

ARBEIDSRETTSNYTT NR. 1/2017

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 nr. 1/2017, presenterer nyheter fra tiden 30. november 2016 til 2. februar 2017.

INNHOLD

Nytt i lovgivningen	2
Norge	2
Lover, forskrifter, lov- og forskriftsendringer	2
Forslag, høringer, proposisjoner med mer	2
Annet	2
EU/EØS	3
RETTSAKTER	3
nyhetssaker fra EU/EØS/EFTA	3
Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm.....	3
Norge	3
Rettspraksis	3
EU/EØS	7
Saker fra EU-domstolen	7
Generaladvokatens forslag til avgjørelser	9
Nye saker	10
Saker fra ESA	11
Internasjonalt	11
Den europeiske menneskerettighetsdomstol	11
Andre land	12
Danmark	12
Nye arbeidsrettslige publikasjoner	12
Fra arbeidsrettsgruppen	12
Andre arbeidsrettslige publikasjoner	12
Norske og andre nordiske	12
Engelskspråklige	14
Tyskspråklige	15
Nytt om arbeidsrettsarrangementer	15
Kommende arrangementer	15
Gjennomførte arrangementer	15
Arbeidsrettsgruppen ved IfP	16

NYTT I LOVGIVNINGEN

NORGE

LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER

[Forskrift 17. desember 2016 nr. 1708](#) om plikt til å stille krav om bruk av lærlinger i offentlige kontrakter. Fastsatt av Kunnskapsdepartementet, i kraft 1. januar 2017.

[Forskrift 5. januar 2017 nr. 24](#) om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene. Fastsatt av Tariffnemnda, i kraft 16. januar 2017.

[Lov 20. desember 2016 nr. 104](#) om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Akademikerne og Spekter i forbindelse med tariffoppkjøret 2016 (helseforetakene). I kraft 20. desember 2016.

FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER

[Høring av Europakommisjonens forslag til direktiv om meldeplikt for tillatelsesordninger og krav til tjenestevirksomhet](#). [Erstatter tilsvarende regler i tjenestedirektivet 2006/123/EF]. Høringsfrist 9. april 2017.

[Høring av Europakommisjonens forslag til forordning og direktiv om europeisk tjenestepass](#). Høringsfrist 8. mars 2017.

[Innst. 161 S \(2016–2017\)](#)

Innstilling fra utenriks- og forsvarskomiteen om Individklageordningene til FNs konvensjoner om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, barnets rettigheter og rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Flertallet går mot ratifisering av tilleggsprotokollene som fastsetter individklageadgang.

[Høring om rapport om «Seniorer og arbeidslivet - aldersgrenser og tilpasninger»](#)

Rapporten er utarbeidet av et partssammensatt utvalg, som har hatt i mandat å vurdere spørsmål knyttet til aldersgrensen for oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven og tilpasninger i arbeidslivet. Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 2. mai 2017

ANNET

[Rapport om evaluering av tiltak mot arbeidslivskriminalitet](#)

Samfunnsøkonomisk analyse. Rapport 54-2016. Utgiver: Arbeids- og sosialdepartementet

[Rapport om konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold](#)

Rapport kartlegger omfanget av såkalte «konkurransebegrensende avtaler» (konkurranse-, kunde- og rekrutteringsavtaler) og skal kunne brukes til å kunne evaluere effekten av nye regler om konkurransebegrensende avtaler i arbeidsmiljøloven. Den presenterer også funn fra en kartlegging av rettpraksis på området. Rapporten er skrevet av Menon, Advokatfirmaet Hjort og Opinion på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet.

RETTSAKTER

[Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS FORORDNING om ændring af forordning \(EF\) nr. 883/2004](#) om koordinering af de sociale sikringsordninger og af forordning (EF) nr. 987/2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004. COM(2016) 815 final, 13. desember 2016.

Forslaget omfatter regler for opptjening og eksport av ledighetstrygd, slår fast det som følger av rettspraksis om at ikke-yrkesaktive EØS-borgere ikke har rett til ytelsjer, utvider perioden ledighetstrygd kan overføres til et annet land i forbindelse med jobbsøking og slår fast det er landet en grensearbeider har jobbet siste 12 måneder som skal betale ledighetstrygd.

NYHETSSAKER FRA EU/EØS/EFTA

[Arbeidsforhold i fiskerisektoren](#)

Rådet har godkjent utkast til direktiv basert på avtale mellom de sosial parter. Endelig vedtak av direktiv ventes i neste sesjon.

[EU-strategi for helse og sikkerhet på arbeidsplassen](#)

Meddelelse fra Kommisjonen til Europaparlamentet, Rådet, Den europeiske økonomiske og sosiale komite og Regionsutvalget. Bedre helse og sikkerhet for alle - modernisering av EU-lovgivning og -politikk for helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Lagt frem 10. januar 2017.

[The Juncker Commission's ten priorities : State of play at the start of 2017](#)

Rapport fra European Parliamentary Research Service. Januar 2017. 37 s.

NY RETTSPRAKSIS, FORVALTNINGSPRAKSIS MM.

NORGE

RETTSPRAKSIS

HØYESTERETT

[Høyesteretts dom 16. desember 2016 \(Holship\) \(HR-2016-2554-P\)](#)

Arbeidsrett. Boikott. EØS-rett.

Norsk Transportarbeiderforbund hadde varslet boikott for å tvinge en dansk bruker av Drammen havn til å inngå tariffavtale med bestemmelser om fortrinnsrett til losse- og lastearbeid for havnearbeidere tilknyttet Administrasjonskontoret for havnearbeid i Drammen. Høyesterett, som behandlet saken i plenum, kom til at boikotten var ulovlig fordi den hadde et rettsstridig formål, jf. boikottloven § 2 bokstav a. Selv om det overordnede formål med boikotten var å ivareta arbeidstakerinteresser, innebar den en uakseptabel restriksjon på etableringsretten etter EØS-avtalen artikkel 31. Den fortrinnsrett som ble krevet, tilfredsstilte heller ikke kravet til rimelig balanse mellom etableringsretten og en eventuell grunnleggende rett til boikott. Høyesterett uttalte blant annet at Grunnloven § 92 må forstås som et pålegg til domstolene og andre myndigheter til å håndheve menneskerettighetene på det nivå de er gjennomført i norsk rett. Det ble videre uttalt at EFTA-domstolens forståelse av EØS-retten ikke kunne fravikes uten at det forelå gode og tungtveiende grunner for det. Dissens 10-7. (Rt-sammendrag)

[Høyesteretts dom 13. desember 2016 \(HR-2016-2521-A\)](#)

Arbeidsrett. Fradisponering av befal i forsvaret.

