

ARBEIDSRETTSNYTT NR. 2/2017

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 lenker til europalovs gode oversiktssider i vårt nyhetsbrev. Vi nevner også det nyttige svenske nettstedet [Arbetsrättsportalen](#) og det nordiske nyhetsbrevet [EU & arbetsrätt](#). Enkelte av lenkene er knyttet til databaser som krever innlogging.

Denne utgaven, Arbeidsrettsnytt nr. 2/2017, presenterer nyheter fra tiden 3. februar 2017 til 24. mai 2017.

INNHOLD

Nytt i lovgivningen.....	2
Norge	2
Lover, forskrifter, lov- og forskriftsendringer	2
Forslag, høringer, proposisjoner med mer	2
Annet	3
EU/EØS	3
Andre kommisjonsmeddelelser.....	3
Annet fra Europaparlamentet.....	3
Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm.	3
Norge	3
Rettspraksis.....	3
Høyesterett	3
Lagmannsrettene	4
Arbeidsretten	8
EU/EØS	10
Saker fra EU-domstolen	10
Generaladvokatens forslag til avgjørelser.....	11
Nye saker	16
Internasjonalt.....	21
Den europeiske menneskerettighetsdomstol.....	21
Andre land.....	22
Sverige	22
Nye arbeidsrettslige publikasjoner	22
Fra Arbeidsrettsgruppen.....	22
Andre arbeidsrettslige publikasjoner.....	23
Norske og andre nordiske	23
Bøker	23
Artikler	24
Engelskspråklige.....	24
Bøker	24
Artikler	25
Tyskspråklige.....	25
Bøker	25
Artikler	25
Nytt om arbeidsrettsarrangementer	25
Kommende arrangementer	25
Gjennomførte arrangementer	27
Arbeidsrettsgruppen ved IfP	27

NYTT I LOVGIVNINGEN

NORGE

LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER

[Lov 31. mars 2017 nr. 12 om endringer i arbeidsmiljøloven \(giennomføring av håndhevingsdirektivet mv.\)](#) I kraft 1. juli 2017

[Forskrift 15. mai 2017 nr. 599 om endring i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning \[arbeidsmiljø\]](#). Endring av forskriftens virkeområde. I kraft 1. januar 2018.

[Forskrift 5. mai 2017 om endringer i forskrift 3. juni 2016 nr. 568](#) om endringer i forskrift 3. august 2009 nr. 1028 om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggslasser (byggherreforskriften). Innfører krav om elektronisk oversikt over ansatte på byggeplasser. I kraft 1. juli 2017.

[Tariffnemndas vedtak 5. mai 2017 om justering av allmenngjøringsforskriftenes lønnssatser](#).

- Endring av

Forskrift 5. januar 2017 nr. 24 om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene

Forskrift 23. september 2016 nr. 1241 om allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge

Forskrift 31. mars 2017 nr. 533 om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter

Forskrift 11. november 2016 nr. 1323 om allmenngjøring av tariffavtale for fiskeindustribedrifter

Forskrift 23. september 2016 nr. 1243 om delvis allmenngjøring av landsoverenskomsten for elektrofagene

Forskrift 23. september 2016 nr. 1242 delvis allmenngjøring av Industrioverenskomsten for skips- og verftsindustrien

[Forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei](#). – [Tariffnemndas vedtak](#)

31. mars 2017 om fortsatt allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei. I kraft 1. juni 2017.

[Forskrift 31. mars 2017 nr. 534 om allmenngjøring av tariffavtaler for persontransport med turbil](#). – [Tariffnemndas vedtak](#) 31. mars 2017 om fortsatt allmenngjøring av tariffavtaler for persontransport med turbil. I kraft 1. juni 2017.

[Forskrift 31. mars 2017 nr. 533 om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter](#). –

[Tariffnemndas vedtak](#) 31. mars 2017 om fortsatt allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter. I kraft 1. juni 2017.

FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER

[Høring om endringer i representasjonsregelverket](#). Forslag til endringer i reglene om ansattes rett til representasjon i foretaks styrende organer; erstatning av Bedriftsdemokratinemnda som tvisteløsningsorgan. Kunngjort 21. mars 2017, høringsfrist 2. mai 2017. Høringsvar finnes på departementets [nettside om saken](#).

[Høring om endringer i forskrift om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester](#). Høringsfrist: 10.07.2017.

ANNET

[Arbeids- og sosialdepartementet har nedsatt en uavhengig ekspertgruppe som skal gjennomgå bedriftshelsetjenesteordningen.](#) Ekspertgruppen inviterer til innspillsmøte 15. juni.

[Svar til ESA om allmenngjøring av reise, kost og losji - statusrapport.](#) Brev til ESA 7. april 2017: Partene arbeider med å finne løsninger på regulering av dekning av utgifter for reise, kost og losji i allmenngjøringsforskriftene. Saken vil være gjenstand for forhandling ved lønnsoppkjøret våren 2018.

EU/EØS

ANDRE KOMMISJONSMEDDELELSER

Europakommisjonen har lagt frem et forslag om [20 prinsipper](#) for et mer sosialt Europa. [Forslaget](#) handler blant annet om balansen mellom arbeid og fritid. Tiltakene ble lansert som en del av forslaget til en [EU-pilar for sosiale rettigheter](#).

ANNET FRA EUROPAPARLAMENTET

Europaparlamentets komité for det indre marked og forbrukerbeskyttelse (IMCO) ønsker at [rimelige arbeidsforhold skal garanteres](#) for alle som jobber innen delingsøkonomien.

NY RETTSPRAKSIS, FORVALTNINGSPRAKSIS MM.

NORGE

RETTSPRAKSIS

HØYESTERETT

[Høyesteretts dom 20. april 2017, HR-2017-777-A](#)

Arbeidsrett. Arbeidsrettens kompetanse. Oppsigelse. Tariffavtale.

I sak som i utgangspunktet gjaldt tariffmessigheten av en arbeidsgivers fastsettelse av utvalgskrets ved nedbemannning, hadde Arbeidsretten avgjort dom for at oppsigelsene av tre av de oppsagte var tariffstridige og ugyldige. Høyesterett uttalte at i den utstrekning tariffavtalet gir grunnlag for dette, har Arbeidsretten kompetanse til å avgjøre dom for at en oppsigelse er ugyldig, med bindende virkning for arbeidsgiver, jf. [arbeidstvistloven § 33](#) andre ledd, jf. [§ 1](#) bokstav i. Kjernen i en slik dom er at arbeidsgiveren på tariffmessig grunnlag er forpliktet til ikke å gjøre oppsigelsen gjeldende. At oppsigelsen kjennes ugyldig på tariffrettslig grunnlag, avskjærer ikke arbeidsgiveren fra å gjøre gjeldende alternative oppsigelsesgrunner med basis i den individuelle arbeidsavtalen, innenfor arbeidsmiljølovens alminnelige rammer. Anken fra arbeidsgiveren og NHO over dette punktet i Arbeidsrettens dom ble forkastet.

[Høyesteretts dom 15. mars 2017, HR-2017-561-A](#)

Arbeidsrett. Usaklig oppsigelse. Nedbemannning

Ved omorganisering og nedbemannning i en av regionene i Posten Norge AS ble ti distribusjonsenheter slått sammen til fem. Ansittsverdningen ved ansettelse av ny

leder skjedde innenfor hver av de nye enhetene. En tidligere distribusjonsleder som ikke nådde opp ved ansettelsen av ny leder i den sammenslåtte enheten, ble sagt opp og tilbuddt ny stilling som postbud. Høyesterett kom enstemmig til at det var saklig å avgrense utvalgskretsen til de sammenslåtte enhetene. Et flertall på fire dommere kom allikevel i likhet med lagmannsretten til at oppsigelsen ikke var saklig begrunnet. Flertallet la avgjørende vekt på interesseavveiningen etter [arbeidsmiljøloven § 15-7](#) andre ledd første punktum. Det ble vist til at arbeidsgiveren under omstillingsarbeidet hadde tilsatt driftsledere i faste stillinger for å dekke ledelsesbehovet under omorganiseringen, i stedet for midlertidige stillinger. Dette var i strid med prinsippene som lå til grunn for den generelle omstillingsavtalen med arbeidstakerorganisasjonene, og med de særskilte drøftingene med de tillitsvalgte i sakens anledning. Anken over lagmannsrettens dom ble forkastet. Dissens 4-1.

[Høyesteretts dom 15. februar 2017, HR-2017-344-A](#)

Et selskap i malerbransjen som hadde skjult uregistrerte lønnsutbetalinger som fiktive fakturaer fra underleverandører, var pålagt såkalt summarisk fellesoppgjør etter [ligningsloven \(1980\) §9-5](#), nå [skatteforvaltningsloven \(2016\) §12-4](#) første ledd. Ett av vilkårene er at arbeidsgiver har gitt uriktige eller ufullstendige oppgaver over ytelsjer til «ansatte». Høyesterett kom til at begrepet «ansatte» også omfatter arbeidstakere som ikke er ansatt i virksomheten i arbeidsrettslig forstand. Bestemmelsen har derved samme anvendelsesområde som bestemmelsene om arbeidsgivers underliggende plikter til å foreta forskuddstrekk og betale arbeidsgiveravgift i tråd med lønns- og trekkoppgaver som skulle vært inngitt. Vilkårene for å pålegge summarisk fellesoppgjør var da oppfylt.

LAGMANNSRETTENE

[Borgarting lagmannsretts dom 7. februar 2017 \(LB-2016-12147\)](#)

Virksomhetsoverdragelse. Oppsigelse.

Vertinne for et møtelokale ble sagt opp da kontrakten gikk over til et annet firma. Senere ble det klart at det forelå en virksomhetsoverdragelse. Arbeidstakeren ville ikke gå over til ny arbeidsgiver. Det var ikke påstått at hun hadde en valgrett, og det forelå ikke noen årsakssammenheng mellom hennes manglende lønnsinntekter og virksomhetsoverdragelsen/oppsigelsen. Det var ikke gjort noen feil fra selskapets side i forbindelse med oppsigelsesprosessen. Det var ikke noe avtalegrunnlag for et krav om ledertillegg. Videre forhandlinger avskåret i medhold av [tvisteloven § 29-18](#) tredje ledd.

[Gulating lagmannsretts dom 10. februar 2017 \(LG-2016-100619\)](#)

Arbeidsrett. Endringsoppsigelse. Erstatningskrav. Arbeidsforhold. [Arbeidsmiljøloven § 15-7](#).

