende kraft efter det højeste løntrin i deres lønramme, så længe der ikke er foretaget en implementering af regler om aflønning, som ikke indebærer en forskelsbehandling?

Følger retsfølgen af tilsidesættelsen af forbuddet mod forskelsbehandling i denne forbindelse af den primære og/eller sekundære EU-ret, her navnlig af direktiv 2000/78/EF, selv, eller følger kravet alene af det EU-retlige erstatningsansvar for staten ud fra det synspunkt, at der er blevet foretaget en mangelfuld gennemførelse af EU-retlige bestemmelser?

5) Er fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret til hinder for en national foranstaltning, der lader kravet på (efter-)betaling eller erstatning være afhængigt af, at tjenestemanden har gjort dette krav gældende hurtigt?

[Sag C-503/12: Anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Verwaltungsgericht Berlin \(Tyskland\) den 8. november 2012 — Alexander Wieland mod Land Berlin](#)

Præjudicielle spørgsmål

1) Skal den primære og/eller sekundære EU-ret, her navnlig direktiv 2000/78/EF [1], med hensyn til et omfattende forbud mod uberettiget forskelsbehandling på grund af alder fortolkes således, at det også omfatter nationale bestemmelser om aflønning af tjenestemænd i delstater?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, følger det da af fortolkningen af denne primære og/eller sekundære EU-ret, at en national bestemmelse, hvorefter størrelsen af en tjenestemands grundløn ved etableringen af tjenestemandsforholdet afhænger afgørende af den pågældendes alder og efterfølgende først og fremmest stiger i takt med varigheden af tjenestemandsforholdet, udgør en direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder?

3) Såfremt også det andet spørgsmål besvares bekræftende, er fortolkningen af denne primære og/eller sekundære EU-ret da til hinder for, at en sådan national bestemmelse begrundes med det lovgivningsmæssige mål, at erhvervserfaring skal belønnes?

4) Såfremt også det tredje spørgsmål besvares bekræftende, tillader fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret da en anden retsfølge, end at de personer, som har været udsat for forskelsbehandling, skal aflønnes med tilbagevirkende kraft efter det højeste løntrin i deres lønramme, så længe der ikke er foretaget en implementering af regler om aflønning, som ikke indebærer en forskelsbehandling?

Følger retsfølgen af tilsidesættelsen af forbuddet mod forskelsbehandling i denne forbindelse af den primære og/eller sekundære EU-ret, her navnlig af direktiv 2000/78/EF, selv, eller følger kravet alene af det EU-retlige erstatningsansvar for staten ud fra det synspunkt, at der er blevet foretaget en mangelfuld gennemførelse af EU-retlige bestemmelser?

5) Er fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret til hinder for en national foranstaltning, der lader kravet på (efter-)betaling eller erstatning være afhængigt af, at tjenestemanden har gjort dette krav gældende hurtigt?

6) Såfremt det første til det tredje spørgsmål besvares bekræftende, følger det da af fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret, at en overgangslov — hvorefter de gamle tjenestemænd (Bestandsbeamten) alene indplaceres på et løntrin i den nye ordning på grundlag af beløbet for den grundløn, de har erhvervet i henhold til de tidligere regler om aflønning (som indebærer en forskelsbehandling) på datoen for overgangen, og hvorefter den videre opstigning i højere løntrin således uafhængigt af tjenestemandens absolutte erfaringsperiode kun beregnes efter de erfaringsperioder, der er tilbagelagt fra overgangslovens ikrafttræden — udgør en vedvarende opretholdelse af den bestående forskelsbehandling på grund af alder, indtil det pågældende øverste løntrin er nået?

7) Såfremt også det sjette spørgsmål besvares bekræftende, er fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret da til hinder for, at denne ubegrænset vedvarende ulige behandling kan begrundes med det lovgivningsmæssige mål, at overgangsloven ikke (kun) skal beskytte bestående erhvervede rettigheder på datoen for overgangen, men (også) forventningen om den prognosemæssigt forskaffede livsindkomst i henhold til de tidligere regler om aflønning i den pågældende lønklasse?

Kan den vedvarende forskelsbehandling af gamle tjenestemænd være begrundet, fordi den alternative regulering (individuel indplacering også af gamle tjenestemænd efter erfaringsperioder) ville være forbundet med en større administrativ byrde?