En skipssjef i Kystvakten ble fradisponert stillingen på grunn av samarbeidsproblemer og vanskelig arbeidsmiljø om bord, jf. forsvarspersonelloven (slik den lød i 2012) § 7 jf. § 4 tredje ledd og befalsordningen 1996. Høyesterett kom som de øvrige instanser til at fradisponeringen var ugyldig. Før fradisponering, som er en permanent løsning, ble besluttet, skulle det ha vært vurdert om en midlertidig løsning kunne være en farbar vei. Når dette ikke hadde skjedd, var det ikke godtgjort at fradisponering helt åpenbart var påkrevet, slik befalsordningen 1996 forutsatte. (Rt-sammendrag).

LAGMANNSRETTENE

[Gulating lagmannsretts dom 16. januar 2017 \(LG-2016-80064\)](#)

Arbeidsrett. Twist om lønn. Ulovlig lønnstrekk. Arbeidsmiljøloven § 1-9 og § 14-15.

Arbeidstaker vant frem i lagmannsretten mot sin tidligere arbeidsgiver om at arbeidsgivers trekk i lønn var ulovlig og i strid med arbeidsmiljøloven § 14-15. Arbeidsgiver ble pålagt å tilbakebetale det ulovlige trekket. Arbeidstaker hadde arbeidet i rotasjonsordning offshore. I forbindelse med at han ble oppsagt pga. driftsinnskrenkinger trakk arbeidsgiver ham for en minustid på (for lite antall arbeidede timer ved rotasjon 2-3-2-4 for året 2011) på 220,8 timer.

[Hålogaland lagmannsrett dom 13. januar 2017 \(LH-2016-64735\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Saksbehandling. Erstatning.

Saken gjelder gyldigheten av oppsigelse av avdelingsleder i videregående skole. Lagmannsretten fant at lederen sammen med de ansatte på sin avdeling hadde motarbeidet skoleledelsens pålegg om innsparinger. Lederen hadde brutt sin lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. Oppsigelsen kjent ugyldig på grunn av arbeidsgivers saksbehandling. Arbeidsgiver fikk ikke medhold i kravet om at arbeidsforholdet skal opphøre etter arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd 2. punktum. Arbeidsgiver må gjennom sin saksbehandling bære store deler av ansvaret for samarbeidsproblemene.

[Gulating lagmannsretts kjennelse 12. januar 2017 \(LG-2016-180284\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidsforhold. Endringsoppsigelse. Omplasseringsbeslutning.

Prosessregler. Arbeidsmiljøloven § 17-1.

Saken gjaldt spørsmål om hvorvidt arbeidsmiljølovens prosessregler kom til anvendelse på søksmålet, jf. arbeidsmiljøloven § 17-1. Saksøkers pretensjon skal legges til grunn, men det må prøves om momentene som påberopes er av en slik karakter at de kan begrunne pretensjonen. Lagmannsretten kom til at saksøkers pretensjon om at det forelå en endringsoppsigelse, ikke var holdbar. En midlertidig og kortvarig endring av arbeidsforholdet kunne ikke begrunne at det forelå endringsoppsigelse. Heller ikke saksøkers påstand om at det forelå urettmessig omplasseringsbeslutning, bygget på en pretensjon om at arbeidsforholdet var brakt til opphør. Saksøkers anke over tingrettens avisning av påstanden ble forkastet. Saksøktes anke over at tingretten fremmet anførsel om ulovlig gjengjeldelse av varsling, ble også forkastet. Lagmannsretten kom til at saksøkers faktiske begrunnelse for påstanden ikke var mangelfullt angitt i stevningen. Saksøkers pretensjon bygget på momenter som etter sin karakter kunne begrunne at det forelå ulovlig gjengjeldelse av varsling.

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 11. januar 2017 \(LB-2017-4549\)](#)

Sivilprosess. Fjernavhør. Twisteloven § 21-10.

Anken over tingrettens kjennelse om å tillate fjernavhør i en oppsigelsessak førte ikke frem. Tingretten tillot fjernavhør av et viktig vitne da vitnet bor i England. Tingrettens rettsanvendelse av tlv. § 21-10 var korrekt. Skjønnsutøvelsen var ikke uforsvarlig eller klart urimelig, jf. tlv. § 29-3 annet ledd. Lagmannsretten fant heller ikke feil ved tingrettens saksbehandling.

[Frostating lagmannsretts dom 6. januar 2017 \(LF-2016-105138\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd.

Oppsigelse av lærer i barneskolen. På grunn av uakseptabel opptreden overfor elever, samt samarbeidsproblemer med elever, kolleger og rektor, kom lagmannsretten i motsetning til tingretten til at det forelå saklig grunnlag for oppsigelse. Dissens vedrørende spørsmålet om omplassering.

[Frostating lagmannsretts dom 27. desember 2016 \(LF-2016-110710\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Samvirkeloven. Arbeidsmiljøloven § 15-7.

Oppsigelsen av daglig leder i en privat barnehage ble funnet gyldig av lagmannsrettens flertall. Som daglig leder hadde hun et ansvar både for det pedagogiske og for det administrative i barnehagens drift. Svikten lå i oppfølgingen av den økonomiske/administrative delen av stillingen. Flere feil hadde ført til at styret i barnehagen ikke lenger hadde tillit til daglig leder. Hun ble samtidig med oppsigelsen tilbuddt stilling som pedagogisk leder som hun takket nei til. Dissens.

[Borgarting lagmannsretts dom 22. desember 2016 \(LB-2016-14751\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse i arbeidsforhold. Bonus. Arbeidsmiljøloven § 15-7.

En mann ble i juni 2014 ansatt i en nyopprettet stilling som "Vice President Sales and Marketing" i et norsk selskap, som blant annet drev med salg av DVD-er. Han begynte i stillingen 1. august 2014. I desember 2014 ble han varslet om at han ville bli sagt opp, og han fikk formell oppsigelse 27. januar 2015. Lagmannsretten kom i motsetning til tingretten til at oppsigelsen som var begrunnet i bedriftens forhold, var gyldig. Selskapet var berettiget til å omorganisere og redusere lønnskostnader da det etter ansettelsen ble klart at DVD-markedet var i ferd med å kollapse. Det var ikke inngått noen avtale som ga den oppsagte et rettskrav på bonus.