Senioringeniør, som hadde vært ansatt over 30 år og arbeidet med kontrolloppgaver i kommunen, hadde iverksatt en del tiltak på egen eiendom uten å søke eller i strid med gitte tillatelser. Han mottok endringsoppsigelse med tilbud om ansettelse i 100 % stilling som fagarbeider. Dette ble avvist av arbeidstakeren som reiste sak om oppsigelsens gyldighet og med krav om erstatning. Kommunen ble frifunnet i tingretten, mens lagmannsretten fant at det i utgangspunktet forelå saklig grunn til oppsigelse, men at kommunen burde tilbuddt en en stilling som var vesentlig bedre tilpasset denne arbeidstakeren. Oppsigelsen ble derfor kjent ugyldig, samtidig som kommunen ble frifunnet for erstatningskravet.

Borgarting lagmannsretts dom 16. februar 2017 (LB-2016-78074)

Arbeidsforhold. Oppsigelse. Arbeidsmiljøloven § 15-7 og § 15-12. Twisteloven § 20-2 første og annet ledd. Grunnloven § 100. EMK art. 10.

En 59 år gammel mann, ansatt som t-banefører, nådde ikke frem med sitt søksmål mot arbeidsgiver for usaklig oppsigelse. Lagmannsretten fant, i likhet med tingretten, at oppsigelsen var saklig begrunnet i arbeidstakers forhold

Gulatings lagmannsretts dom 20. februar 2017(LG-2016-90926-4)

Arbeidsrett. Arbeidsforhold. Arbeidsmiljøloven § 15-17.

Saken gjaldt gyldighet av oppsigelser av arbeidstakere ved nedbemannning. Arbeidsgiver, CHC Helikopter Service AS, og arbeidstakernes fagforening hadde blitt enige om å følge ansiennitetsprinsippet med utgangspunkt i de ansattes tiltredelsesdato i virksomheten ved utvelgelse i forbindelse med oppsigelser som følge av nedbemannning. Arbeidstakerne fikk ikke medhold i at ansiennitetsprinsippet skulle fravikes i forhold til dem som følge av tidligere ansettelse i andre selskaper i samme konsern. Oppsigelsene ble kjent gyldige.

Gulatings lagmannsretts dom 21. februar 2017 (LG-2016-139495)

Arbeidsforhold. Fast ansettelse. Arbeidsmiljøloven. Opplæringsloven.

Krav om fast ansettelse. Den ankende part hadde vært ansatt i midlertidige stillinger som morsmållærer siden 2003, men oppfylte ikke kompetansekravene i opplæringsloven. Krav om fast ansettelse var basert på ulovfestet rett, subsidiært aml. § 14-9 sjette ledd. Lagmannsretten kom til at anken førte frem, og at den ankende part var fast ansatt i kommunen. Det var ikke nødvendig for lagmannsretten å ta stilling til om kravet også ville ha ført frem etter regelen i aml. § 14-9 sjette ledd. Erstatning tilkjent for lidt økonomisk tap. Dissens 4-1.

Borgarting lagmannsretts dom 22. februar 2017 (LB-2016-35087)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Skipsarbeidsloven § 5-6 og § 5-7. Arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd.

En etnisk iraker født i 1973 kom til Norge i 1997. Fra 2005 sto han i fast stilling i et rederi som bl.a. driver en passasjerlinje mellom Norge og Jylland. Han ble sagt opp fra stillingen ombord i ett av skipene i mai 2015 med hjemmel i skipsarbeidsloven § 5-6 og § 5-7. Arbeidsgiveren begrunnet oppsigelsen med mange og langvarige sykefravær gjennom hele ansettelsesperioden. Det årlige og gjennomsnittlige fraværet hadde vært ca. 38%. På oppsigelsestidspunktet hadde han vært sykmeldt i mer enn 12 måneder, i all hovedsak for de samme lidelser som tidligere. Lagmannsretten bemerket også forholdet til oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven § 15-7 (1). I likhet med tingretten, kom lagmannsretten til at oppsigelsen var saklig begrunnet i forhold på arbeidstakerens side.

Borgarting lagmannsretts dom 6. mars 2017 (LB-2016-71066)

Arbeidsrett. Arbeidsforhold. Arbeidsmiljøloven § 15-14.

Lagmannsretten fant at det var grunnlag for avskjed etter arbeidsmiljøloven § 15-14. Konkret vurdering. Anke over tingrettens dom forkastet.

Gulatings lagmannsretts dom 14. mars 2017 (LG-2016-101949)

Arbeidsforhold. Oppsigelse. Saklig grunn. Tilretteleggingsplikt. Arbeidsmiljøloven § 4-6.

Ein arbeidsgjevar hadde sagt opp ein arbeidstakar grunngjeve med gjentatte sjukefråvær over år tilsa at det kunne pårekna tilsvarande omfattande sjukefråvær i framtida.

Tingretten fant at oppseininga ikkje hadde sakleg grunn, jf. arbeidsmiljølova § 15-7 og oppseininga vart kjend ugyldig. Arbeistakar vart tilkjend oppreisningserstatning.

Lagmannsretten kom til motsatt resultat og frifann arbeidsgjevar.

[Gulating lagmannsretts dom 24. mars 2017 \(LG-2016-81107\)](#)

Transport. Arbeidsrett. Skipsmannskap m.v. Erstatning etter avskjed. [Skipesarbeidsloven § 5-14.](#)

Som tingretten kom lagmannsretten til at avskjed av arbeidtaker på ferge ikke var rettmessig. Arbeidstakeren tilkjent kr. 100.000 i erstatning. Anken ble forkastet. Dissens både i tingretten og lagmannsretten.

[Gulating lagmannsretts dom 24. mars 2017 \(LG-2016-86067\)](#)

Arbeidsrett. Avskjed i arbeidsforhold. Ordrenekt. Fredsplikt. [Arbeidsmiljøloven § 15-14. Hovedavtalen § 2-2.](#)

Flyplassansatt (stuier) nektet å utføre en såkalt laste release av fly (bekreftelse på at flyet er riktig lastet) uten at han fikk lagledertillegg, som han mente han hadde krav på. Han fastholdt at han også i fremtiden ville utføre ordrenekt i lignende situasjoner. Den ansatte vant frem i tingretten, men etter anke til lagmannsretten vant selskapet under dissens frem. Flertallet la vekt på at uenigheten om tillegget var et tariffspørsmål som måtte løses i riktige fora. Ved sitt standpunkt om fremtidig ordrenekt satte den ansatte selskapet i en uholdbar situasjon. Avskjed ble ansett nødvendig og forholdsmessig. Mindretallet mente at selv om arbeidstakerens forhold er kritikkverdig, er terskelen for «vesentlig mislighold» ikke passert og anken må forkastes.

[Gulating lagmannsrett s dom 24. mars 2017 \(LG-2016-177480\)](#)

Arbeidsrett. Tilretteleggingsplikt. Oppsigelse. [Arbeidsmiljøloven § 4-6.](#)

Arbeidstaker som var født i 1963 og ansatt i virksomheten fra 2006, hadde mye sykefravær fra tidlig i 2012. Han var 100% sykemeldt til høsten 2014 og gikk deretter over på arbeidsavklaringpenger. Arbeidsgiver vurderte høsten 2015 oppsigelse, og innkalte til drøftingsmøte, som ble avholdt, og arbeidstaker ble deretter sagt opp fra sin stilling. I likhet med tingretten fant lagmannsretten at oppsigelsen var saklig begrunnet, og at arbeidsgiver hadde oppfylt sine plikter etter [arbeidsmiljøloven § 4-6](#). Arbeidsgiver ble derfor frifunnet. Dissens.

[Borgarting lagmannsretts - dom og kjennelse 27. mars 2017 \(LB-2016-54066\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidsforhold. Avskjed. Offiser. Utenfor tjeneste. Gjeninntreden.

Erstatning. [Tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav b.](#)

Major i Hæren var dømt til 90 dagers betinget fengsel og bot på 20 000 kroner for seks tilfelle av legemsbeskadigelse mot sine barn. Ved etterfølgende administrativt vedtak ble majoren avskjediget fra sin stilling med hjemmel i [tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav b](#) idet han ble ansett uverdig til sin stilling. Lagmannsrettens flertall, to lagdommere og meddomerne, var av den oppfatning at vedtaket var gyldig. En lagdommer mente at vedtaket var ugyldig.

[Hålogaland lagmannsretts dom 31. mars 2017 \(LH-2016-164451\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse i arbeidsforhold. Arbeidstakers forhold.

Lagmannsretten kom til at en kommunens oppsigelse av en lærer var saklig begrunnet i arbeidstagerens forhold, jf. [arbeidsmiljøloven § 15-7](#). Hovedbegrunnelsen for oppsigelsen var fylkesmannens vedtak om at to barn ikke skulle ha den oppsagte som lærer, lærerens opptreden før og etter vedtaket (brudd på lojalitetsplikt og taushetsplikt) og manglende evne til å legge gamle konflikter bak seg derigjennom at han ikke evnet å underordne seg arbeidsgivers styringsrett (manglende arbeidstagerkompetanse). Uttalelser om arbeidstageres ytringsfrihet. En interesseavveining tilsa ikke at oppsigelsen likevel var usaklig.

[Frostating lagmannsretts dom 5. april 2017 \(LF-2016-167850\)](#)

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

Et firma som leverte tjenester til offshoreindustrien måtte gå til nedbemannning på grunn av fall i oljeprisen og sviktende etterspørsel. Firmaet la opp til en samvittighetsfull prosess ved nedbemanningen, og nedbemanningsprosessen ble i det store og hele har vært gjennomført på en forsvarlig måte. To medarbeidere gjorde gjeldende at oppsigelsene var usaklige.

Lagmannsretten fant at oppsigelsene for disse to medarbeiderne vedkommende bygget på et ufullstendig og til dels ukorrekt faktum. Oppsigelsene ble kjent usaklige og erstatning tilkjent.

[Gulating lagmannsretts dom 7. april 2017 \(LG-2016-44586\)](#)

Markedsrett. Næringsliv. Markedsføring. God forretningsskikk.

En tidligere teknisk sjef og en salgssjef startet produksjon og salg av replika av tidligere arbeidsgivers produkter. Produktene inngår i et såkalt bolt-on-system som er et system for sammenføyning av skuffefronter og slitedeler til skuffer i gruve- og anleggsbransjen.

Lagmannsretten fant at markedsføring og salg av produktene var i strid med god forretningsskikk, og at vilkårene for å forby salg og markedsføring med hjemmel i markedsføringsloven § 25, jf. § 30 forelå. Lagmannsretten påla opphør av salg og markedsføring og forbød bruk av og formidling av konfidensiell teknologisk kunnskap for inntil 4 år. Det ble også idømt erstatning for omsetningstap.

[Borgarting lagmannsretts dom 19. april 2017 \(LB-2016-70206\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidsforhold. Avskjed. Arbeidsmiljøloven § 15-14. Midlertidig ansettelse. Arbeidsmiljøloven § 14-9.