8) Såfremt det syvende spørgsmål besvares med, at forskelsbehandling ikke kan være begrundet, tillader fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret da en anden retsfølge, end at de gamle tjenestemænd skal aflønnes med tilbagevirkende kraft og fortløbende efter det højeste løntrin i deres lønramme, så længe der ikke også for de gamle tjenestemænd er foretaget en implementering af regler om aflønning, som ikke indebærer en forskelsbehandling?

Følger retsfølgen af tilsidesættelsen af forbuddet mod forskelsbehandling i denne forbindelse af den primære og/eller sekundære EU-ret, her navnlig af direktiv 2000/78/EF, selv, eller følger kravet alene af det EU-retlige erstatningsansvar for staten ud fra det synspunkt, at der er blevet foretaget en mangelfuld gennemførelse af EU-retlige bestemmelser?

[Sag C-504/12: Anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Verwaltungsgericht Berlin \(Tyskland\) den 8. november 2012 — Uwe Schönefeld mod Land Berlin](#)

Præjudicielle spørgsmål

1) Skal den primære og/eller sekundære EU-ret, her navnlig direktiv 2000/78/EF [1], med hensyn til et omfattende forbud mod uberettiget forskelsbehandling på grund af alder fortolkes således, at det også omfatter nationale bestemmelser om aflønning af tjenestemænd i delstater?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, følger det da af fortolkningen af denne primære og/eller sekundære EU-ret, at en national bestemmelse, hvorefter størrelsen af en tjenestemandens grundløn ved etableringen af tjenestemandensforholdet afhænger afgørende af den pågældendes alder og efterfølgende først og fremmest stiger i takt med varigheden af tjenestemandensforholdet, udgør en direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder?

3) Såfremt også det andet spørgsmål besvares bekræftende, er fortolkningen af denne primære og/eller sekundære EU-ret da til hinder for, at en sådan national bestemmelse begrundes med det lovgivningsmæssige mål, at erhvervs erfaring skal belønnes?

4) Såfremt de ovenstående spørgsmål besvares bekræftende, følger det da af fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret, at en overgangslov — hvorefter de gamle tjenestemænd (Bestandsbeamten) alene indplaceres på et løntrin i den nye ordning på grundlag af beløbet for den grundløn, de har erhvervet i henhold til de tidligere regler om aflønning (som indebærer en forskelsbehandling) på datoen for overgangen, og hvorefter den videre opstigning i højere løntrin således uafhængigt af tjenestemandens absolutte erfaringsperiode kun beregnes efter de erfaringsperioder, der er tilbagelagt fra

overgangslovens ikrafttræden — udgør en vedvarende opretholdelse af den bestående forskelsbehandling på grund af alder indtil det pågældende øverste løntrin er nået?

5) Såfremt også det fjerde spørgsmål besvares bekræftende, er fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret da til hinder for, at denne ubegrænset vedvarende ulige behandling kan begrundes med det lovgivningsmæssige mål, at overgangsloven ikke (kun) skal beskytte bestående erhvervede rettigheder på datoen for overgangen, men (også) forventningen om den prognosemæssigt forskaffede livsindkomst i henhold til de tidligere regler om aflønning i den pågældende lønklasse?

Kan den vedvarende forskelsbehandling af gamle tjenestemænd være begrundet, fordi den alternative regulering (individuel indplacering også af gamle tjenestemænd efter erfaringsperioder) ville være forbundet med en større administrativ byrde?

6) Såfremt det femte spørgsmål besvares med, at forskelsbehandling ikke kan være begrundet, tillader fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret da en anden retsfølge, end at de gamle tjenestemænd skal aflønnes med tilbagevirkende kraft og fortløbende efter det højeste løntrin i deres lønramme, så længe der ikke også for de gamle tjenestemænd er foretaget en implementering af regler om aflønning, som ikke indebærer en forskelsbehandling?

Følger retsfølgen af tilsidesættelsen af forbuddet mod forskelsbehandling i denne forbindelse af den primære og/eller sekundære EU-ret, her navnlig af direktiv 2000/78/EF, selv, eller følger kravet alene af det EU-retlige erstatningsansvar for staten ud fra det synspunkt, at der er blevet foretaget en mangelfuld gennemførelse af EU-retlige bestemmelser?