[Gulating lagmannsretts dom 21. desember 2016 \(LG-2016-58576\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Samarbeidsproblemer og manglende tillit. Oppreisning.

Erstatning. Arbeidsmiljøloven § 15-7 og § 15-12.

En lufthavnsbetjent ble sagt opp som følge av manglende tillit og samarbeidsproblemer. Både tingretten og lagmannsretten fant at oppsigelsen var ugyldig. Det kunne ikke utelukkes at betjenten til tider kunne være noe vanskelig å samarbeide med, men dette kunne delvis forklares med forhold på lufthavnsjefens side. Tilkjent oppreisning og erstatning for inntektstap.

[Gulating lagmannsretts dom 13. desember 2016 \(LG-2016-42805-2\)](#)

Avtalerett. Arbeidsrett. Konkurranseklausul i arbeidsforhold.

Saken gjaldt krav om dagmulkt ved påstått brudd på konkurranseklausul i arbeidsforhold. Lagmannsretten kom under dissens til at konkurranseklausulen ikke kunne gjøres gjeldende overfor arbeidstakeren etter avtaleloven § 38 tredje ledd første alternativ. Arbeidstakeren ble meddelt endringsoppsigelse fra stilling som seksjonsleder til en underordnet stilling med vesentlig lavere lønn, begrunnet i bedriftens behov for å redusere administrative stillinger. Arbeidstaker aksepterte først den nye stillingen, men ba etter kort tid om å få bli løst fra denne og i stedet forholde seg til arbeidsgivers oppsigelse. I samme periode som hun ba om å bli løst fra arbeidskontrakten var hun, sammen med to tidligere ansatte, med på å stifte et selskap der hun også sto oppført som daglig leder, og hvor virksomheten, i følge arbeidsgiver, var i strid med konkurranseklausulen. Etter en konkret vurdering av omstendighetene ved endringsoppsigelsen, sammenholdt med at arbeidsgiver ikke hadde innrettet seg på hennes aksept av den nye stillingen, fant flertallet at arbeidstaker måtte anses ubundet av arbeidsavtalen og konkurranseklausulen. Det ble lagt særlig vekt på kritikkverdige forhold fra arbeidsgivers side i oppsigelsesprosessen og arbeidstakers situasjon. Mindretallet fant ikke grunn til å anse arbeidstaker ubundet av arbeidsavtalen og anså at arbeidstaker hadde handlet illojalt og i strid med konkurranseklausulen, slik at det var grunnlag for dagmulkt.

[Gulating lagmannsretts dom 8. desember 2016 \(LG-2015-81139-2\)](#)

Arbeidsrett. Kontraktsforhold. Lojalitetsklausul. Erstatningskrav. Arbeidsmiljøloven § 10-12. Avtaleloven § 38.

Tre kjørelærere hadde arbeidsavtaler med bestemmelser om konkurrerende virksomhet og karantene mot å starte egen trafikkskole. Før oppsigelsestidens utløp begynte de opplæring av elever i den nye skolen. Den tidlige arbeidsgiver, som reiste sak med krav om erstatning grunnet mislighold av kontrakten, vant frem i tingretten. De tre tidlige ansatte, som anførte at de var ubundet av konkurranseklausulene anket saken og påsto seg frifunnet for erstatningskravet. Videre krevde de å bli tilkjent feriepenger mv. samt fastsettelsesdom for at de var berettiget til overtidsgodtgjørelse. Arbeidsgiver, som også anket, viste til at det ikke var tilkjent renter av erstatningsbeløpet. Arbeidsgiver krevde i tillegg at erstatningen skulle settes høyere. Hovedanken ble forkastet, mens arbeidsgiver fikk medhold i sitt krav om renter av erstatningsbeløpet.

[Eidsivating lagmannsretts dom 6. desember 2016 \(LE-2016-56135\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Prøvetid. Arbeidsmiljøloven § 15-6, § 15-11, § 15-12.

En selger ble oppsagt i prøvetida. Begrunnelsen var at aktivitetsnivået hennes ikke var tilfredsstillende, og at hun viste dårlig innstilling mv. Flertallet, de arbeidslivskyndige meddommerne og en fagdommer, var enig med tingretten i at oppsigelsen var usaklig. Bedriften hadde ikke sannsynliggjort det faktiske grunnlaget for sine vurderinger. Bedriften fikk likevel medhold i sin subsidiære påstand om at arbeidsforholdet skulle opphøre. Mindretallet mente det var bevismessig dekning for arbeidsgivers anførsler, og at bedriften burde frifinnes.

[Agder lagmannsretts dom 24. november 2016 \(LA-2016-70793\)](#)

Arbeidsrett. Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår. Lønnsbegrepet.

Tjenestemannsloven § 3B nr. 1 f. Arbeidsmiljøloven § 14-12a.

Tvist om likebehandlingsbestemmelsen i tjenestemannsloven § 3B nr. 1 f, som gjelder likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak, kommer til anvendelse på en reisetidskompensasjonsordning. Det sentrale spørsmål var om ordningen var omfattet av lønnsbegrepet i bestemmelsen. Lagmannsrettens flertall kom til at reisetidsgodtgjørelsene i det konkrete tilfellet var omfattet av likebehandlingsprinsippet slik det følger av tjenestemannsloven § 3B, arbeidsmiljøloven § 14-12a og direktiv 2008/104/EF. En hovedforskjell i flertallets og mindretallets vurdering var tolkningen av et høringsnotat fra 2010. Lagmannsrettens flertall fant at ordningen omfattes. Dissens.

ARBEIDSRETSEN

[Arbeidsrettens dom 9. desember 2016 \(Lnr.35/2016\)](#)

Tariffbundethet. Skriftlighetskrav

Fjord Line AS avdeling Risavika inngikk i 2008 avtale om at Rammeavtalen om fastlønnssystem for losse- og lastearbeid skulle gjelde for virksomheten. Avtalen var undertegnet av virksomheten, Stavanger Losse- og lastekontor og Stavanger Havnearbeiderforening. Som parter i avtalen var oppgitt virksomheten, Stavanger Havnearbeiderforening og Norsk Transportarbeiderforbund. Selskapet ble medlem av NHO med virkning fra 1. desember 2009. Den 26. juni 2016 sa Fjord Line AS opp avtalen fra 2008 og en tilleggsavtale fra 2013. Spørsmålet i saken var om selskapet fortsatt var bundet av Rammeavtalen. Rammeavtalen hadde ikke blitt gjort gjeldende i samsvar med fremgangsmåten i Hovedavtalen LONHO §§ 3-7 flg. Arbeidsretten kom til at Fjord Line ikke var bundet av Rammeavtalen som en organisasjonsmessig avtale med NHO og LO som overordnede parter, og at vilkårene for oppsigelse i avtalen av 2008 og tilleggsavtalen av 2013 var oppfylt.

