

ARBEIDSRETTSNYTT NR. 3/2017

Arbeidsrettsnytt formidler nyheter med arbeidsrettslig relevans, samlet inn av medlemmer 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. 3/2017, presenterer nyheter fra tiden 25. mai 2017 til 15. september 2017.

INNHold

Nytt i lovgivningen	2
Norge.....	2
Lover, forskrifter, lov- og forskriftsendringer.....	2
Forslag, høringer, proposisjoner med mer	3
Annet	4
EU/EØS.....	4
Kommisjonsmeddelelser om rettsaker	4
Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm	5
Norge.....	5
Rettspraksis.....	5
Lagmannsrettene.....	5
Arbeidsretten	7
EU/EØS.....	8
Saker fra EU-domstolen	8
Generaladvokatens forslag til avgjørelser	11
Nye saker	14
Internasjonalt.....	19
Den europeiske menneskerettighetsdomstol	19
Andre land	21
Sverige.....	21
Tyskland.....	21
Nye arbeidsrettslige publikasjoner	22
Fra arbeidsrettsgruppen	22
Bøker	22
Artikler	22
Andre arbeidsrettslige publikasjoner	22
Norske og andre nordiske.....	22
Bøker	22
Artikler	23
Engelskspråklige	24
Bøker	24
Artikler	25
Tyskspråklige.....	26
Bøker	26
Artikler	27
Nytt om arbeidsrettsarrangementer.....	27
Kommende arrangementer.....	27
Gjennomførte arrangementer.....	28
Arbeidsrettsgruppen ved IfP	28

NYTT I LOVGIVNINGEN

NORGE

LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER

[Lov 16. juni 2017 nr. 72](#) om endringer i skipsarbeidsloven (rederiets garantiplikt). I kraft 1. juli 2017.

[Lov 16. juni 2017 nr. 69](#) om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner (yrkeskvalifikasjonsloven). I kraft 1. januar 2018.

[Lov 16. juni 2017 nr. 67](#) om statens ansatte mv. (statsansatteloven). I kraft 1. juli 2017.

[Lov 16. juni 2017 nr. 51](#) om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). I kraft 1. januar 2018.

[Lov 16. juni 2017 nr. 50](#) om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsombudsloven). I kraft 1. januar 2018.

[Lov 16. juni 2017 nr. 42](#) om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling og arbeidstid). I kraft 1. juli 2018.

[Lov 22. mai 2017 nr. 28](#) om tilskudd til sysselsetting av arbeidstakere til sjøs. I kraft 1. juni 2017.

[Forskrift 30. august 2017 nr. 1304](#) om endring i forskrift om dagpenger under arbeidsløshet. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. oktober 2017.

[Forskrift 24. august 2017 nr. 1284](#) om endring i forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. januar 2018.

[Forskrift 24. august 2017 nr. 1283](#) om endring i forskrift om arbeidstakernes rett til innflytelse i europeiske samvirkeforetak. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. januar 2018.

[Forskrift 24. august 2017 nr. 1282](#) om endring i forskrift om arbeidstakernes rett til innflytelse i europeiske selskaper. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. januar 2018.

[Forskrift 24. august 2017 nr. 1281](#) om endring i forskrift om europeiske samarbeidsutvalg mv. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. januar 2018.

[Forskrift 24. august 2017 nr. 1280](#) om de ansattes rett til representasjon i styre i interkommunale selskaper mv. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. januar 2018.

[Forskrift 24. august 2017 nr. 1279](#) til selskapslovens regler om de ansattes rett til representasjon i styrende organer. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. januar 2018.

[Forskrift 24. august 2017 nr. 1278](#) til statsforetakslovens regler om de ansattes rett til representasjon i styre og bedriftsforsamling mv. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. januar 2018.

[Forskrift 24. august 2017 nr. 1277](#) om de ansattes rett til representasjon i aksjeselskapers og allmennaksjeselskapers styre og bedriftsforsamling mv. (representasjonsforskriften). Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. januar 2018.

[Forskrift 7. august 2017 nr. 1236](#) om endring i forskrift om ferie for arbeidstakere på skip. Fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet, i kraft 1. august 2017.

[Forskrift 29. juni 2017 nr. 1186](#) om endring i forskrift om forsøk med arbeidsavklaringspenger som lønnstilkudd. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. juli 2017.

[Forskrift 29. juni 2017 nr. 1084](#) om endring i forskrift om arbeidsmarkedstiltak. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. juli 2017.

[Forskrift 28. juni 2017 nr. 1055](#) om endring i forskrift om utsendte arbeidstakere. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. juli 2017 og 1. januar 2018.

[Forskrift 27. juni 2017 nr. 989](#) om endring i forskrift om tilskudd til sysselsetting av arbeidstakere til sjøs. Fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet, i kraft 1. juli 2017.