[Sag C-505/12: Anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Verwaltungsgericht Berlin \(Tyskland\) den 8. november 2012 — Antje Wilke mod Land Berlin](#)

Præjudicielle spørgsmål

1) Skal den primære og/eller sekundære EU-ret, her navnlig direktiv 2000/78/EF [1], med hensyn til et omfattende forbud mod uberettiget forskelsbehandling på grund af alder fortolkes således, at det også omfatter nationale bestemmelser om aflønning af tjenestemænd i delstater?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, følger det da af fortolkningen af denne primære og/eller sekundære EU-ret, at en national bestemmelse, hvorefter størrelsen af en tjenestemand's grundløn ved etableringen af tjenestemand'sforholdet afhænger afgørende af den pågældendes alder og efterfølgende først og fremmest stiger i takt med varigheden af tjenestemand'sforholdet, udgør en direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder?

3) Såfremt også det andet spørgsmål besvares bekræftende, er fortolkningen af denne primære og/eller sekundære EU-ret da til hinder for, at en sådan national bestemmelse begrundes med det lovgivningsmæssige mål, at erhvervserfaring skal belønnes?

4) Såfremt også det tredje spørgsmål besvares bekræftende, tillader fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret da en anden retsfølge, end at de personer, som har været udsat for forskelsbehandling, skal aflønnes med tilbagevirkende kraft efter det højeste løntrin i deres lønramme, så længe der ikke er foretaget en implementering af regler om aflønning, som ikke indebærer en forskelsbehandling?

Følger retsfølgen af tilsidesættelsen af forbuddet mod forskelsbehandling i denne forbindelse af den primære og/eller sekundære EU-ret, her navnlig af direktiv 2000/78/EF, selv, eller følger kravet alene af det EU-retlige erstatningsansvar for staten ud fra det synspunkt, at der er blevet foretaget en mangelfuld gennemførelse af EU-retlige bestemmelser?

5) Er fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret til hinder for en national foranstaltning, der lader kravet på (efter-)betaling eller erstatning være afhængigt af, at tjenestemanden har gjort dette krav gældende hurtigt?

6) Såfremt det første til det tredje spørgsmål besvares bekræftende, følger det da af fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret, at en overgangslov — hvorefter de

gamle tjenestemænd (Bestandsbeamten) alene indplaceres på et løntrin i den nye ordning på grundlag af beløbet for den grundløn, de har erhvervet i henhold til de tidligere regler om aflønning (som indebærer en forskelsbehandling) på datoen for overgangen, og hvorefter den videre opstigning i højere løntrin således uafhængigt af tjenestemandens absolutte erfaringsperiode kun beregnes efter de erfaringsperioder, der er tilbagelagt fra overgangslovens ikrafttræden — udgør en vedvarende opretholdelse af den bestående forskelsbehandling på grund af alder, indtil det pågældende øverste løntrin er nået?

7) Såfremt også det sjette spørgsmål besvares bekræftende, er fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret da til hinder for, at denne ubegrænset vedvarende ulige behandling kan begrundes med det lovgivningsmæssige mål [org. s. 3], at overgangsloven ikke (kun) skal beskytte bestående erhvervede rettigheder på datoen for overgangen, men (også) forventningen om den prognosemæssigt forskaffede livsindkomst i henhold til de tidligere regler om aflønning i den pågældende lønklasse?

Kan den vedvarende forskelsbehandling af gamle tjenestemænd være begrundet, fordi den alternative regulering (individuel indplacering også af gamle tjenestemænd efter erfaringsperioder) ville være forbundet med en større administrativ byrde?

8) Såfremt det syvende spørgsmål besvares med, at forskelsbehandling ikke kan være begrundet, tillader fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret da en anden retsfølge, end at de gamle tjenestemænd skal aflønnes med tilbagevirkende kraft og fortløbende efter det højeste løntrin i deres lønramme, så længe der ikke også for de gamle tjenestemænd er foretaget en implementering af regler om aflønning, som ikke indebærer en forskelsbehandling?

Følger retsfølgen af tilsidesættelsen af forbuddet mod forskelsbehandling i denne forbindelse af den primære og/eller sekundære EU-ret, her navnlig af direktiv 2000/78/EF, selv, eller følger kravet alene af det EU-retlige erstatningsansvar for staten ud fra det synspunkt, at der er blevet foretaget en mangelfuld gennemførelse af EU-retlige bestemmelser?