[Arbeidsrettens dom 15. desember 2016 \(Lnr. 37/2016\)](#)

Tarifftolkning.

Tvist mellom Sammenslutningen av Fagorganiserte i energisektoren (SAFE) og NHO. Punkt 10 i Oljeoverenskomst inngått mellom partene lyder: «Ferie gis i henhold til ferieloven». SAFE anførte at arbeidsgiver har en tariffrettslig forpliktelse til å sørge for at de ansatte får den ferie som føler av ferielovens bestemmelser. Videre ble det anført at arbeidsgiver etter ferieloven ikke kan kreve at ferie utsatt på grunn av sykdom avvikles i friperioder. NHO bestred at overenskomstens ordlyd innebar at ferieloven var gjort til tariffavtalenorm og hevdet følgelig at Arbeidsretten ikke hadde kompetanse. Subsidiært ble det anført at det ikke ville stride mot loven å plassere utsatt ferie i arbeidstakernes friperioder. Arbeidsrettens flertall kom til at punkt 10 i overenskomsten innebar at ferieloven var gjort til en del av tariffavtalen. NHO ble likevel frifunnet, da en enstemmig rett fant at sykdom i en friperiode ikke medfører at arbeidstaker har rett til å få ny friperiode med tilsvarende fratrekk av arbeidstid.

[Arbeidsrettens dom 20. desember 2016 \(Lnr. 38/2016\)](#)

Tvist mellom LO med Fagforbundet mot KS og Trysil kommune. Spørsmålet var hvorvidt Trysil kommune i forbindelse med utlysing og senere tilsetting i deltidsstillinger i kommunen har brutt Hovedtariffavtalen bestemmelse i kapittel 1, § 2 punkt 2.3.1 om at det som hovedregel skal tilsettes i full stilling. LO med Fagforbundet gjorde gjeldende at Trysil kommune hadde brutt Hovedtariffavtalen ved å lyse ut ni stillinger som deltid. Det var ikke grunnlag for å fravike hovedregelen om tilsettning i full stilling. KS anførte at det tilligger arbeidsgivers styringsrett å avgjøre om en stilling skal være en heltids- eller deltidsstilling. Arbeidsretten fant at KS og Trysil kommune måtte frifinnes da den ikke kunne se at det som var anført om «grunnbemanningslæren» kunne begrense arbeidsgivers tariffrettsligrett til å treffen endelig beslutning om ansettelse i hel- eller deltidsstilling.

EU/EØS

SAKER FRA EU-DOMSTOLEN

[Dom 21. desember 2016, C-539/15 Bowman, EU:C:2016:977](#)

Aldersdiskriminering, tariffavtaler, lønnsopprykking, Grunnrettscharteret

Artikel 2, stk. 1 og 2, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national kollektiv overenskomst som den, der er omhandlet i hovedsagen, i henhold til hvilken en ansat, der har ret til, at hans skoleperioder medregnes med henblik på hans indplacering på en løntabels løntrin, er underlagt en forlængelse af fristen for oprykning fra første til andet løntrin, når denne forlængelse finder anvendelse i forhold til enhver ansat, der har ret til, at disse perioder medregnes, herunder retroaktivt i forhold til de personer, der allerede er rykket op på de efterfølgende løntrin.

[Dom 21. desember 2016, C-201/15 AGET Iraklis, EU:C:2016:972](#)

Masseoppsigelser, næringsfrihet, Grunnrettscharterets artikkel 16

Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærrelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at det principielt ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, i medfør af hvilken en arbeidsgiver, hvis der ikke foreligger en aftale med arbejdstagernes repræsentanter om en plan om kollektiv afskedigelse, kun kan gennemføre en sådan afskedigelse på betingelse af, at den kompetente nationale offentlige myndighed, som skal meddeles en sådan plan, ikke inden for den frist, som er fastsat i nævnte lovgivning, og efter en gennemgang af sagens akter

og en vurdering af forholdene på arbejdsmarkedet, virksomhedens situation og hensynet til den nationale økonomi træffer en begrundet afgørelse om ikke at godkende gennemførelsen af alle eller en del af de påtænkte afskedigelser.

Dette gælder imidlertid ikke, hvis det viser sig, at denne lovgivning, henset til de tre bedømmelseskriterier, som nævnte lovgivning henviser til, og nævnte offentlige myndigheds konkrete anvendelse heraf, som er underlagt de kompetente retters efterprøvelse, indebærer, at bestemmelserne i dette direktiv fratages deres effektive virkning, hvilket det i givet fald tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

Artikel 49 TEUF skal fortolkes således, at den i en situation som den i hovedsagen omhandlede er til hinder for en national lovgivning som den, der er beskrevet i det første punktum i dette punkts første afsnit. Den eventuelle omstændighed, at der i en medlemsstat foreligger en kontekst, der er kendetegnet ved en alvorlig økonomisk krise og særdeles høj arbejdsløshed, kan ikke påvirke de svar, der er givet i denne domskonklusions punkt 1.

[Dom 1. desember 2016, C-395/15 Daoudi, EU:C:2016:917](#)

Diskriminering, funksjonshemmede, arbeudsudyktighet, oppsigelse

Rådets direktiv 2000/78/EU af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes som følger:

- Den omstændighed, at den berørte person på ubestemt tid er midlertidigt uarbejdsdygtig som omhandlet i national ret som følge af en arbejdsulykke, betyder ikke i sig selv, at begrænsningen i denne persons arbejdsevne kan kvalificeres som »langvarig« som omhandlet i definitionen af »handicap« i dette direktiv, sammenholdt med De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder, som blev godkendt på Det Europæiske Fællesskabs vegne ved Rådets afgørelse 2010/48/EU af 26. november 2009.
- Blandt de indicier, der kan udgøre holdepunkter for at fastslå, at en sådan begrænsning er »langvarig«, er bl.a. den omstændighed, at den berørte persons manglende arbejdsevne på tidspunktet for den angivelige forskelsbehandling ikke har udsigt til på kort sigt at ophøre inden for et velafgrænset tidsrum, eller den omstændighed, at denne manglende arbejdsevne kan vare ved i betydeligt længere tid, inden den nævnte person er blevet rehabiliteret.
- Inden for rammerne af undersøgelsen af denne »langvarige« karakter skal den forelæggende ret lægge samtlige de objektive beviselementer, den råder over, til grund – navnlig dokumenter og certifikater vedrørende den nævnte persons tilstand, der er udarbejdet på grundlag af aktuel medicinsk og videnskabelig viden og oplysninger.