Saken gjaldt spørsmål om en ansatt var midlertidig eller fast ansatt, og om det hadde funnet sted en uberettiget avskjed. I motsetning til tingretten kom lagmannsretten til at den ansatte var fast ansatt og dermed beskyttet av arbeidsmiljøloven kapittel 15. Lagmannsretten kom til at saksbehandlingen var så mangefull at avskjeden var uberettiget, men at det var materielt grunnlag for avskjed. Utmålt en begrenset erstatning.

[Frostating lagmannsretts dom 28. april 2017 \(LF-2016-166169\)](#)

Arbeidsrett. Virksomhetsoverdragelse. Renovasjon.

Lagmannsretten, som tingretten, kom til at vilkårene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven § 16-1 ikke var oppfylt. Et selskap hadde etter anbudskonkurranse overtatt oppdraget med innsamling og transport av husholdningsavfall i fire kommuner. Lagt stor vekt på at renovasjonsbilene ikke var overtatt. Høyesteretts uttalelser i Rt-2011-1755 sentral for avgjørelsen. Dissens 5-1.

[Borgarting lagmannsrett – Kjennelse 2. mai 2017 \(LB-2017-61084\)](#)

Arbeidsrett. Virksomhetsoverdragelse. Rett til å stå i stilling. Arbeidsmiljøloven § 16-4, jf. § 15-11.

17 arbeidstakere fremmet begjæring om å stå i sine stillinger i medhold av arbeidsmiljøloven § 16-4, jf. § 15-11, mens forhandlingene om hovedsøksmålet pågikk. Lagmannsretten kom - i motsetning til tingretten - til at det ikke forelå en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven § 16-1. Arbeidsmiljøloven § 16-4, jf. § 15-11, om å stå i stillingen mens saken pågikk, kom derfor ikke til anvendelse, og arbeidstakernes begjæringen ble ikke tatt til følge.

[Eidsivating lagmannsretts dom 8. mai 2017 \(LE-2016-163245\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Erstatning. Arbeidsmiljøloven.

Saken gjelder usaklig oppsigelse i arbeidsforhold. Arbeidstaker tilkjent erstatning for påregnelig inntektstap og oppreisning.

[Borgarting lagmannsretts dom 15. mai 2017 \(LB-2016-24973\)](#)

Arbeidsrett. Avskjed etter tjenestemannsloven. Grovt har krenket sine tjenesteplikter. Tjenestemannsloven § 15. Politiloven § 22 annet ledd.

Anke over tingrettsdom for at vedtak om avskjed av politiadvokat var gyldig, ble forkastet. Det forelå avskjedsgrunn både fordi politadvokaten ikke hadde fulgt opp arbeidsgivers krav om at han skulle kvitte seg med en del bierverv, og fordi han ikke hadde møtt på jobb etter utløpt permisjon.

ARBEIDSRETSEN

[Arbeidsrettens dom 15. mai 2017 \(AR-2017-14\)](#)

Arbeidstid. Prosess – avvisning. Prosess – forhandlingskrav. Prosess – preklusjon.

Skuespillere har etter teateroverenskomsten mellom Spekter og Norsk skuespillerforbund (NSF) punkt 3.1.6 krav på en ukentlig fridag. NSF gjorde gjeldende at bestemmelsen var slik å forstå at fridagen så vidt mulig skulle legges til søndager og gis samtidig for alle skuespillere, med unntak for spesielle forestillinger utenfor det oppsatte programmet. Arbeidsrettens flertall kom til at det i tariffavtalens ordlyd, historikk og praktisering ikke var grunnlag for en slik tolkning. Etter en konkret vurdering kom flertallet til at praksis med søndagsforestillinger ved Det norske teater i 2016 ikke var tariffstridig. Merknader om prosessuelle spørsmål. Dissens 5–2.

[Arbeidsrettens dom 3. april 2017 \(AR-2017-13\)](#)

Innleie fra bemanningsbyrå. Likebehandling.

I bilag til Industrioverenskomsten mellom LO og NHO ble det ved oppgjøret i 2012 inntatt bestemmelser om innleie av arbeidstakere. Her heter det blant annet at «[a]nsatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med aml. § 14-12a (forslag Prop 74 L)». I arbeidsmiljøloven § 14-12a første ledd a-f fremgår hvilke vilkår som er gjenstand for likebehandling. Med hjemmel i § 14-12a tredje ledd er det gitt forskrift om at et bemanningsforetak, som er bundlet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett, kan fravike reglene om likebehandling. Tvisten gjaldt hvorvidt adgangen til å fravike likebehandling var tariffestet. Arbeidsretten kom enstemmig til at LO måtte gis medhold. Ordlyden tilsa at det var lønns- og arbeidsvilkår som er listet opp i § 14-12a første ledd a-f som partene avtalte å tariffeste. Forhandlingsforløpet støttet en slik forståelse. Tredje ledd om en mulig fremtidig unntaksadgang fra likebehandling ble ikke ansett tariffestet. Uttalelse om at klargjøringsansvaret.

[Arbeidsrettens dom 3. april 2017 \(AR-2017-12\)](#)

Tariffavtale – beståen. Ettervirkning. Fredsplikt – annen arbeidskamp.

Påstandsutforming. Sakskostnader.

Fjernsynsavtales og Radioavtales mellom NRK og Norsk Scenearbeidstakerforening var sagt opp. Tariffperioden for Fjernsynsavtales utløp 30. april 2016, og tariffperioden for Radioavtales utløp 30. april 2017. Avtalene har blant annet bestemmelser om instruktørers rettigheter til produksjonen. Det hadde over tid vært diskusjoner mellom partene om regulering av rettigheter til fjernsynsproduksjoner uten at partene kom til enighet. Arbeidsrettens flertall kom til at Fjernsynsavtales bestod i kraft av ettervirkningsbestemmelsen i arbeidstvistloven § 8 tredje ledd. Inngåelse av en oppdragssavtale med regulering som avvek fra det som fulgte av Fjernsynsavtales var i strid med fredsplikten. NRK hadde i tillegg brutt fredsplikten når det generelt ble gitt uttrykk for at det ikke ville bli inngått avtaler i samsvar med Radioavtales. Da foreningen fikk medhold i påstandene om at avtales hadde ettervirkning og brudd på fredsplikten, var det klart grunnlag for å tilkjenne sakskostnader. Merknader om påstandsutformingen. Dissens 5–2.

[Arbeidsrettens dom 14. mars 2017 \(AR-2017-10\)](#)

Tilsetting. Styringsrett.

Tilpasningsavtalen for Forsvaret til Hovedavtalen LO–NHO. Verkstedoverenskomsten for Forsvaret (VO/F) omfatter blant annet «hjelpe-, spesial- og fagarbeidere ved Forsvarets tekniske verksteder», jf. § 2.1 punkt 2.1.1. Avtalens bilag 9 (protokoll av 16. mars 1989) bestemmer i punkt 1 at «arbeidstakere ved tekniske verksteder i Forsvaret, som primært er beskjeftiget med verksteddrift, lønnes etter Verkstedoverenskomstens tariffsystem».

Spørsmålet i saken var om det var tariffstridig å beslutte at alt vedlikehold av Forsvarets nye F-35 jagerfly skulle utføres av militært tilsatte. Arbeidsrettens flertall (5 dommere) kom til at det var tariffstridig å utelukke overenskomstlønnede fra vedlikeholdsorganisasjonene for F-35 ved å stille krav om militær tilsetting. De overenskomstlønnede hadde utført den type vedlikehold det var tale om, og Ørland flystasjon, der F-35 vil få base, var omfattet av protokollen. Det var også spørsmål om Forsvaret hadde brutt tilpasningsavtalen for Forsvaret til Hovedavtalen LO-NHO § 9-3 nr. 5 om at forslag til endringer for overenskomstlønnede skal utstå til forslaget er rettslig prøvd eller partene er kommet til enighet. Arbeidsretten kom til at bestemmelsen ikke var brutt fordi selve gjennomføringen lå frem i tid. Merknader om forståelsen av tilpasningsavtalen.

[Arbeidsrettens dom 14. februar 2017 \(AR-2017-4\)](#)

Permisjon med lønn. Tillitsvalgt

Hovedavtalen mellom Private Barnehagers Landsforbund (PBL) og Fagforbundet har bestemmelse om permisjon for tillitsvalgopplæring. Etter avtalens punkt 5.2 bokstav b har tillitsvalgte rett til permisjon med lønn for deltagelse på kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene. Det var et vilkår at opplæringen ville gjøre den tillitsvalgte «bedre skikket til å utøve sin funksjon». Tvisten var knyttet til om en tillitsvalgt i en barnehage hadde rett til permisjon med lønn for å delta på Fase 2-kurs arrangert av Fagforbundet høsten 2013. PBL gjorde gjeldende at kurset både innholdsmessig og på grunn av dets omfang falt utenfor det som kunne kreves dekket. Arbeidsrettens flertall kom til at den tillitsvalgte hadde rett til permisjon med lønn. Flertallet uttalte at fagforeningen må innvilges en stor grad av frihet ved utformingen av opplæringen av tillitsvalgte. Verken innholdet i eller varigheten av kurset kunne medføre at det ikke var omfattet av bestemmelsen. Dissens 5-2.

[Arbeidsrettens dom 8. februar 2017 \(AR-2017-3\)](#)

Arbeidstid. Turnusordning

Etter Bussbransjeavtalen mellom LO/NTF og NHO/NHO Transport § 4.1 skal ukentlig arbeidstid være som bestemt i bilag 1 (arbeidstidsbilaget). Tvisten gjaldt spørsmålet om seks turnusordninger i Nobina Norge AS ga krav på nedsettelse av arbeidstiden til 35,5 timer per uke. Arbeidsrettens flertall kom etter en konkret vurdering til at ulempene med arbeidsordningene var «sammenlignbart turnusarbeid» etter arbeidstidsbilaget del A nr. 3 bokstav c som ga krav på en ukentlig arbeidstid på 35,5 timer. Innslaget av delte skift i ordningene måtte tillegges stor vekt i ulempuvurderingen, samt at utstrekks på over 10 timer og nattarbeid var en integrert og fast del av arbeidsordning. Dissens 5-2.

SAKER FRA EU-DOMSTOLEN

[Dom 6. april 2017, C-336/15 Unionen, EU:C:2017:276](#)

Virksomhetsoverdragelse, anciennitet, oppsigelsesfrist

Artikel 3, stk. 3, i 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 skal fortolkes således, at under omstændigheder som dem, der foreligger i hovedsagen, skal erhververen – ved afskedigelse af en arbejdstager mere end et år efter virksomhedens overførsel – i forbindelse med beregningen af arbejdstagerens anciennitet, der er relevant med henblik på at fastlægge det opsigelsesvarsel, som denne sidstnævnte har ret til, tage hensyn til den anciennitet, som nævnte arbejdstager har erhvervet hos overdrageren.