[Sag C-506/12: Anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Verwaltungsgericht Berlin \(Tyskland\) den 8. november 2012 — Gerd Schini mod Land Berlin](#)

Præjudicielle spørgsmål

1) Skal den primære og/eller sekundære EU-ret, her navnlig direktiv 2000/78/EF [1], med hensyn til et omfattende forbud mod uberettiget forskelsbehandling på grund af alder fortolkes således, at det også omfatter nationale bestemmelser om aflønning af tjenestemænd i delstater?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, følger det da af fortolkningen af denne primære og/eller sekundære EU-ret, at en national bestemmelse, hvorefter størrelsen af en tjenestemandes grundløn ved etableringen af tjenestemandforholdet afhænger afgørende af den pågældendes alder og efterfølgende først og fremmest stiger i takt med varigheden af tjenestemandforholdet, udgør en direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder?

3) Såfremt også det andet spørgsmål besvares bekræftende, er fortolkningen af denne primære og/eller sekundære EU-ret da til hinder for, at en sådan national bestemmelse begrundes med det lovgivningsmæssige mål, at erhvervserfaring skal belønnes?

4) Såfremt også det tredje spørgsmål besvares bekræftende, tillader fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret da en anden retsfølge, end at de personer, som har været udsat for forskelsbehandling, skal aflønnes med tilbagevirkende kraft efter det højeste løntrin i deres lønramme, så længe der ikke er foretaget en implementering af regler om aflønning, som ikke indebærer en forskelsbehandling?

Følger retsfølgen af tilsidesættelsen af forbuddet mod forskelsbehandling i denne forbindelse af den primære og/eller sekundære EU-ret, her navnlig af direktiv 2000/78/EF, selv, eller følger kravet alene af det EU-retlige erstatningsansvar for staten ud fra det synspunkt, at der er blevet foretaget en mangelfuld gennemførelse af EU-retlige bestemmelser?

5) Er fortolkningen af den primære og/eller sekundære EU-ret til hinder for en national foranstaltning, der lader kravet på (efter-)betaling eller erstatning være afhængigt af, at tjenestemanden har gjort dette krav gældende hurtigt?

[Sag C-511/12 Anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Tribunal Central Administrativo Norte \(Portugal\) den 12. november 2012 — Joaquim Fernando Macedo Maia, m.fl. mod Fundo de Garantia Salarial, IP](#)

Præjudicielt spørgsmål

Skal EU-lovgivningen på det specifikke område for sikring af løntilgodehavender i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens, herunder navnlig artikel 4 og 10 i direktiv 80/987/EØF [1], fortolkes således, at den er til hinder for en national bestemmelse, som selv i de tilfælde, hvor arbejdstagerne har anlagt sag mod arbejdsgiveren ved Tribunal do Trabalho med henblik på at opnå rettens fastsættelse af det skyldige beløb samt tvangsinddrivelse heraf, udelukkende garanterer de tilgodehavender, der er stiftet inden for de seneste seks måneder forud for anlæggelsen af søgsmål om insolvens mod arbejdsgiveren?

## INTERNASJONALT

---

### SVERIGE

[Arbetsdomstolen - AD 2012 nr 74:](#)

Enligt ett kollektivavtal mellan en arbetstagarorganisation och en arbetsgivarorganisation är arbetsgivare skyldiga att vid varje löneutbetalning göra avdrag för kontrollavgifter från samtliga anställdas löner och betala in dessa till förbundet inom en viss tid. Fråga om avdragen för kontrollavgifter på oorganiserade arbetstagares löner kränker arbetstagarnas rättigheter enligt Europakonventionen. Arbetsdomstolen har funnit att dessa avdrag strider mot skyddet för egendom i artikel 1 i det första tilläggsprotokollet till konventionen.