[Dom 24. november 2016, C-443/15 Parris, EU:C:2016:897](#)

Diskriminering, alder og seksuell orientering, etterlattepensjon, registrert partnerskap

1) Artikel 2 i Rådets direktiv 2000/78/EU af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at en national lovgivning, der inden for rammerne af en erhvervstilknyttet pensionsordning underlægger retten for medlemmernes længstlevende registrerede partnere til en efterladteydelse en betingelse om, at det registrerede partnerskab er indgået, inden medlemmet er fyldt 60 år, selv om den nationale lovgivning ikke gav det pågældende medlem mulighed for at indgå registreret partnerskab, før denne aldersgrænse blev nået, ikke udgør forskelsbehandling på grund af seksuel orientering.

2) Artikel 2 og artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der inden for rammerne af en erhvervstilknyttet pensionsordning underlægger retten for medlemmernes længstlevende registrerede partnere til en efterladteydelse en betingelse om, at det registrerede

partnerskab er indgået, inden medlemmet er fyldt 60 år, selv om den nationale lovgivning ikke gav medlemmet mulighed for at indgå registreret partnerskab, før denne aldersgrænse blev nået, ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder.

3) Artikel 2 og artikel 6, stk. 2, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede ikke kan udgøre forskelsbehandling på grund af den kombinerede virkning af seksuel orientering og alder, når denne lovgivning ikke udgør forskelsbehandling på grund af seksuel orientering eller alder isoleret set.

GENERALADVOKATENS FORSLAG TIL AVGJØRELSER

Sak C-102/16 Vaditrans

Hviletid for sjåfører i veitransport

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Tanchev 2. februar 2017

1. Artikel 8, stk. 6 og 8, i forordning nr. 561/2006 skal fortolkes således, at en fører ikke må tilbringe de regulære ugentlige hviletider som omhandlet i forordningens artikel 8, stk. 6, i køretøjet.

2. Undersøgelsen af det andet spørgsmål har ikke vist nogen omstændigheder, der kan anfægte gyldigheden af artikel 8, stk. 6 og 8, sammenholdt med artikel 19 i forordning nr. 561/2006 i lyset af det strafferetlige legalitetsprincip, der kommer til udtryk i chartrets artikel 49.

Sak C-336/15 Unionen, EU:C:2017:77

Virksomhetsoverdragelse, ansiennitet fra overdrager ved senere oppsigelse fra erhverver

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Tanchev 1. februar 2017

Under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende skal anciennitet, som en arbejdstager har optjent hos overdrageren, selv efter at der er gået et år fra tidspunktet for overførsel af en virksomhed, i henhold til Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter, indgå i beregningen af den anciennitet, der er relevant for fastsættelsen af det opsigelsesvarsel, som erhververen er forpligtet til at overholde.

Forente saker C-680/15 og C-681/15 Asklepios Kliniken, EU:C:2017:30

Virksomhetsoverdragelse, arbeidsavtalers henvisning til tariffavtale, ikke effekt efter overdragelse

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Bot 19. januar 2017 [foreligger ennå ikke på dansk]

... I propose that the Court's answer to the Bundesarbeitsgericht (Federal Labour Court) should be as follows:

In a situation such as that at issue in the dispute in the main proceedings, in which the contract of employment concluded between the transferor and the employees contains a clause referring to the terms and conditions defined in a collective agreement, and in which neither the transferor nor the transferee may participate in the process of negotiating that collective agreement, Article 3(1) of Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, read in conjunction with Article 3(3) of that directive, must be interpreted as meaning that it precludes such a clause from being dynamic after the business has been transferred, which is to say that it precludes that clause from being interpreted as also referring to future adjustments to that collective agreement. On the contrary, the interaction between paragraphs 1 and 3 of Article 3 of Directive 2001/23 requires that the reference contained in the clause in the contract of employment be subject to the temporal limitations

set out in Article 3(3) of that directive, which is applicable to terms and conditions agreed in a collective agreement.

[Sak C-258/14 Florescu, EU:C:2016:995](#)

**Pensjon og annen inntekt i offentlig tjeneste, ikke-diskriminering,
Grunnrettscharterets artikkel 17**

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Bot 21. desember 2016

Nasjonal lovgivning som setter grenser for inntekt fra arbeid i offentlig virksomhet ved siden av offentlig tjenestepensjon, ikke rettsstridig diskriminering. Flere spesielle spørsmål inngår.

NYE SAKER

[Sak C-574/16 Grupo Norte Facility S.A. mot Angel Manuel Moreira Gómez](#)

Midlertidig ansættelse, likebehandling, ophør af kontrakt

Foreleggelse fra **Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Spania)**

Med henblik på anvendelse af ækvivalensprincippet mellem midlertidigt ansatte og personer, der er i tidsbegrenset ansættelse, skal ophør af ansættelseskontrakten på grund af »objektive omstændigheder [circunstancias objetivas]« i henhold til ET's artikel 49, stk. 1, litra c), og ophør af »objektive grunde [causas objetivas]« i henhold til ET's artikel 52, da anses for at være »sammenlignelige situationer«, således at forskellen på godtgørelsen i det ene og det andet tilfælde udgør en ulige behandling af midlertidigt og tidsbegrenset ansatte, der er ulovlig i henhold til Rådets direktiv 1999/70/EF 1 af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrenset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP?

Hvis dette er tilfældet, kan da de socialpolitiske formål, der lå til grund for indførelsen af en deltidskontrakt, ligeledes begrunde en forskelsbehandling i henhold til den nævnte rammeaftales § 4, stk. 1, når der udbetales en mindre gunstig godtgørelse i forbindelse med ophøret af et ansættelsesforhold, og det står arbejdsgiveren frit for at vælge, om deltidskontrakten skal være tidsbegrenset?