[Forskrift 25. juni 2016 nr. 1052](#) om arbeidstid for avlastere. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. juli 2017.

[Forskrift 25. juni 2017 nr. 976](#) om endring i forskrift om dagpenger under arbeidsløshet. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 25. juni 2017.

[Forskrift 24. juni 2017 nr. 997](#) om tjeneste for militært tilsatte og for sivilt tilsatte i Forsvarsdepartementet og underliggende etater (forsvarstilsatteforskriften). Fastsatt av Forsvarsdepartementet, i kraft 1. juli 2017.

[Forskrift 23. juni 2017 nr. 974](#) om endring i forskrift til lov om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og tjenestemenn. Fastsatt av Kommunal- og moderniseringsdepartementet, i kraft 1. juli 2017.

[Forskrift 21. juni 2017 nr. 838](#) til lov om statens ansatte mv. Fastsatt av Kommunal- og moderniseringsdepartementet, i kraft 1. juli 2017.

[Forskrift 19. juni 2017 nr. 631](#) om endring i forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for persontransport med turbil. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. juni 2017.

[Forskrift 19. juni 2017 nr. 630](#) om endring i forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. juni 2017.

[Forskrift 9. juni 2017 nr. 719](#) om endringer i forskrift 6. desember 1996 nr. 1127 om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften). Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. juli 2017.

[Forskrift 8. juni 2017 nr. 1042](#) om endring i midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. juli 2017.

FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER

[Høring–endringer i arbeidsmiljøloven om deltidsansattes fortrinnsrett og rettskraft for Tvisteløsningsnemndas avgjørelser](#). Høringsfrist 31. oktober 2017.

[Høring om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak](#). Høringsfrist 29. september 2017.

[Høring om forslag om å innføre forbud mot bruk av plagg som helt eller delvis dekker ansiktet i barnehager og utdanningsinstitusjoner](#). Høringsfrist 20. september 2017.

[Høring – forslag til forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter](#). Høringsfrist 29. september 2017.

[Høring om klargjøring av virkeområdet til ordningen med regionale verneombud i hotell- og restaurantbransjen og renholdsbransjen](#). Høringsfrist 1. september 2017.

[Høring om utkast til ny personopplysningslov – gjennomføring av personvernforordningen i norsk rett](#). Høringsfrist 16. oktober 2017.

[Høring om utkast til endring i lov om pensjonstrygd for sjømenn](#). Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 1. oktober 2017.

ANNET

Danmark: Ekspertutvalg skal utrede spørsmål om fysisk og psykisk arbeidsmiljø, virkemidler, arbeidsmiljøsystemets organisering m.v. [Kommissorium for ekspertutvalg om utredning af arbejdsmiljøindsatsen](#), juli 2017.

Sverige: Arbeidskampregler skal utredes, med bakgrunn i konkurrerende organisasjoner. [Kommittédirektiv 2017:70 Översyn av rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden](#), juli 2017.

EU/EØS

KOMMISJONSMEDDELELSER OM RETTSAKTER

[Forslag til RÅDETS DIREKTIV](#) om iværksættelse af den aftale, der er indgået mellem European Community Shipowners' Associations (ECSA) og European Transport Workers' Federation (ETF) om ændring af Rådets direktiv 2009/13/EF i overensstemmelse med ændringsforslagene fra 2014 til konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006 som godkendt af Den Internationale Arbejdskonference den 11. juni 2014. COM(2017) 406 final, 27. juli 2017.

NY RETTSPRAKSIS, FORVALTNINGSPRAKSIS MM.

NORGE

RETTSPRAKSIS

LAGMANNSRETTENE

[Frostating lagmannsretts dom 4. september 2017 \(LF-2017-36032\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidsforhold. Åremål. Arbeidsavtale. Rett til oppsigelsesfrist.

[Arbeidsmiljøloven § 15-16.](#)

Arbeidsavtale mellom kommunen og rådmannen inneholdt bestemmelse om sluttvederlag tilsvarende ett års lønn. Tvisten gjaldt spørsmålet om rådmannen gjennom denne avtalen hadde frasagt seg retten til oppsigelsesfrist. Lagmannsrettens flertall, to dommere, kom til at så var tilfelle.

[Hålogaland lagmannsretts dom 25. august 2017 \(LH-2017-81952\)](#)

Kontraktsforhold. Aksjeselskap. Arbeidsforhold. Etterlønn. Aksjeloven § 6-2.