[Arbetsdomstolen - AD 2012 nr 90:](#)

En lokal facklig organisation har anmält till arbetsgivaren, ett byggtreprenadbolag, att en viss byggnadsarbetare utsetts till skyddsombud hos bolaget. Tvisten gäller om bolaget har hindrat byggnadsarbetaren att utföra uppdraget som skyddsombud och kränkt hans föreningsrätt. Vid bedömningen uppkommer frågan om ett uppdrag som skyddsombud hos bolaget omfattar alla bolagets arbetsplatser eller om det från tid till annan är begränsat till varje sådan arbetsplats där skyddsombudet valts av arbetstagarna och ingått i skyddsorganisationen. Även fråga om bolaget har brutit mot kollektivavtalets regler om rätt till biträde när arbetstagaren inte fått ta med sig en facklig företrädare till ett möte med bolaget.

[Arbetsdomstolen - AD 2013 nr 5:](#)

En vd lovade en anställd att betala för en middag för en grupp anställda. Den anställde satte upp en inbjudan där det bl.a. angavs att inbjudan gällde alla utom de som var fackligt anslutna. Förbundet påtalade detta för bolaget. Middagen hölls därefter som planerat och bolaget betalade för den. Förbundet gör gällande att en föreningsrättskränkning förekommit. Fråga dels om den anställde som satte upp inbjudan haft sådan ställning att arbetsgivaren ansvarat för hans handlande, dels om bolaget gjort sig skyldigt till föreningsrättskränkning genom att vidhålla beslutet om betalning trots kännedom om formuleringen i inbjudan.

[Arbetsdomstolen - AD 2013 nr 6:](#)

Fråga om ett lokalt kollektivavtal, som överlåtaren av en verksamhet var bunden av, övergår till förvärvaren av verksamheten när både överlåtare och förvärvare var bundna av samma

centrala kollektivavtal och det lokala kollektivavtalet utgjorde en tillåten lokal anpassning enligt det centrala kollektivavtalet.

#### [Arbetsdomstolen - AD 2013 nr 11:](#)

En arbetsgivare sade upp fem anställda på grund av arbetsbrist. Uppsägningarna verkställdes innan arbetsgivaren hade fullgjort skyldigheten att förhandla centralt med den fackliga organisationen. Fråga om synnerliga skäl föranlett arbetsgivaren att besluta om och verkställa uppsägningarna innan förhandlingsskyldigheten helt fullgjorts. Även fråga om arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna genom att säga upp en arbetstagare som hade längre anställningstid än en arbetstagare som fick behålla anställningen. I den delen prövas frågan om en s.k. avtalsturlista har träffats och, när så inte anses vara fallet, om den uppsagde arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för den andra arbetstagarens arbete.

## NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

---

### FRA ARBEIDSRETTSGRUPPEN

---

Evju, Stein, «Arbeidsrettsdisiplinen og arbeidsrettsforskningen i tilbakeblikk : Utviklingen av faget og forskningen fra fortid til nåtid», [Arbeidsrett](#) 01/2012, s. 1-29

Evju, Stein, «Supreme Court. Rt. 2011 p. 964» [annotasjon]. I: *International Labour Law Reports*. Leiden/Boston. 31 (2012), pp. 109-118

## ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

---

### NORSKE OG ANDRE NORDISKE

---

#### BØKER

---

Velferd og rett. Festskrift til Asbjørn Kjønstad 70 år. (K. Ketscher m.fl., red.). Oslo: Gyldendal Juridisk 2013. 704 s.

Källström, Kent, & Jonas Malmberg, *Anställningsförhållandet*. Iustus förlag 3 upplagan, Uppsala 2013, 338 s.

Nyström, Birgitta; Örjan Edström & Jonas Malmberg (red.), *Nedslag i den nya arbetsrätten*, Liber, Malmö 2012, 237 s.

#### ARTIKLER

---

Ahlberg, Kerstin, «Även sociala kriterier kan beaktas vid tilldelning av offentliga kontrakt». *Europarättslig tidskrift* nr 4/2012 s. 688-695.

Egede-Nissen, Gerd, og Vegard M. Lund, «Fast ansettelse uten garantilønn». [Arbeidsrett](#) 01/2012, s. 80-101.

Sundet, Tron Løkken, «Ny arbeidstvistlov». [Arbeidsrett](#) 01/2012, s. 31-58.

Thorkildsen, Tarjei, «Ending av tjenestepensjonsordninger – arbeidsrettslige aspekter». [Arbeidsrett](#) 01/2012, s. 59-79.

---

## ENGELSKSPRÅKLIGE

### BØKER

---

Barnard, Catherine, *EU Employment Law*. Fourth Edition. Oxford University Press 2012. XII + 750 s.