[Dom 14. mars 2017 \(Storkammer\), C-188/15 Bougnaoui, EU:C:2017:204](#)

Religionsdiskriminering, hijab, kundehensyn ikke nok for adgang til å nekte bruk

Artikel 4, stk. 1, 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 en arbejdsgivers vilje til at tage hensyn til en kundes ønsker om ikke længere at modtage tjenesteydelser fra den pågældende arbejdsgivers medarbejder, der bærer islamisk hovedtørklæde, ikke kan anses for at udgøre et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav som omhandlet i denne bestemmelse.

[Dom 14. mars 2017 \(Storkammer\), C-157/15 Achbita, EU:C:2017:203](#)

Religionsdiskriminering, hijab, bestemmelse om ikke adgang til bruk av religiøse symboler – ikke direkte diskriminering, men mulig indirekte diskriminering

Artikel 2, stk. 2, litra a), 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 det forbud mod at bære islamisk hovedtørklæde, der følger af en intern regel i en privat virksomhed, som forbyder personalet at bære synlige politiske, filosofiske eller religiøse symboler på arbejdspladsen, ikke udgør direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro som omhandlet i dette direktiv.

En sådan intern regel i en privat virksomhed kan derimod udgøre indirekte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, såfremt det fastslås, at den tilsyneladende neutrale forpligtelse, som fastsættes heri, reelt medfører, at personer med en bestemt religion eller tro stilles særlig ufordelagtigt, medmindre den pågældende regel er objektivt begrundet i et legitimt mål, såsom den af arbejdsgiveren forfulgte politik i forholdet til kunderne om politisk, filosofisk og religiøs neutralitet, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

[Dom 9. mars 2017, C-406/15 Milkova, EU:C:2017:198](#)

Funksjonshemmede, særlig opsigelsesvern, ikke-diskriminering

1) Artikel 7, stk. 2, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, sammenholdt med De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder, der blev godkendt på Det Europæiske Fællesskabs vegne ved Rådets afgørelse 2010/48/EF af 26. november 2009, og sammenholdt med det almindelige ligebehandlingsprincip, der er knæsat i artikel 20 og 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, skal fortolkes således, at den tillader en lovgivning i en medlemsstat som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter almindelige lønmodtagere med visse handicap ydes en særlig

forudgående beskyttelse i tilfælde af afskedigelse, mens tjenestemænd med samme handicap ikke ydes en sådan beskyttelse, medmindre det fastslås, at der er sket en krænkelse af ligebehandlingsprincippet, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve. I forbindelse med denne efterprøvelse skal sammenligningen af situationerne baseres på en analyse med fokus på samtlige de relevante nationale retsregler, der regulerer forholdene for almindelige lønmodtagere med et bestemt handicap på den ene side og forholdene for tjenestemænd, der har samme handicap, på den anden side, navnlig henset til formålet med den i hovedsagen omhandlede beskyttelse mod afskedigelse.

2) Såfremt artikel 7, stk. 2, i direktiv 2000/78, sammenholdt med De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder og det almindelige ligebehandlingsprincip, er til hinder for en ordning i en medlemsstat som den i hovedsagen omhandlede, kræver forpligtelsen til at overholde EU-retten, at anvendelsesområdet for de nationale regler, der beskytter almindelige lønmodtagere med et bestemt handicap, skal udvides, således at disse beskyttelsesregler ligeledes gælder for tjenestemænd med samme handicap.

[Dom 2. mars 2017, C-496/15 Eschenbrenner, EU:C:2017:152](#)

Grensekryssende arbeid, fri bevegelighet, statlig ytelse ved arbeidsgivers insolvens, skatt

Artikel 45 TEUF og artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen skal fortolkes således, at bestemmelserne under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede ikke er til hinder for, at størrelsen af den insolvensydelse, som en medlemsstat tildeler en grænsearbejder, der hverken er indkomstskattepligtig i denne stat eller pligtig at betale skat af denne ydelse, fastlægges ved, at indkomstskatten med den sats, der gælder i den nævnte stat, fradragtes i den løn, der tjener som grundlag for beregningen af ydelsen, med den følge, at denne grænsearbejder – i modsætning til de personer, der er bosiddende og har beskæftigelse i den nævnte stat – ikke modtager en ydelse svarende til sin hidtidige nettoløn. Den omstændighed, at denne arbejdstager ikke kan gøre et krav gældende over for sin arbejdsgiver svarende til den del af arbejdstagerens hidtidige bruttoløn, som den pågældende ikke har oppebåret som følge af dette fradrag, har ingen betydning i denne henseende.

[Kjennelse \[Order\] 9. februar 2017, C-443/16 Rodrigo Sanz, EU:C:2017:109](#)

Midlertidig ansettelse, nedsettelse av arbeidstid, diskriminering

§ 4, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, indgået den 18. marts 1999, der er knyttet som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der som led i foranstaltninger til omstrukturering af universiteternes organisation tillader de kompetente forvaltninger i den pågældende medlemsstat at halvere arbejdstiden for de undervisere ved de højere læreanstalter, der er ansat som ikke-fastansatte medarbejdere, på grund af det forhold, at de ikke er indehavere af en doktorgrad, hvorimod de undervisere ved de højere læreanstalter, der har status som tjenestemænd, men som heller ikke er i besiddelse af en doktorgrad, ikke er omfattet af den samme foranstaltning.

GENERALADVOKATENS FORSLAG TIL AVGJØRELSE

[Sak C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi mot Uber Systems Spain, SL](#)

Transporttjenester, tjenestefrihet, direktivet om elektronisk handel – Uber

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Szpunar 11. mai 2017; EU:C:2017:364

1) Artikel 2, litra a), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2000/31/EF af 8. juni 2000 om visse retlige aspekter af informationssamfundstjenester, navnlig elektronisk handel, i det indre marked (»Direktivet om elektronisk handel«), sammenholdt med artikel 1, nr. 2), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 98/34/EF af 22. juni 1998 om en

informationsprocedure med hensyn til tekniske standarder og forskrifter samt forskrifter for informationssamfundets tjenester, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 98/48/EF af 20. juli 1998, skal fortolkes således, at en tjenesteydelse, der består i ved hjælp af et softwareprogram til mobiltelefoner at sætte potentielle passagerer i forbindelse med chauffører, som tilbyder individuelle transportydelser i byområder på anmodning, i en situation, hvor udbyderen af den nævnte tjenesteydelse udøver kontrol med de væsentligste vilkår for de transportydelser, der leveres inden for disse rammer, herunder navnlig de nævnte ydelsers pris, ikke udgør en informationssamfundstjeneste i de nævnte bestemmelser forstand.

2) Artikel 58, stk. 1, TEUF og artikel 2, stk. 2, litra d), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/123/EU af 12. december 2006 om tjenesteydelser i det indre marked skal fortolkes således, at den tjenesteydelse, der er beskrevet i det foregående punkt, udgør en transportydelse i disse bestemmelser forstand.

Sak C-566/15 Konrad Erzberger mot TUI AG

Arbeidtagerrepresentasjon i selskapsstyrer, begrensning til ansatte i selskapslandet, fri bevegelse av arbeidstagere

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Saugmandsgaard Øe 4. mai 2017; EU:C:2017:347 Artikel 18 TEUF og 45 TEUF skal fortolkes således, at disse bestemmelser ikke er til hinder for en lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, som foreskriver, at det kun er de medarbejdere, der er beskæftiget i et selskabs eller en koncerns driftssteder, der er beliggende på det nationale område, som har stemmeret og er valgbare ved valget af arbeidstagerrepræsentanter til dette selskabs bestyrelse.

Forente saker C-168/16 og C-169/16 Nogueira m.fl. mot Crewlink (C-168/16) og Miguel José Moreno Osacar mot Ryanair (C-169/16)

Internasjonal privatrett, jurisdiksjon, hvor utføres arbeid vanligvis, begrepet «home base»

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Saugmandsgaard Øe 27. april 2017; EU:C:2017:312 Artikel 19, nr. 2), litra a), i Rådets forordning (EF) nr. 44/2001 af 22. december 2000 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbrydelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område skal fortolkes således, at for så vidt angår en arbeidstager, der er beskæftiget i sektoren for international luftrtransport som medlem af kabinebesætningen, kan »det sted, hvor arbeidstageren sædvanligvis udfører sit arbejde«, ikke sidestilles med »hjemmebasen« som defineret i bilag III til Rådets forordning (EØF) nr. 3922/91 af 16. december 1991 om harmonisering af tekniske krav og administrative procedurer inden for civil luftfart, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1899/2006 af 12. december 2006, men befinner sig på det sted, hvor eller hvorfra arbeidstageren hovedsageligt opfylder sine forpligtelser over for sin arbejdsgiver.

Den nationale ret skal fastlægge dette sted i lyset af samtlige relevante omstændigheder, bl.a.:

- det sted, hvor arbeidstageren påbegynder og afslutter sine arbejdsdage
- det sted, hvor de fly, om bord på hvilke arbeidstageren udfører sit arbejde, sædvanligvis står
- det sted, hvor arbeidstageren får kendskab til de instruktioner, som dennes arbejdsgiver har fremsendt, og hvor arbeidstageren tilrettelægger sin arbejdsdag
- det sted, hvor arbeidstageren er kontraktligt forpligtet til at bo
- det sted, hvor et kontor, som er stillet til rådighed af arbejdsgiveren, er beliggende, og
- det sted, hvortil arbeidstageren skal møde op ved uarbejdsdygtighed og i tilfælde af disciplinære problemer.

[Sak C-174/16 H mot Land Berlin](#)

Foreldrepermisjon, nektet forlengelse av prøvetid ved permisjonsfravær, ulovlig

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Mengozzi 26. april 2017; EU:C:2017:306
[ikke på dansk pr. 24.05.17]

(1) Clause 5(2) of the revised Framework Agreement set out in the Annex to Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC must be interpreted as precluding national legislation under which a civil servant on probation who has been successful in the selection procedure for advancement to an executive post is obliged to complete a two-year probationary period before her final appointment when the expiry of that period may not under any circumstances be suspended during her parental leave and when the start date of that period also may not be deferred to a time immediately after such leave.

(2) Subject to confirmation by the referring court that a much higher number of women may potentially be affected by the legislation at issue in the main proceedings, Article 14(1)(a) of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation in conjunction with Article 2(1)(b) of that directive must be interpreted as precluding such legislation under which a civil servant on probation who has been successful in the selection procedure for advancement to an executive post is obliged to complete a two-year probationary period before her final appointment when the expiry of that period may not under any circumstances be suspended during her parental leave and when the start date of that period also may not be deferred to a time immediately after such leave.

(3) In order to compensate for the injury suffered by an individual as a result of a breach of Directives 2006/54 and 2010/18, it is for the referring court to apply the specific national measures adopted by the Member State pursuant to its obligations under those directives. In doing so, it must ascertain that those measures ensure effective and efficient legal protection, have a genuine dissuasive effect with regard to the employer and are commensurate with the injury suffered.