Såfremt det antages, at der ikke foreligger nogen rimelig begrundelse i henhold til § 4, stk. 1, skal direktiv 1999/70, med henblik på at sikre dette direktivs effektive virkning, da fortolkes således, at den ulige behandling af midlertidigt ansatte og fastansatte i henhold til den nævnte spanske lovgivning i forbindelse med en godtgørelse for kontraktens ophør udgør en forskelsbehandling, der er ulovlig i henhold til chartrets artikel 21, idet den er i strid med ligebehandlingsprincippet og principippet om forbud mod forskelsbehandling, der udgør en del af EU-rettens grundlæggende principper?

[Sak C-527/16 Salzburger Gebietskrankenkasse og Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Procesdeltagere: Alpenrind GmbH, Martin-Meat Szolgáltató és Kereskedelmi Kft, Martimpex-Meat Kft, Pensionsversicherungsanstalt og Allgemeine Unfallversicherungs-anstalt](#)

Koordinering av sosiale sikringsordninger, bindende virkninger av dokumentasjon, ustasjonering av arbeidstagere

Foreleggelse fra Verwaltungsgerichtshof (Østerrike) 14. Oktober 2016

Prejudisielle spørsmål:

1) Gælder den bindende virkning af dokumenter, hvorom der er fastsat bestemmelse i artikel 5 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 987/2009 af 16. september 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger 1 som omhandlet i artikel 19, stk. 2, i forordning (EF) nr. 987/2009 også i en sag ved en ret som omhandlet i artikel 267 TEUF?

Såfremt spørgsmål 1 besvares bekræftende:

a) Gælder den nævnte bindende virkning også, såfremt der forud er gennemført en procedure for Den Administrative Kommission for Koordinering af Sociale Sikringsordninger, der hverken har ført til enighed eller til tilbagetrækning af de omtvistede dokumenter?

b) Gælder den nævnte bindende virkning også, selv om et »A 1«-dokument først udstedes, efter at værtsmedlemsstaten formelt har fastslået, at dennes lovgivning om tvungen forsikring finder anvendelse? Gælder den bindende virkning i disse tilfælde også med tilbagevirkende kraft?

Såfremt der under visse betingelser foreligger en begrænset bindende virkning af dokumenter som omhandlet i artikel 19, stk. 2, i forordning (EF) nr. 987/2009:

Er det i strid med forbuddet mod afløsning i artikel 12, stk. 1, i forordning (EF) nr. 883/2004, såfremt afløsningen ikke sker i form af udstationering gennem den samme arbejdsgiver, men gennem en anden arbejdsgiver? Har det i denne forbindelse nogen betydning,

- a) om denne arbejdsgiver har hjemsted i den samme medlemsstat som den første arbejdsgiver, eller
- b) om der eksisterer personalemæssige og/eller organisatoriske forbindelser mellem den første og den anden udsendende arbejdsgiver?

SAKER FRA ESA

Arbeids- og sosialdepartementet [har svart](#) ESA på det formelle åpningsbrevet i den såkalte verftssaken. I [brevet](#) viser Norge til at det er mulig å utforme de norske reglene om reise, kost og losji utformes annerledes, og at dette må gjøres av de involverte tariffpartene i tariffoppgjøret i 2018.

INTERNASJONALT

DEN EUROPEISKE MENNESKERETTIGHETSDOMSTOL

Dom 26. januar 2017 [CASE OF SURIKOV v. UKRAINE \(application nr. 42788/06\)](#).

EMK artikkel 8. Rett til privatliv. EMK artikkel 6. Fair trial.

Klager fikk ikke forfremmelse på sin arbeidsplass da arbejdsgiver hadde fått tilgang til vedkommendes personalfil fra militærtjeneste i Sovjetunionen. Han hadde blitt erklært mentalt uskikket for militærtjeneste. En enstemmig rett fant at det forelå brudd på EMK artikkel 8 og artikkel 6. Innhentingen av personalfilen hadde funnet sted før Ukraina var bundet av EMK, og denne handlingen kunne følgelig ikke være konvensjonsstridig. Retten erkjente også at arbejdsgiver tidvis kan ha et legitimt behov for helseinformasjon om sine ansatte. Det forelå likevel konvensjonsbrudd ved at helseinformasjonen som var blitt vektlagt var gammel og «it did not indicate the specific nature of the applicant's medical condition diagnosed at that time, it was also incomplete for the purposes of deciding whether or not he could be entrusted with the requested position.» (avsn. 92).

Dom 17. januar 2017 [CASE OF J. AND OTHERS v. AUSTRIA \(application nr. 58216/12\)](#).

EMK artikkel 4. Tvangsarbeid. EMK artikkel 3. EMK artikkel 8.

Klagerne var tre filippinske au pairer ansatt i Dubai. Der hadde arbejdsgiver fratatt dem pass og de hadde jobbet under ekstremt dårlige forhold, blitt innestengt og utsatt for vold. På ferie i Wien greide kvinnene å rømme fra sin arbejdsgiver. Påtalemyndigheten i Østerrike tok ikke ut tiltale, da de anså at de ikke hadde jurisdiksjon. Klagerne anførte at Østerrike ikke hadde oppfylt sine forpliktelser etter konvensjonen ved ikke å gi tilstrekkelig støtte etter at de var blitt utsatt for tvangsarbeid og trafficking og ved at myndighetene ikke tilstrekkelig hadde etterforsket saken. Retten fant at Østerrike hadde oppfylt sine forpliktelser etter artikkel 4 ved at etterforskningen hadde vært tilfredsstillende. Klagerne hadde også mottatt støtte fra myndighetene, og hele tiden blitt behandlet som mulige ofre for menneskehandel. Det var heller ikke konvensjonsstridig at påtalemyndigheten hadde funnet å ha manglende

jurisdiksjon for handlinger begått i utlandet, og de straffbare handlinger innad i Østerrike hadde vært tilstrekkelig etterforsket. Retten fant heller ikke brudd på artikkel 3 eller artikkel 8.

ANDRE LAND

DANMARK

[Høyesteretts dom 6. desember 2016. Sak 15/2014](#)

Om forholdet mellom EU-retten og den dagældende § 2 a, stk. 3, i funktionærloven i en tvist mellom en arbejdstager og en privat arbejdsgiver om ret til fratrædelsesgodtgørelse. (Dom efter EU-domstolens förhandsavgörande i Ajos, [C-441/14](#).)

NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

FRA ARBEIDSRETTSGRUPPEN

Engan, Anne-Beth Meidell, «Praksis i tarifforhold – om betydningen av praksis ved tolkning av tariffavtaler». I: Sundet, Tron Løkken; Anne-Beth Meidell Engan, Kjetil Drolsum Sandnes, Tariffavtaletolkning. Oslo: Universitetsforlaget 2016, s. 117–199.

Mulder, Bernhard Johann, *The law concerning the election of employees'representatives in company bodies*. [REIHE MITBESTIMMUNGSFÖRDERUNG, NR. 29](#). Hans-Böckler-Stiftung, 2017. 8 s. [Parallel utgave på fransk.]

Sandnes, Kjetil Drolsum, «Tolking av tariffavtaler». I: Sundet, Tron Løkken; Anne-Beth Meidell Engan, Kjetil Drolsum Sandnes, Tariffavtaletolkning. Oslo: Universitetsforlaget 2016, s. 29–115. Tidligere publisert i *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 7, s. 145–273 (2014).

ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

NORSKE OG ANDRE NORDISKE

BØKER

Borch, Alex (red), m.fl., *Konkurransebegrensninger i arbeidsforhold*. Universitetsforlaget, 2016. 560 s.

Dahlstrand, Karl (red.), *Festskrift till Karsten Åström*, Juristförlaget i Lund, 2017, 593 s.

Eriksen, Bjørn, *Rektors stillingsvern*. Gyldendal, 2017. 144 s.

Fanebust, Arne, *Oppsigelse i arbeidsforhold*. 5. utgave, Universitetsforlaget, 2017. 432 s. (kommer primo april).

Hermansen, Åsmund, *Retaining Older Workers*. PhD-avhandling. [Fafo-report 2016:45](#). 250 s.

Hippe, Jon, m.fl., *Den kompliserte omleggingen – virkningene av en ny offentlig tjenestepensjon*. [Fafo-rapport 2016:44](#). 69 s.

Ilsøe, Anna, & Trine Pernille Larsen, *Den danske model set udenfra: Komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016. 478 s.

Jakhelln, Henning, Helga Aune, Nina Kroken og Claude A. Lenth (red.), *Arbejdsmiljøloven med kommentarer – arbeidsrett.no*. 4. utgave. Fagbokforlaget, 2016. 1570 s.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – En kommentar, Wolters Kluwer Sverige, 11 uppl. 2016, 854 s.

Nyström, Birgitta. "EU och arbetsrätten". Wolters Kluwer Sverige, 5 uppl., 2016, 438 s.

Storeng, Nils H., Tom H. Beck, Arve Due Lund, Kari B. Andersen, Terje G. Andersen, Thomas B. Svendsen, *Arbeidsrettens spilleregler*. 4. utg. Universitetsforlaget, 2016. 751 s.

Sundet, Tron Løkken, Kjetil Drolsum Sandnes, Anne-Beth Meidell Engan, *Tariffavtaletolkning*. Universitetsforlaget, 2016. 208 s. [nettpublisert, «print on demand»]

Ulf Bernitz, Jan Kleineman, Jessika van der Sluijs och Jori Munukka (red.), *Festskrift till Lars Pehrsson, Jure*, 2016, 456 s.

ARTIKLER

Bruun, Niklas. "Konkurrensklausuler i komparativ belysning", i: Ulf Bernitz, Jan Kleineman, Jessika van der Sluijs och Jori Munukka (red.), *Festskrift till Lars Pehrsson*.

Domeij, Bengt. "Konkurrensförbud vid företagsöverlåtelser och Alfa Quality Moving-målet". I: Ulf Bernitz, Jan Kleineman, Jessika van der Sluijs och Jori Munukka (red.), *Festskrift till Lars Pehrsson*.

Fjeld, Anette. «Svik i saker etter yrkesskadeforsikringsloven», *Tidsskrift for erstatningsrett, forsikringsrett og trygderett* 2016, 280–314.

Lorentzen, Julie Piil, «Virksomhetsoverdragelse og tariffavtalte lønns- og arbeidsvilkår», *Arbeidsrett* 2016, 137–180.

Nielsen, Ruth, "Statsligt erstatningsansvar for Højesterets fejlfortolkning af EU-retten", i: Børge Dahl, Thomas Riis & Jan Trzaskowski (red.), *Liber Amicorum Peter Møgelvang-Hansen*, 2016, s. 387–398.

Owe, Stein, «Arbejdsmiljøloven § 15-5 og styringsrettsoverskridelser», *Arbeidsrett* 2016, 222–230.

Sandeberg, Catarina, "Jämnn könsfördelning i bolagsstyrelser – särskilt om arbetstagrarrepresentanterna", i: Ulf Bernitz, Jan Kleineman, Jessika van der Sluijs och Jori Munukka (red.), *Festskrift till Lars Pehrsson*.

Sandtrø, Jan, «Databehandlers behandling av personopplysninger», *Tidsskrift for forretningsjus* 2016, 69–151.

Sundet, Tron Løkken, «Noen merknader om domsmyndighet og anke i tariffretten», *Arbeidsrett* 2016, 181–207.

Taraldrud, Karen Eg, «Skikkethetsvurdering i høyere utdanning», *Lov og Rett* 2016, 624–639.

Vistisen, Torben, «Opsigelse af sideordnede kollektive aftaler», *Juristen* 2016 hft. 6.

Våg, Lasse Gommerud, «Avgrensing av utvelgelseskretsen ved nedbemanning – noen merknader til nyere rettspraksis», *Arbeidsrett* 2016, 208–221.

Wahl, Nils, "Näringsfriheten – en rättighet av grundläggande betydelse för EU's framtid", i: Ulf Bernitz, Jan Kleineman, Jessika van der Sluijs och Jori Munukka (red.), *Festskrift till Lars Pehrsson*.

ENGELSKSPRÅKLIGE

Peter Mankowski, Magnus Ulrich, Rome I Regulation – (ECPIL) European Commentaries on Private International Law, Otto Schmidt, 3rd ed., 2017, 250 s.

BØKER

Bogg, Alan (ed.), *The Contract of Employment*. Oxford UP, 2016. liv + 675 s.