Barnard, Catherine, *The Substantive Law of the EU: The Four Freedoms*. Third Edition. Oxford University Press 2012. CVII + 675 s.

Bruun, Niklas; Klaus Lörcher and Isabelle Schömann (eds.), *The Lisbon Treaty and Social Europe*. Oxford: Hart Publishing 2012. 338 s.

Collins, Hugh; D. Ewing, Aileen McColgan, *Labour Law*. Cambridge University Press 2012. 923 s.

Deakin, Simon, and Gillian Morris, *Labour Law*. Sixth Edition. Oxford: Hart Publishing 2012. XCV + 1240 s.

Ellis, Evelyn; Philippa Watson, *EU Anti-Discrimination Law*. Second Edition. Oxford University Press 2012. XLVII + 521 s.

Moreau, Marie-Ange, *Before and After the Economic Crisis : What Implications for the 'European Social Model'?* Cheltenham/Northampton MA: Edward Elgar 2011. 321 s.

### ARTIKLER

---

Afonso, Alexandre, «Employer Strategies, Cross-class Coalitions and the Free Movement of Labour in the Enlarged European Union», *Socio-Economic Review* v. 10 no4 (October 2012), 705-730

---

## TYSKSPRÅKLIGE

### ARTIKLER

---

Brors, Christiane, «Wann ist eine Altersdiskriminierung nach der Rechtsprechung des EuGH gerechtfertigt?», *Recht der Arbeit* 2012, 346–353

Franzen, Martin, «Rechtliche Rahmenbedingungen psychologischer Eignungstests», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2013, 1–5

Neal, Alan C., «Freizügigkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Europäischen Union: Einige Beobachtungen aus der Perspektive eines Hochlohn-Landes», *Recht der Arbeit* 2012, 266–270

Nebeling, Martin, und Sarah-Denise Kille, «Verwirkung des Widerspruchsrechts bei fehlerhafter Unterrichtung über den Betriebsübergang», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht -RR* 2013, 1–6

Nußberger, Angelika, «Auswirkungen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte auf das deutsche Arbeitsrecht», *Recht der Arbeit* 2012, 270–277

Schneider-Sievers, Astrid, «Freizügigkeit für Arbeitnehmer und Unternehmen – der nationale Blickwinkel», *Recht der Arbeit* 2012, 277–281

von Busekist, Konstantin und Stephan Fahrig, «Whistleblowing und der Schutz von Hinweisgebern», *BetriebsBerater* 2013, 119–124

## NYTT OM ARBEIDSRETTSARRANGEMENTER

---

### KOMMENDE ARRANGEMENTER

---

Arbeidsrettsseminarene ved Institutt for privatrett: Nytt åpent seminar er berammet til torsdag 18. april 2013. Mer informasjon blir lagt ut senere på Arbeidsrettsgruppens nettsider, Arbeidsrettsseminarene (<http://www.jus.uio.no/ifp/forskning/omrader/arbeidsrett/>).

### ARBEIDSRETTSGRUPPEN VED IFP

---

*Arbeidsrettsgruppen* ved IfP består for tiden av følgende medarbeidere:

Professor Stein Evju (leder)  
Førsteamanuensis Johann Mulder  
Postdoktor Anja Wiesbrock  
Ph.d.-stipendiat Anette Grønnerød-Hemmingby (permisjon)  
Ph.d.-stipendiat Melanie Regine Hack  
Ph.d.-stipendiat Marianne Jenum Hotvedt  
Ph.d.-stipendiat Marie Nesvik  
Ph.d.-stipendiat Kurt Weltzien  
Vitenskapelige assistenter:  
    Jan Eikeland  
    Liss Sunde  
Rådgiver Bodil Silset

Mer informasjon om gruppens aktiviteter, prosjekter, gruppens medlemmer og den enkeltes særlige arbeidsfelt finnes på Arbeidsrettsgruppens nettsider, hvor det også er endel andre informasjonsressurser, blant annet publikasjoner og publikasjonsreferanser, oversikt over nordiske doktor- og ph.d.-avhandlinger og norske studentavhandlinger i arbeidsrett, m.v. Se <http://www.jus.uio.no/ifp/forskning/omrader/arbeidsrett/index.html>, som gir inngang til de ulike informasjonsområdene.