[Sak C-531/15 Elda Otero Ramos mot Servicio Galego de Saúde og Instituto Nacional de la Seguridad Social](#)

Rammedirektiv 2006/54, bevisbyrdedirektiv 92/85, arbejdsmiljø, amming

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Sharpston 6. april 2017; EU:C:2017:287

1) Med henblik på artikel 4, stk. 1, i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, skal der, såfremt der udføres en vurdering, foretages en undersøgelse af den ammende arbejdstagerens individuelle situation med henblik på at fastslå, hvorvidt hendes sikkerhed og sundhed eller hendes barns sikkerhed og sundhed er utsat for risiko i overensstemmelse med denne bestemmelse, bilag I og retningslinjerne, der er fastsat i direktivetets artikel 3, stk. 1. En undladelse af at udføre en sådan vurdering korrekt er dårligere behandling af den pågældende arbejdstager og udgør forskelsbehandling med henblik på artikel 2, stk. 2, litra c), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Sådan behandling er også forskelsbehandling på grund af køn som omhandlet i artikel 19, stk. 4, litra a), i direktiv 2006/54 og følgelig omfattet af anvendelsesområdet for reglerne i direktivetets artikel 19, stk. 1, der pålægger sagsøgte bevisbyrden.

- Det tilkommer den forelæggende ret at undersøge, om de faktiske omstændigheder i den sag, der er indbragt for den, viser, at der er tale om forskelsbehandling.

- For så vidt som det er nødvendigt i forbindelse med de nationale retsforhandlinger for den forelæggende ret at tage stilling til, om der skal træffes yderligere foranstaltninger i henhold til artikel 5 i direktiv 92/85 (og i givet fald hvilke foranstaltninger) for at beskytte den pågældende arbejdstagers sikkerhed og sundhed, finder bestemmelserne i artikel 19 i direktiv 2006/54 anvendelse på denne vurdering
- 2) I forbindelse med fastlæggelsen af, om kravene i artikel 4, stk. 1, i direktiv 92/85 var opfyldt i den foreliggende sag, skal den forelæggende ret tage stilling til den nærmeste chefs rapport vedrørende den pågældende arbejdstagers stilling. Det tilkommer denne ret at fastslå, om en sådan rapport giver oplysninger om arbejdstagerens individuelle forhold, der skal tages hensyn til i dens vurdering.
- 3) Såfremt reglerne i national ret gør det urimeligt vanskeligt for en person, der mener sig krænket ved en overtrædelse af ligebehandlingsprincippet, at anfægte denne situation, er sådanne regler uforenelige med artikel 19 i direktiv 2006/54. Det tilkommer den nationale domstol at tage stilling til, om dette er tilfældet.
- 4) For så vidt som vurderingen af yderligere foranstaltninger i henhold til artikel 5 i direktiv 92/85 er en del af hovedsagen, forbliver bevisbyrden i henhold til artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54 hos sagsøgte.

Sak C-126/16 Federatie Nederlandse Vakvereniging m.fl. mot Smallsteps BV

Insolvens, virksomhetsoverdragelse, tilretteleggelse før konkursåpning

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Mengozzi 29. mars 2017; EU:C:2017:241

- 1) En procedure, som den, der har udviklet sig i Nederlandene, og som fører til en pre-pack, kan ikke, henset til det formål, den forfølger, og dens anvendelsesbestemmelser, og selv om den delvist kan gennemføres inden for rammerne af en konkursbehandling, betragtes som en konkursbehandling eller en tilsvarende insolvensprocedure, der indledes med henblik på realisering af overdragerens aktiver, og som er underlagt en kompetent offentlig myndigheds kontrol som omhandlet i artikel 5, stk. 1, i 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. Følgelig henhører en sådan procedure ikke under den i denne bestemmelse fastsatte undtagelse, således at den i artikel 3 og 4 i direktiv 2001/23 omhandlede beskyttelsesordning finder anvendelse på en overførsel af en virksomhed eller af dennes endnu levedygtige dele, der finder sted inden for rammerne af en sådan pre-pack-procedure.
- 2) For så vidt som den nederlandske konkursbehandling, sådan som den anvendes af visse domstole i Nederlandene, i tilfælde af en virksomhedsoverførsel inden for rammerne af en pre-pack-procedure, ikke indeholder bestemmelser om, at den i artikel 3 og 4 i direktiv 2001/23 fastsatte beskyttelsesordning til fordel for arbejdstagerne finder anvendelse på arbejdstagerne i den overdragende virksomhed (eller de dele af denne, der er omfattet af overførslen), er denne procedure ikke i overensstemmelse med nævnte direktiv. Det påhviler den forelæggende ret, som tager den nationale ret i dens helhed i betragtning og anvender fortolkningsmetoder, der er anerkendt i denne ret, at nå frem til et resultat, der er i overensstemmelse med det formål, der tilsigtes med direktiv 2001/23, og dermed at sikre, at den i direktiv 2001/23 fastsatte beskyttelsesordning finder anvendelse på arbejdstagerne i de overdragede dele af virksomheden, når en virksomhed eller visse dele af denne overføres inden for rammerne af en pre-pack-procedure.
- 3) Henset til den omstændighed, at den procedure, der fører til en pre-pack, tilsigter en fortsættelse af virksomhedens drift (eller af de levedygtige dele af denne, der er omfattet af overdragelsen), kan den omstændighed, at anvendelsen af denne procedure ligeledes kan indebære en maksimering af kreditorernes provenu, ikke medføre, at den i direktiv 2001/23 fastsatte beskyttelsesordning til fordel for arbejdstagerne ikke finder anvendelse i tilfælde af en virksomhedsoverførsel, der sker inden for rammerne af en pre-pack-procedure.

[Sak C-143/16 Abercrombie & Fitch Italia S.r.l. \[Bordonaro\]](#)

Aldersdiskriminering, generell adgang til «on call»avtaler med personer under 25 år

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Bobek 23. mars 2017; EU:C:2017:235

Artikel 2, stk. 2, litra a), og artikel 6, stk. 1, 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 de ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter vikarkontrakter under alle omstændigheder finder anvendelse på arbejdstagere under 25 år, så længe:

- den pågældende lovgivning forfølger et legitimt formål med tilknytning til beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitik, og
- den opnår dette formål med midler, som er både hensigtsmæssige og nødvendige.

Det henhører under den nationale rets kompetence at afgøre, hvorvidt disse betingelser er opfyldt i den foreliggende sag.

[Sak C-98/15 Espadas Recio](#)

Deltidsarbeid, arbeidsløshetstrygd, likebehandling av kvinner og menn

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Sharpston 16. mars 2017; EU:C:2017:223

1) Rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997, og som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EU af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, som ændret ved Rådets direktiv 98/23/EU af 7. april 1998, skal fortolkes således, at den ikke finder anvendelse på en bidragsbaseret arbejdsløshedsydelse som den, der fastsættes i artikel 210 i den spanske Ley General de la Seguridad Social (den almindelige lov om social sikring), og som udelukkende finansieres ved de bidrag, som en arbejdstager og dennes tidlige arbejdsgivere har indbetalt.

2) Artikel 4 i Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring skal fortolkes således, at den er til hinder for en lovgivning i en medlemsstat, som, når der er tale om »vertikalt« deltidsarbejde (arbejde, der kun udføres bestemte dage i ugen), udelukker dage, hvor der ikke er arbejdet, fra beregningen af dage, hvor der er indbetalt bidrag, med den deraf følgende ned sættelse af varigheden af arbejdsløshedsydelerne, når størstedelen af de »vertikale« deltidsansatte er kvinder, hvorpå sådanne nationale foranstaltninger har negativ indvirkning.

[Sak C-569/15 X \[jfr. tilsvarende \[sak C-570/15\]\(#\)\]](#)

Sosialforsikring, rettsvalg, arbeid normalt i to stater;

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Szpunar 8. mars 2017; EU:C:2017:181

Artikel 14, stk. 2, litra b), nr. i), i Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 af 14. juni 1971 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet, som ændret og ajourført ved Rådets forordning (EF) nr. 118/97 af 2. december 1996, skal fortolkes således, at under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede må en person, der er bosat og arbejder i én medlemsstat, og som i tre måneder har taget ubetalt ferie for at udøve lønnet beskæftigelse i en anden medlemsstat for en anden arbejdsgiver, anses for normalt at have lønnet beskæftigelse i to medlemsstater i denne periode ved bestemmelsen af, hvilken lovgivning der skal anvendes. I overensstemmelse med denne bestemmelse er en sådan person omfattet af lovgivningen i bopælsstaten.

[Sak C-72/17 Isabelle Walkner mot APSB — Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG](#)

Masseoppsigelser, virksomhet med bestemmende innflytelse, krav overfor arbeidsgiver som gjør masseoppsigelser nødvendige, informasjon og drøftelser, beviskrav og ugyldighetsvirkninger

Foreleggelse fra Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tyskland) 9. februar 2017

Prejudisielle spørsmål [identiske med dem i Sak C-61/17 og Sak 62/17, nedenfor]:

1) Skal en virksomhed med bestemmende indflydelse som omhandlet i artikel 2, stk. 4, første afsnit, i Rådets direktiv 98/59/EU af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (1) kun forstås som en virksomhed, hvis indflydelse er sikret gennem kapitalandele og stemmerettigheder, eller er en indflydelse, der er sikret ved aftale eller de facto (f.eks. gennem fysiske personers beføjelser til at give instrukser) også tilstrækkelig?

2) Såfremt det første spørsmål besvares således, at der ikke kræves en indflydelse, der er sikret gennem kapitalandele og stemmerettigheder:

Foreligger der også en »beslutning om kollektiv afskedigelse« som omhandlet i artikel 2, stk. 4, første afsnit, i direktiv 98/59/EU, såfremt virksomheden med bestemmende indflydelse stiller krav til arbejdsgiveren, der gør de kollektive afskedigelser hos arbejdsgiveren til en økonomisk nødvendighed?

3) Såfremt det andet spørsmål besvares bekræftende:

Er det et krav i henhold til artikel 2, stk. 4, andet afsnit, sammenholdt med artikel 2, stk. 3, litra a) og litra b), nr. 1), samt [artikel 2,] stk. 1, i direktiv 98/59/EU, at arbejdstagernes repræsentanter også skal informeres om, hvilke driftsøkonomiske og andre årsager, der ligger til grund for de beslutninger, som virksomheden med bestemmende indflydelse har truffet, og som har medført, at arbejdsgiveren påtænker kollektive afskedigelser?