Bogg, Alan; Kathryn Costello, A. C.L. Davies (eds.), *Research Handbook on EU Labour Law*. Edward Elgar Publishing, 2016. 608 s.

Bruun, Niklas, m.fl. (eds.), *The European Social Charter and the Employment Relation*. Hart Publishing, 2017. 552 s.

Fredman, Sandra; Meghan Campbell (eds.), *Social and Economic Rights and Constitutional Law*. Edward Elgar Publishing, 2016. 768 s.

Marshall, Shelley; Colin Fenwick, *Labour Regulation and Development : Socio-Legal Perspectives*. Edward Elgar Publishing, 2016. 352 s.

Riesenthaler, Karl (ed.), *European Legal Method*. Intersentia, 2017. Ca. 800 s.

Solanke, Iyiola , *Discrimination as Stigma : A Theory of Anti-discrimination Law*. Hart Publishing, 2016. 256 s.

ARTIKLER

Bogg, Alan, «Common Law and Statute in the Law of Employment», (2016) 69 *Current Legal Problems* 67–113.

Dahan, Yossi, Hanna Lerner, Faina Milman-Sivan, «The Guiding Principles for Business and Human Rights: Labour Violations and Shared Responsibility», (2016) 32 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 425–447.

Ford, Michael, «The Impact of Brexit on UK Labour Law» (2016) 32 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Issue 4, pp. 473–495.

Grušić, Uglješa, «Recognition and enforcement of judgments in employment matters in EU private international law», (2016) 12 *Journal of Private International Law* 521–544.

Möschel, Mathias, «The Strasbourg Court and Indirect Race Discrimination: Going Beyond the Education Domain», (2017) 80 *The Modern Law Review* 121–132.

Neal, Alan C. 'In Memoriam: «Roger Blanpain (1932–2016)» (2016) 32 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Issue 4, pp. 379–381.

Pervou, Ioanna, «Human Rights in Times of Crisis: The Greek Cases before the ECtHR, Or the Polarisation of a Democratic Society», 5 *Cambridge Journal of International and Comparative Law* (2016), 113–138.

Punta, Riccardo Del, «Labour Law and the Capability Approach», (2016) 32 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 383–405.

Svalund, Jørgen og Antti Saloniemi, Patrik Vulkan «Attitudes towards job protection legislation: Comparing insiders and outsiders in Finland, Norway and Sweden» *European Journal of Industrial Relations*, Vol 22, Issue 4, 2016.

Varga, Zsófia, « National remedies in the case of violation of EU law by Member State courts », (2017) 54 *Common Market Law Review* 51–80.

TYSKSPRÅKLIGE

BØKER

Gröner, Niklas, *Streik und Drittschaden*. Nomos, 2016. 249 s.

ARTIKLER

Giesen, Richard, «Fremdbestimmung durch Tarifvertrag», *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2016, 153–196.

Steinau-Steinrück, Robert von, «Neues zum Schadensersatz bei Streik», *Neue Juristische Wochenschrift-Spezial*, 2016, 498–499.

NYTT OM ARBEIDSRETSARRANGEMENTER

KOMMENDE ARRANGEMENTER

Labour Law Research Network, 3rd conference, 25.–27. juni 2017, i Toronto, Canada. Konferansen er rettet mot akademikere, fortrinnsvis med aktivt forskningsarbeid. [Nettside](#) med informasjon som oppdateres etterhvert. Registrering mulig fra 1. februar.

International Society for Labour and Social Security Law, XII European Regional Congress, Praha, Tsjekkia, 20.–22. september 2017. Konferansen er åpen for akademikere og praktikere. Nettside: <https://www.ercprague2017.cz/>. Registrering mulig fra 1. mars.

International Society for Labour and Social Security Law, XXII World Congress, Torino, Italia, 5.–7. september 2018.

En løpende oversikt over kommende og nylig holdte konferanser finnes på nettsidene til [Labour Law Research Network](#).

GJENNOMFØRTE ARRANGEMENTER

Nasjonalt nettverk for arbeidsrett, møte 5. og 6. januar 2017, Oslo.

Veiledingsseminar for veiledere for masteravhandlinger i arbeidsrett, 10. januar 2017, Oslo.

Faglunsjseminar om Høyesteretts plenumsdom i Holship-saken, 24. januar 2017, Oslo.

ARBEIDSRETTSGRUPPEN VED IFP

Arbeidsrettsgruppen er fakultetets forskergruppe for forskning innenfor arbeidsrett og arbeidslivsspørsmål. Arbeidsrettsgruppen har medlemmer fra flere av fakultetets institutter. Gruppen har også medlemmer tilknyttet andre forskningsinstitusjoner.

De av gruppens medlemmer som er medarbeidere i Arbeidsrettsnytt, er:

Førsteamanensis jur. dr. Johann Mulder (leder)

Postdoktor ph.d. Marianne Jenum Hotvedt (nestleder)

Professor emeritus Stein Evju

Ph.d.-stipendiat Anette Grønnerød-Hemmingby

Ph.d.-stipendiat Andreas van den Heuvel

Ph.d.-stipendiat Marie Nesvik

Ph.d.-stipendiat Alexander Næss Skjønberg

Vitenskapelige assistenter:

Katja Boye

Kajsa Normannseth

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/områder/arbeidsrett/index.html>, som gir inngang til de ulike informasjonsområdene.

Vi samarbeider med, blant andre,



EU & arbetsrätt ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Handelshöjskolen i København, Helsingfors universitet, Fafo Institut for arbeidslivs- og velferdsforskning as, Institutt for privatrett ved Universitetet i Oslo, Lunds universitet, Umeå universitet och Uppsala universitet.

Redaktör och ansvarig utgivare: [Kerstin Ahlberg](#), tel +46 (0)8 16 32 86 • fax +46 (0)8 612 41 09

I redaktionen: Niklas Bruun, Örjan Edström, Ronnie Eklund, Stein Evju, Gina Bråthen, Kristin Alsos, Petra Herzfeld Olsson, Jens Kristiansen, Ulla Liukkunen, Ruth Nielsen och Birgitta Nyström.

Postadress: Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. ISSN: 1402-3008

Abonnement, som er gratis, kan tegnes på papirutgaven og/eller elektronisk utgave ved henvendelse til redaktören, [Kerstin Ahlberg](#).



Arbetsrättsportalen *där forskare och praktiker möts*

– [nordisk nettside for arbeidsrettslige informasjoner og ressurser](#)