Saken gjelder krav på etterlønn etter avslutning av arbeidsforhold til daglig leder i et aksjeselskap. Etter arbeidsavtalen hadde arbeidstakeren (tidligere daglig leder) krav på etterlønn dersom arbeidsforholdet ble avsluttet etter initiativ fra arbeidsgiver. Representant for aksjonærene som også var styremedlem og aktiv i driften av selskapet fremmet mistillit mot daglig leder. Daglig leder stilte sin stilling til disposisjon og arbeidsforholdet ble avviklet. Tvist om dette var initiert av arbeidsgiver, slik at arbeidstaker hadde krav på etterlønn. Lagmannsretten kom til samme resultat som tingretten, som ga arbeidstaker medhold.

[Hålogaland lagmannsretts dom 17. juli 2017 \(LH-2017-103835\)](#)

Arbeidsforhold. Usaklig oppsigelse. Formfeil. Rimelighetsvurdering.

Urimelighetsvurdering. Urettmessig utestengelse fra arbeidsplassen.

Interesseavveining. [Arbeidsmiljøloven § 15-1](#)

Spørsmål om gjeninntreden i stilling etter aml. § 15-11 femte ledd. Lagmannsretten kom til at de formfeilene som forelå ved oppsigelsen ikke kunne anses for å være bagatellmessige, og konkluderte med at arbeidstakers interesse i å stå i arbeid veide tungt. Lagmannsretten kom til at arbeidstaker kunne gjeninntre i sin stilling.

[Borgarting lagmannsretts dom 7. juli 2017 \(LB-2017-5716\)](#)

Arbeidsrett. Tjenestemannsrett. Avskjed. Prøvingskompetanse. [Tjenestemannsloven § 15](#) og [§ 19](#).

Lagmannsretten kom under dissens (3-2) til at et vedtak om avskjed av en sogneprest var gyldig. Presten hadde gitt feilaktig inntrykk av å ha sertifikat da han søkte stillingen, og unnlot senere å korrigere dette, til tross for at sertifikat var et kvalifikasjonskrav for stillingen. I tillegg hadde han kjørt bil uten førerkort i mange år før og etter tilsetningen, og var også bøtelagt for dette flere ganger. Flertallet (fagdommerne) kom til at presten ved utilbørlig atferd hadde brutt ned den tilliten som var nødvendig for stillingen, slik at vilkårene for avskjed var oppfylt etter tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav b. I vurderingen vektla flertallet særlig tillitstapet mellom presten og arbeidsgiver. En samlet lagmannsrett la til grunn at det gjelder et ulovfestet krav om at avskjeden ikke må fremstå som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon også ved avskjed etter tjenestemannsloven, jf. Rt-2005-518, og at dette er en del av rettsanvendelsesskjønnet som domstolene kan prøve. At avskjeden innebar tap av ordinasjon som prest, og dermed en vesentlig begrensning i

hvordan han kunne nyttiggjøre seg teologiutdannelsen i inntektsbringende arbeid, var likevel ikke tilstrekkelig for at avskjeden i dette tilfellet kunne anses som en urimelig eller uforholdsmessig reaksjon. Tjenestemannsloven ble opphevet 1. juli 2017, da statsansatteloven trådte i kraft.

[Borgarting lagmannsretts dom 29. juni 2017 \(LB-2017-24441\)](#)

Sivilprosess. Arbeidsrett. Lovvalg.

En arbeidstaker av britisk opprinnelse ansatt i et sveitsisk selskap utførte arbeid i Norge over en periode på fem år og ni måneder da han måtte slutte i jobben etter å ha blitt oppsagt. Han gikk til søksmål mot arbeidsgiver ved norsk domstol. Det var uenighet om hvilket lands rett tvisten skulle avgjøres etter. Tingretten delte saken og tok stilling til lovvalgsspørsmålet særskilt, og kom til at saken etter Roma I forordningen [(EF) nr. 593/2008] artikkel 8 var underlagt norsk rett. Arbeidsgivers anke til lagmannsretten ble forkastet.

[Eidsivating lagmannsrett dom 8. juni \(LE-2017-48036\)](#)

Arbeidsrett. Avskjed. Rett til å fortsette i stilling. [Arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd.](#)

Lagmannsretten kom, i motsetning til tingretten, til at en oppsagt flytekniker ikke hadde rett til å fortsette i stillingen fram til rettskraftig avgjørelse.

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 8. juni \(LB-2017-73133\)](#)

Arbeidsrett. Egenoppsigelse. Søksmålsfrist. Løftebrudd. [Arbeidsmiljøloven § 17-4](#)

A sa opp sin stilling 9. november 2015. I motsetning til tingretten fant lagmannsretten at stevningen som ble inngitt 16. februar 2017 var fremsatt for sent og at søksmålet måtte avvises. At A hadde anført at arbeidsgiver hadde utøvd press i forbindelse med oppsigelsen hindret ikke at søksmålsfristen begynte å løpe. Heller ikke As anførsel om at arbeidsgiver ved oppsigelsen hadde lovet at han skulle få jobben tilbake kunne gi rom for å gjøre unntak for søksmålsfristen. Blant annet ble det vektlagt at søksmålet var reist etter arbeidsmiljølovens regler og ikke som erstatningskrav som følge av manglende oppfyllelse av avtale.