4) Er det foreneligt med artikel 2, stk. 4, sammenholdt med [artikel 2,] stk. 3, litra a) og litra b), nr. i), samt [artikel 2,] stk. 1, i direktiv 98/59/EU at arbejdstagere, der ad rettens vej gør gældende, at deres opsigelse i forbindelse med en kollektiv afskedigelse er ugyldig, med henvisning til, at den opsigende arbejdsgiver ikke har gennemført høringsproceduren med arbejdstagernes repræsentanter korrekt, pålægges en oplysningspligt og bevisbyrde, der går videre end at oplyse om holdepunkter for en bestemmende indflydelse?

5) Såfremt det fjerde spørsmål besvares bekræftende:

Hvilke yderligere oplysnings- og bevismæssige forpligtelser må der i henhold til de nævnte bestemmelser pålægges arbejdstagene i det foreliggende tilfælde?

[Sak C-68/17 IR mot IQ](#)

Kirkerett, diskriminering, arbejdstageres adferd, medlemmer og ikke-medlemmer

Foreleggelse fra Bundesarbeitsgericht (Tyskland) 9. februar 2017

Prejudisielle spørsmål:

1) Skal artikel 4, stk. 2, andet led, i Rådets direktiv 2000/78/EU (1) af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (herefter »direktiv 2000/78/EU«) fortolkes således, at kirken for en organisation som den, sagsøgte i den foreliggende sag udgør, på bindende vis kan bestemme, at der for så vidt angår krav om en redelig indstilling og loyal opførsel, som stilles til arbejdstagere i en ledende stilling, skelnes mellem arbejdstagere, der er medlemmer af kirken, og arbejdstagere, der er medlem i en anden kirke eller ikke er medlem i nogen kirke?

2) Såfremt det første spørsmål besvares benægtende:

a) Består der i den foreliggende retstvist en pligt til at undlade at anvende en bestemmelse i national ret, her AGG's § 9, stk. 2, hvorefter en sådan ulige behandling på grund af arbejdstagerens konfession er begrundet i henhold til kirkens selvforståelse?

b) Hvilke betingelser stilles der i henhold til artikel 4, stk. 2, andet led, i direktiv 2000/78/EU til krav til arbejdstagere i en kirke eller en anden organisation, der er nævnt i denne bestemmelse, om, at disse har en redelig indstilling til og er loyale over for organisationens etik?

[Sak C-62/17 Daniela Chlubna mod APSB - Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG](#)

Masseoppsigelser, virksomhet med bestemmende innflytelse, krav overfor arbeidsgiver som gjør masseoppsigelser nødvendige, informasjon og drøftelser, beviskrav og ugyldighetsvirkninger

Foreleggelse fra Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tyskland) 6. februar 2017

Prejudisielle spørsmål:

[identiske med dem i Sak C-61/17, nedenfor, og Sak C-72/17, ovenfor]

[Sak C-61/17 Miriam Bichat mod APSB – Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG](#)

Masseoppsigelser, virksomhet med bestemmende innflytelse, krav overfor arbeidsgiver som gjør masseoppsigelser nødvendige, informasjon og drøftelser, beviskrav og ugyldighetsvirkninger

Foreleggelse fra Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tyskland) 6. februar 2017

Prejudisielle spørsmål [identiske med dem i Sak C-62/17 og Sak C-72/17, ovenfor]

Skal en virksomhed med bestemmende indflydelse som omhandlet i artikel 2, stk. 4, første afsnit, i Rådets direktiv 98/59/EU 1 af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 225, s. 16) kun forstås som en virksomhed, hvis indflydelse er sikret gennem kapitalandele og stemmerettigheder, eller er en indflydelse, der er sikret ved aftale eller de facto (f.eks. gennem fysiske personers beføjelser til at give instrukser) også tilstrækkelig?

Såfremt det første spørgsmål besvares således, at der ikke kræves en indflydelse, der er sikret gennem kapitalandele og stemmerettigheder:

Foreligger der også en »beslutning om kollektiv afskedigelse« som omhandlet i artikel 2, stk. 4, første afsnit, i direktiv 98/59/EU, såfremt virksomheden med bestemmende indflydelse stiller krav til arbejdsgiveren, der gør de kollektive afskedigelser hos arbejdsgiveren til en økonomisk nødvendighed?

Såfremt det andet spørgsmål besvares bekræftende:

Er det et krav i henhold til artikel 2, stk. 4, andet afsnit, sammenholdt med artikel 2, stk. 3, litra a) og litra b), nr. 1), samt artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59/EU, at arbejdstagernes repræsentanter også skal informeres om, hvilke driftsøkonomiske og andre årsager, der ligger til grund for de beslutninger, som virksomheden med bestemmende indflydelse har truffet, og som har medført, at arbejdsgiveren påtænker kollektive afskedigelser?

Er det foreneligt med artikel 2, stk. 4, sammenholdt med artikel 2, stk. 3, litra a) og litra b), nr. i), samt artikel 2, stk. 1, i direktiv 98/59/EU at arbejdstagere, der ad rettens vej gør gældende, at deres opsigelse i forbindelse med en kollektiv afskedigelse er ugyldig, med henvisning til, at den opsigende arbejdsgiver ikke har gennemført høringsproceduren med arbejdstagernes repræsentanter korrekt, pålægges en oplysningspligt og bevisbyrde, der går videre end at oplyse om holdepunkter for en bestemmende indflydelse?

Såfremt det fjerde spørgsmål besvares bekræftende:

Hvilke yderligere oplysnings- og bevismæssige forpligtelser må der i henhold til de nævnte bestemmelser pålægges arbejdstagene i det foreliggende tilfælde?

[Sak C-60/17 Ángel Somoza Hermo e Ilunión Seguridad S.A. mod Esabe Vigilancia S.A. og Fondo de Garantía Salarial \(FOGASA\)](#)

Virksomhetsoverdragelse, skifte af tjenesteleverandør, solidaransvar, betydning av tariffavtale

Foreleggelse fra Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Spania) 6. februar 2017

Prejudisielle spørsmål:

Finder artikel 1, stk. 1, i 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 anvendelse 1 , når en virksomhed indstiller leveringen af en kundes aftalte tjenesteydelser ved opsigelse af kontrakten om levering af tjenesteydelser, hvor aktiviteten hovedsagelig er baseret på arbejdskraften (overvågning af faciliteterne), og den nye tilslagsmodtager, der blev tildelt tjenesten, overtager en betydelig del af de beskæftigede ansatte, når indtrædelsen i de pågældende ansættelseskarakter foretages i overensstemmelse med den kollektive overenskomst i vagtbranchen?

Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, hvis det ifølge den af medlemsstaten vedtagne lovgivning med henblik på at gennemføre direktivet i overensstemmelse med artikel 3, stk. 1, i direktiv 2001/23/EF gælder, at overdrageren og erhververen efter datoен for overførslen hæfter solidarisk for forpligtelser – herunder i forbindelse med løn – der er opstået inden datoén for overførslen som følge af en arbejdskontrakt, der bestod på datoén for overførslen, er en fortolkning, hvorefter solidarisk hæftelse for tidlige forpligtelser ikke gælder, når størstedelen af de ansatte blev overtaget af den nye kontrahent som følge af bestemmelserne i branchens kollektive overenskomst, og ordlyden af denne overenskomst udelukker solidarisk hæftelse for forpligtelser forud for overførslen, da i overensstemmelse med denne artikel 3, stk. 1?

[Sak C-57/17 Eva Soraya Checa Honrado mot Fondo de Garantía Salarial](#)

Insolvensdirektivet, rett til dekning for fratredelsesgodtgjørelse ved vesentlig endring?

Foreleggelse fra Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Spania) 3. februar 2017

Prejudisielt spørsmål:

Kan en godtgørelse, som en virksomhed i henhold til loven skylder en arbejdstager som følge af arbejdsforholdets ophør på grund af ændring af et væsentligt element i ansættelsesaftalen, sådan som det er tilfældet med en geografisk flytning, der tvinger arbejdstageren til at skifte bopæl, fortolkes således, at den udgør en »fratredelsesgodtgørelse ved ansættelsesforholds ophør« som omhandlet i artikel 3, første afsnit, i [direktiv 2008/94 1]?

[Sak C-46/17 Hubertus John mot Freie Hansestadt Bremen](#)

Midlertidig ansettelse, forholdet til pensjonsalder, aldersdiskriminering

Foreleggelse fra Landsarbeitsgericht Bremen (Tyskland) 30. januar 2017

Prejudicielle spørsmål:

Skal § 5, stk. 1, i rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som er opført som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF 1 af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, fortolkes således, at den er til hinder for en national bestemmelse, der uden yderligere betingelser giver ansættelseskarakterns parter mulighed for ved aftale indgået under ansættelsen uden tidsmæssig begrænsning at udsætte det aftalte tidspunkt for ansættelsesforholdets ophør som følge af den normale pensionsalders indtræden, eventuelt også flere gange, alene af den grund, at arbejdstageren som følge af den normale pensionsalders indtræden har ret til alderspension?

Såfremt Domstolen besvarer det første spørgsmål bekræftende:

Er den i første spørgsmål nævnte bestemmelse også uforenelig med rammeaftalens § 5, stk. 1, i forbindelse med den første udsættelse af ophørstidspunktet?

Skal artikel 1, artikel 2, stk. 1, og artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EU 2 af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (direktiv 2000/78/EU) og/eller de generelle principper i fællesskabsretten fortolkes således, at de er til hinder for en national bestemmelse, der uden yderligere betingelser giver ansættelseskontraktens parter mulighed for ved aftale indgået under ansættelsen uden tidsmæssig begrænsning at udsætte det aftalte tidspunkt for ansættelsesforholdets ophør som følge af den normale pensionsalders indtræden, eventuelt også flere gange, alene af den grund, at arbejdstageren som følge af pensionsalderens indtræden har ret til alderspension?

[Sak C-33/17 Čepelnik d.o.o. mot Michael Vavti](#)

Utstasjonering, håndhevelsesdirektiv, sikkerhetsstillelse for lønn

Foreleggelse fra Okrajno Sodišče Pliberk (Slovenia), 23 januar 2017

Prejudisielt spørsmål:

Skal artikel 56 TEUF og direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EU om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked fortolkes således, at de er til hinder for, at en medlemsstat pålægger den indenlandske ordregiver et betalingsstop og betaling af en sikkerhed svarende til den udestående værkslejeløn, hvis betalingsstoppet og sikkerheden alene tjener til sikring af en eventuel bøde, som først idømmes inden for rammerne af en særskilt procedure mod en tjenesteyder med hjemsted i en anden medlemsstat?

[Sak C-18/17 Danieli & C. Officine Meccaniche SpA, Dragan Panic, Ivan Arnautov, Jakov Mandic, Miroslav Brnjac, Nicolai Dorashevitch og Alen Mihovic mot Arbeitsmarktservice Leoben](#)

Utsendelse, arbejdstagere fra tredjeland utleid til medlemsstat for oppdrag i annen medlemsstat

Foreleggelse fra Verwaltungsgerichtshof (Østerrike) 16. januar 2017

Prejudisielle spørsmål:

1) Skal artikel 56 TEUF og 57 TEUF, Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EU (1) af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, punkt 2 og 12 i kapitel 2: Fri bevægelighed for personer, i bilag V til akt om Republikken Kroatiens tiltrædelsesvilkår samt om tilpasning af traktaten om Den Europæiske Union, traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde og traktaten om oprettelse af Det Europæiske Atomenergifællesskab fortolkes således, at Østrig har ret til at begrænse udstationeringen af arbejdstagere, som er ansat hos et selskab med hjemsted i Kroatien, ved at kræve en arbejdstilladelse, når denne udstationering foregår ved, at arbejdstagerne stilles til rådighed for et selskab med hjemsted i Italien [Org. s. 2] med henblik på, at det italienske selskab leverer en tjenesteydelse i Østrig, og de kroatiske arbejdstagernes arbejde for det italienske selskab i Østrig begrænser sig til at udføre denne tjenesteydelse ved opførelse af et trådvalseværk i Østrig, og der ikke består noget arbejdsforhold mellem dem og det italienske selskab?

2) Skal artikel 56 TEUF og 57 TEUF og Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EU af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser fortolkes således, at Østrig har ret til at begrænse udstationeringen af russiske og hviderussiske arbejdstagere, som er ansat hos et selskab med hjemsted i Italien, ved at kræve en arbejdstilladelse, når denne udstationering foregår ved, at arbejdstagerne stilles til rådighed for et andet selskab med hjemsted i Italien med henblik på, at det andet italienske selskab leverer en tjenesteydelse i Østrig, og den russiske henholdsvis

hviderussiske arbejdstagers arbejde i Østrig for det andet italienske selskab begrænser sig til at udføre dette

[Sak C-12/17 Maria Dicu mod Ministerul Justiției, Consiliul Superior al Magistraturii, Curtea de Apel Suceava og Tribunalul Botoșani](#)

Arbejdstidsdirektivet, ferielengde, innregning av foreldrepermisjon

Foreleggelse fra Curtea de Apel Cluj (Romania) 10. januar 2017

Prejudisielt spørsmål:

Skal artikel 7 i direktiv 2003/88/EU fortolkes således, at den er til hinder for en national bestemmelse, som ved fastlæggelsen af en arbejdstagers ferieperiode ikke medregner en periode med forældreorlov i forbindelse med et barn under 2 år som faktisk arbejdstid?

[Sak C-677/16 Lucía Montero Mateos mot Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid](#)

Midlertidig ansettelse, vikar, likebehandlig med heltidsansatte, sluttvederlag

Foreleggelse fra Juzgado de lo Social No 33 de Madrid, 29. desember 2016

Prejudisielt spørsmål:

Skal § 4, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, og som er vedhæftet Rådets direktiv 1999/70/EU 1 , fortolkes således, at ophøret af en midlertidig vikarkontrakt med henblik på besættelse af en ledig stilling på grund af udløbet af den varighed, der gav anledning til indgåelse af kontrakten mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren, udgør en objektiv grund, der gør det berettiget, at den nationale lovgiver for et sådant tilfælde ikke har fastsat nogen godtgørelse ved kontraktens udløb, mens der for en sammenlignelig fastansat arbejdstager, der er blevet afskediget af en objektiv grund, er fastsat en godtgørelse på 20 dage pr. ansættelsesår?

[Sak C-619/16 Sebastian W. Kreuziger mot Land Berlin](#)

Sluttvederlag, ikke avviklet ferie

Foreleggelse fra Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg, 29. november 2016

Prejudisielle spørsmål

- 1) Skal artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88/EU fortolkes således, at denne bestemmelse er til hinder for nationale retsforskrifter eller praksis, hvorefter retten til finansiell godtgørelse ved et arbejdsforholds ophør er udelukket, såfremt arbejdstageren ikke har ansøgt om den årlige betalte ferieperiode, selv om han havde mulighed herfor?
- 2) Skal artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88/EU fortolkes således, at denne bestemmelse er til hinder for nationale retsforskrifter eller praksis, hvorefter retten til finansiell godtgørelse ved et arbejdsforholds ophør er betinget af, at arbejdstageren af grunde, som han ikke har nogen indflydelse på, ikke har været i stand til at gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie inden arbejdsforholdets ophør?

[Sak C-569/16 Stadt Wuppertal v Maria Elisabeth Bauer](#)

Ferie, spørsmål om rett til godtgjørelse til etterlatte for avdøds ikke avviklete ferie

Foreleggelse fra Bundesarbeitsgericht (Tyskland), 10. november 2016

Prejudisielt spørsmål

Giver artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EU af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden 1 eller artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder arvingen efter en arbejdstager, der er død under ansættelsen, ret til en finansiell godtgørelse for den minimale årlige ferieperiode, der tilkom arbejdstageren inden dennes død, hvilket er udelukket i henhold til § 7, stk. 4, i Bundesurlaubsgesetz (den tyske forbundslov om ferie), sammenholdt med § 1922, stk. 1, i Bürgerliches Gesetzbuch (den tyske borgerlige lov bog)?

[Sak C-570/16 Volker Willmeroth, as owner of TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K. v Martina Broßonn](#)

Ferie, spørsmål om rett til godtgjørelse til etterlatte for avdøds rett til ferie

Foreleggelse fra Bundesarbeitsgericht (Tyskland) 10 november 2016

Prejudisielle spørsmål:

1. Giver artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF [1](#) af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden eller artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder arvingen efter en arbejdstager, der er død under ansættelsen, ret til en finansiel godtgjørelse for den minimale årlige ferieperiode, der tilkom arbejdstageren inden dennes død, hvilket er udelukket i henhold til § 7, stk. 4, i Bundesurlaubsgesetz (den tyske forbundslov om ferie), sammenholdt med § 1922, stk. 1, i Bürgerliches Gesetzbuch (den tyske borgerlige lov bog)? Såfremt spørsmål 1 besvares bekæftende:
2 Gælder dette også, såfremt arbejdsforholdet bestod mellem to privatpersoner?

INTERNASJONALT

DEN EUROPEISKE MENNESKERETTIGHETSDOMSTOL

Dom 23. mai 2017, [Paluda v. Slovakia \(application no. 33392/12\)](#)

EMK artikkel 6 nr. 1, suspensjon av høyesterettsdommerdommer, manglende adgang til rettslig overprøvelse

Paluda ble suspendert, av the Judicial Council of Slovakia, som åpnet disiplinær sak mot ham, etter at Paluda hadde beskyldt domstolens president for maktmisbruk. The Judicial Council var ledet av høyesterettspresidenten – som kritikken var rettet mot. Paluda hadde ikke fått uttale seg hverken om suspensjonen eller om disiplinær saken. Han var ikke sikret noen institusjonelle eller prosessuelle rettigheter som kreves etter EMK artikkel 6 nr. 1. Han var utelukket fra sin stilling, og halve hans lønn var holdt tilbake, i to år, og i denne perioden kunne han ikke utføre annet inntektsgivende arbeid. Den manglende adgang til å få susensjonen rettslig overprøvet var ikke proporsjonal ut fra noe legitimt formål den skulle kunne ivareta.

Dom 18. mai 2017 [PETRIE c. ITALIE \(Application nr. 25322/12\)](#)

EMK artikkel 8. Rett til privatliv.

Direktøren for en organisasjon for utenlandske forelesere i Italia saksøkte to kollegaer for ærekrenkelse. For italienske domstoler anførte han at disse hadde anklaget ham for å komme med ytringer som beskrev Italia som et land med mye mafia. Han fikk ikke medhold av det italienske rettsvesenet, og måtte betale motpartenes saksomkostninger. For EMK anførte klageren at italienske myndigheter hadde krenket hans rett til privatliv, ved at han ikke vant frem med søksmålet sitt. EMD bemerket at klageren var en kjent skikkelse innefor sitt fagfelt, og at han hadde tatt del i den offentlige debatt på dette området. Videre gikk domstolen gjennom lagmannsrettens avgjørelse og fant at den grundig hadde analysert hendelsene mellom partene. Domstolen så videre hen til den nasjonale skjønnsmargin, og anså nasjonale myndigheter som best egnet til å vurdere den faktiske konteksten rundt utsagnene. EMD fant følgelig ikke brudd på artikkel 8.

Dom 11. april 2017 [MAŽUKNA v. LITHUANIA \(Application nr. 72092/12\)](#)

EMK artikkel 3. Umenneskelig eller nedverdigende behandling.

En sveiser ble skadet på jobb. Han ble flyttet vekk fra arbeidsplassen av sine kolleger mens han var bevisstløs. Alle spor av arbeidsulykken ble fjernet. Arbeidstilsynet foretok undersøkelser på arbeidsplassen, men henla saken da de fant at arbeidstakeren ikke hadde blitt pådratt store skader. Senere foretok tilsynet en ny undersøkelse, og konkluderte med at

arbeidstakerens skade kom av egen uaktsomhet. Arbeidstakeren klaget på dette vedtaket, og arbeidstilsynet fattet så et nytt vedtak som konkluderte med at yrkesskaden kom av en utilstrekkelig organisering av farlig virksomhet. Arbeidstakeren fikk politiet til å iverksette etterforskning av saken. Påtalemyndigheten henla etterforskningen tre ganger, og hver henleggelse ble overprøvd av den lokale domstolen. EMD fant at myndighetene ikke hadde foretatt en effektiv etterforskning av saken, og at det forelå brudd på EMK artikkel 3.

Dom 28. mars 2017, [MARUNIĆ V. CROATIA \(application nr. 51706/11\)](#).

EMK artikkel 10. Ytringsfrihet

Avskjed av direktør etter at hun hadde uttalt seg til media som forsvar mot kritikk av henne fra selskapets styreformann i en avisartikkel. Avskjeden var begrunnet med at hun hadde uttalt seg til pressen om ulovlig innkreving av parkeringsavgifter, hvilket var til skade for selskapets anseelse. Avskjeden var et inngrep i ytringsfriheten i arbeidsforhold og kunne ikke rettferdiggjøres ut fra vilkårene i EMK artikkel 10 nr. 2.

Dom 28. mars 2017 [STURUA v. GEORGIA \(Application nr. 45729/05\)](#)

EMK artikkel 6. Rettferdig rettergang.

En dommer ble besluttet sparket av et disciplinærpanel som fant ham skyldig i å ha tilbakeholdt en sak i seks måneder, etter selv å ha trukket seg som dommer i saken. Panelet anså saken som særlig alvorlig, da tiltalte i saken satt varetektsfengslet i påvente av rettssak. Klageren anførte at det forelå brudd på EMK artikkel 6, da flere av de samme dommerne hadde behandlet saken hans i to instanser. EMD ga klageren medhold. Flere av dommerne kunne ikke anses å være upartiske når de hadde avgjort samme saken i flere instanser.

ANDRE LAND

SVERIGE

Arbetsdomstolen, [AD 2017 nr 23](#)

Diskrimineringsersättning m.m. (om så kallad samvetsfrihet för barnmorska (jordmor) [se även Fahlbeck i [SvJT](#); full referanse under Artikler, nedenfor s. 23]

En blivande barnmorska sökte arbete på olika kvinnokliniker inom en region. Vid ansökningstillfällena upplyste barnmorskan arbetsgivaren om att hon inte kan vara med och utföra aborter på grund av sin tro och livsåskådning. Ansökningarna ledde inte till att barnmorskan fick påbörja en anställning. Fråga om regionen kränkt barnmorskans rättigheter enligt artikel 9 och 10 i Europakonventionen. Även fråga om regionen gjort sig skyldig till diskriminering.

NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

FRA ARBEIDSRETTSGRUPPEN

Hotvedt, Marianne Jenum, «Tariffavtaler, rettsutvikling og organisasjonsfrihet», *Lov og Rett* 2017, 86–109.

Noen **utvalgte bidrag** i [Nytt i privatretten](#) 2017 nr. 1 og 2 [nr. 2 under utgivelse]:

Evju, Stein, «Boikott, EØS-rett og Grunnlov – "Holship", HR-2016-2554-P», [Nytt i privatretten](#) 2017 nr. 1, 1–3

Evju, Stein, «Nedbemanning, "utvelgelseskrets" og interesseavveining ved oppsigelse (HR-2017-561-A)», *Nytt i privatretten* 2017 nr. 2, 3–5

Evju, Stein, «Høyesterett og Arbeidsrettens domsmyndighet, ugyldighet ved tariffbrudd (HR-2017-777-A)», *Nytt i privatretten* 2017 nr. 2, 5–6

Evju, Stein, «Virksomhetsoverdragelse, arbeidsavtaler og tariffavtalehenvisninger - EU-domstolens dom 27. april 2017, forente saker C-680/15 og C-681/15 Asklepios Kliniken, EU:C:2017:317», *Nytt i privatretten* 2017 nr. 2, 7–8

Grønnerød-Hemmingby, Anette, «Styringsrett og endringsadgang, gyldigheten av vedtak om oppsigelse av seniorpolitiske tiltak – HR-2016-2286-A», *Nytt i privatretten* 2017 nr. 1, 5–6

Hotvedt, Marianne Jenum, «Stillingsvern ved universitet, fortrinnsrett for tjenestemenn – HR-2016-2346-A», *Nytt i privatretten* 2017 nr. 1, 3–5

Hotvedt, Marianne Jenum, «Retsavklaring om rettsutvikling – erstatningsansvar for brudd på et «dynamisk» diskrimineringsforbud? – HR-2017-219-A (Helikopterpiloter II)», *Nytt i privatretten* 2017 nr. 2, 1–3

Hotvedt, Marianne Jenum, «En begrepsmessig bombe? Tolkning av begrepet "ansatt" (HR-2017-344-A). Summarisk fellesoppgjør», *Nytt i privatretten* 2017 nr. 2, 6–7

ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

NORSKE OG ANDRE NORDISKE

BØKER

Beck, Tom Henrik; Arve Due Lund og Nils Helmer Storeng, *Arbeidsrett*. 10. utg. Cappelen Damm Akademisk, 2017. 110 s.

Bråten, Mona, og Beate Sletvold Øistad, *Seksuell trakkering i arbeidslivet :Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg*. [Fafo-rapport 2017:09](#). 70 s.

Føllesdal, Andreas, Morten Ruud og Geir Ulfstein (red.), *Menneskerettighetene og Norge : Rettsutvikling, rettsliggjøring og demokrati*. Universitetsforlaget, 2017. 336 s.

Gram, Trond, og Ole Martin Rønning, *De lange linjer. Arbeiderbevegelsens historie*. [Res Publica 2017](#).

Hagen, Inger Marie; Kristine Nergaard og Dag Olberg, *Offentlige tariffområder – endring og praktisering*. [Fafo-rapport 2017:15](#). 116 s.

Helle, Idar, og Paul Bjerke, *EØS bestemmer : Hvordan EØS-avtalen overstyrer arbeidslivslovgivning, ILO-konvensjoner og tariffavtaler i Norge*. [DeFacto Rapport 2/2017](#). 63 s.

Nergaard, Kristine, *Midlertidige ansettelser 2016 :Resultater fra en tilleggsundersøkelse til AKU 2016 og oppdaterte tall for midlertidige ansettelser*. [Fafo-notat 2017:7](#). 26 s.

Nergaard, Kristine; Kristin Alsos og Åsmund Arup Seip, *Koordinering av lønnsdannelsen innen de nordiske frontfagsmodellene*. [Fafo-notat 2016:25](#). 76 s.

Trygstad, Sissel C., *Kunnskapsstatus om varsling og varslingsprosesser*. [Faf-notat 2017:03](#). 68 s.

Trygstad, Sissel C.; Anne Mette Ødegård, Marit Skivenes og Elin Svarstad, *Ytringsfrihet og varsling i norske kommuner og fylkeskommuner*. [Faf-rapport 2017:04](#). 134 s.

Weltzien, Kurt, *Boikott i arbeidskampsammenheng*. Fagbokforlaget, 2017. 528 s.

Öman, Sören, *AD om uppsägning av personliga skäl och avskedande*. 2. uppl. Jure, 2017. 244 s.

ARTIKLER

Eidsvaag, Tine, «Arbeidslinjen og menneskerettighetene», *Retfærd* (39), nr. 153, 2016, 45–57

Fahlbeck, Reinhold, «Begreppet "religion" i europeisk och svensk rätt», [Svensk juristtidning](#) 2017, 203–215

Hellum, Anne, og Vibeke Blaker Strand, «Solberg-regjeringens forslag til reformer på diskrimineringsfeltet: Uniformering, individualisering, privatisering og avrettsliggjøring», [Kritisk Juss](#) 2017, 4–34

Kristiansen, Jens, «Grænser for EU-rettens umiddelbare anvendelighed i dansk ret – Om Højesterets dom i Ajos-sagen», *Ugeskrift for Retsvæsen* U2017 B, 75

Lunde, Tore, «Arbeidsgivar sitt "særlige behov for vern mot konkurranse"», [Tidsskrift for forretningsjus](#) 2016, 253–278

Nergaard, Kristine, «Antall fagorganiserte og organisasjonsgrad i Norge» [pr. 31.12.2016], [Arbeidslivet.no](#), 24.05.2017

Nielsen, Ruth, og Christina D. Tvarnø, «Det avviste manuskript i Ajos-debatten», [Arbetsrättsportalen](#) 10.04.2017

Svalund, Jørgen, og Roy A. Nielsen «Midlertidig ansettelse i Norge – en vei inn i stabilt arbeid?», [Søkelys på arbeidslivet](#) 2017 (34), 44–62

ENGELSKSPRÅKLIGE

BØKER

Ales, Edoardo; Olaf Deinert and Jeff Kenner (eds.), *Core and Contingent Work in the European Union : A Comparative Analysis*. Hart Publishing, 2017. 328 s.

Basedow, Jürgen; Su Chen, Matteo Fornasier, Ulla Liukkunen, [Employee Participation and Collective Bargaining in Europe and China](#), Mohr Siebeck, 2016. 257 s.

Bruun, Niklas; Klaus Lörcher, Isabelle Schömann (eds.), *The Economic and Financial Crisis and Collective Labour Law in Europe*. Hart Publishing, 2016. 384 s.

Collins, Hugh (ed.), *European Contract Law and the Charter of Fundamental Rights*. Intersentia, 2017. xiv + 290 s.

Croon-Gestefeld, Johanna, *Reconceptualising European Equality Law*. Hart Publishing, 2017. 282 s.

Deinert, Olaf, *International Labour Law under the Rome Conventions — A Handbook*, Beck, 2017, 504 s.

Mulder, Jule, *EU Non-Discrimination Law in the Courts :Approaches to Sex and Sexualities Discrimination in EU Law*. Hart Publishing, 2017. 344 s.

Waas, Bernd, and Guus Herma van Voss (eds.), *Restatement of Labour Law in Europe. Vol. I: The Concept of Employee*. Hart Publishing, 2017. 720 s.

ARTIKLER

Hatzopoulos, Vassilis and Sofia Roma, «Caring for sharing? The collaborative economy under EU law», *Common Market Law Review*, 2017 Vol 1, 81–127.

Krüger, Laura, “[Temporary agency workers work ‘temporarily’. A European and German interpretation of the notion ‘temporarily’](#).” *European Labour Law Journal* 2006

Lindahl, Bjørn «Nordic working environment authorities with different views on social dumping», [Nordic Labour Journal](#) 2017, 6. april.

Nielsen, Ruth; Christina D. Tvarnø, “Danish Supreme Court infringes the EU Treaties by its ruling in the Ajos case”, *Europarättslig tidskrift* 2017 s. 303–326.

Collective Bargaining. Temahefte. (2017) 46 [Industrial Law Journal](#).

Labour Law Research Methodologies. Special Issue. (2017) 33 [International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations](#).

TYSKSPRÅKLIGE

BØKER

Katerndahl, Christoph, *Tarifverhandlung und Streik als Menschenrechte*. Nomos, 2017. 527 s.

ARTIKLER

Bieder, Marcus, «Back- und Insourcing unter der Betriebsübergangsrichtlinie – der EuGH auf dem Weg zurück zu Christel Schmidt?», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2017, 67–76

Kainer, Friedemann, «Tatratiververträge im Fokus des Kartellrechts : Urteil des EFTA-Gerichtshofs vom 19.4.2016 – Rechtssache Holship», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2017, 90–100

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 oppdatert informasjon.

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/>.

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

«Paal Berg-seminaret». Seminar for Faggruppen i arbeidsrett, Oslo, 14. mars 2017.

Faglunsjseminar om Høyesteretts dom i saken om erstatningsansvar for aldersdiskriminerte helikopterpiloter (HR-2017-2019-A), 28. mars 2017, Oslo.

Faglunsjseminar om Høyesteretts dom i saken om nedbemanning i Posten (HR-2017-561-A), 2. mai 2017, Oslo.

Faglunsjseminar om «Hovedlinjer i den tyske diskusjonen om arbeidsrett som eget rettsområde – og linjer videre til Paal Bergs grunntanker i Arbeidsrett (1930)», 9. mai 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:

Professor emeritus Stein Evju (ansv.)

Førsteamanuensis jur. dr. Johann Mulder

Postdoktor ph.d. Marianne Jenum Hotvedt

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, Handelshøjskolen i København, Helsingfors universitet, Fafo Institutt 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 Bräthen, 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 redaktøren, [Kerstin Ahlberg](#).



Arbetsrättsportalen

där forskare och praktiker möts

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