[Borgarting lagmannsretts dom 29. mai 2017 \(LB-2016-70178-2\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidsforhold. Ulovlig oppsigelse. Tilretteleggingsplikt. [Arbeidsmiljøloven § 4-6.](#)

Saken gjaldt spørsmål om ulovlig oppsigelse etter arbeidsmiljøloven § 15-7. Et sentralt spørsmål var om arbeidsgiver hadde oppfylt sin tilretteleggingsplikt etter § 4-6. Arbeidsgiver hadde over en lengre tidsperiode forsøkt å tilpasse arbeidet for arbeidstakeren som ikke klarte å komme tilbake i 100 prosent stilling som bussfører. Interesseavveiningen kunne ikke gå i arbeidstakerens favør i dette tilfellet. Oppsigelsen ble ikke ansett som ulovlig. Det var ikke grunnlag for å tilkjenne erstatning eller oppreisning til arbeidstakeren.

[Borgarting lagmannsretts dom 24. mai 2017 \(LB-2016-108239\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidsforhold. Gyldighet av avskjed/oppsigelse. Erstatning.

Fraværdom. [Tvisteloven § 16-10](#). [Arbeidsmiljøloven § 15-4](#), [§ 15-5](#), [§ 15-7](#) og [§ 15-12](#).

I sak om gyldighet av avskjed/oppsigelse av deltidsansatt butikkmedarbeider og krav om erstatning ble arbeidsgiver frifunnet i tingretten. Etter anke fra arbeidstaker ble det avsagt fraværdom, jf. tvisteloven § 16-10, i lagmannsretten. Det ble i samsvar med ankende parts påstandsgrunnlag lagt til grunn at han var blitt oppsagt, og at oppsigelsen var formuriktig og usaklig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-4 og § 15-7. Oppsigelsen ble kjent ugyldig, og arbeidstaker ble tilkjent kr 85.000 i erstatning, herunder kr 20.000 i oppreisning, jf. arbeidsmiljøloven § 15-5 og § 15-12.

[Arbeidsrettens dom 30. august 2017 \(AR-2017-22\)](#)

Habilitet.

Spekter anførte at varadommer for Akademikerne var inhabil. Habilitetsinnsigelsen var fundert i uttalelser dommeren hadde kommet med på sosiale medier, i kommentarfelt og på en blogg. Akademikerne viste til Arbeidsrettens praksis, og anførte at tilknytning til arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden i seg selv ikke gir grunnlag for inhabilitet. Arbeidsretten fant at det at dommeren selv var berørt av den omstridte overenskomst ikke i seg selv tilsa at han ikke kunne tenestegjøre som dommer i saken. Spekter fikk imidlertid medhold i sin habilitetsinnsigelse, da retten fant at dommerens uttalelser på Facebook var direkte knyttet til den konkrete uenigheten mellom partene i konflikten som skulle avgjøres av Arbeidsretten.

[Arbeidsrettens dom 30. juni 2017 \(AR-2017-19\)](#)

Lønn. Beredskapstjeneste

Særavtale for fredstidsberedskap i Forsvaret har bestemmelser om kompensasjon ved beredskap med plikt til å møte innen henholdsvis fire og 48 timer. Flertallet kom til at det for rett til kompensasjon for beredskap innen 48 timer var krav om at det også måtte være pålagt restriksjoner. Ordlyden var klar. Bestemmelsene lest i sammenheng og forhandlingsforløpet støttet denne forståelsen. Flertallet kom etter konkret vurdering til at Ubåtvåpenets 36 timers beredskap ikke ga rett til kompensasjon, og at de belastninger den medførte ikke oppfylte kravet til restriksjon. Dissens 6-1.

[Arbeidsrettens dom 27. juni 2017 \(AR-2017-17\)](#)

Styringsrett. Permisjon. Omgåelse

Pilotavtalen mellom NHO/Pilot Services Norway AS (PSN) og YS/Norwegian Pilot Union (NPU) har i § 3 bestemmelser om permisjon. Spørsmålet var om avtalen måtte forstås slik at den var til hinder for at PSN innvilget permisjon til piloter som tok midlertidig ansettelse i annet selskap i Norwegian-konsernet. Arbeidsretten kom til at pilotavtalens bestemmelser om permisjon ikke var uttømmende. Krav om dom for at PSNs innvilgelse av permisjoner høsten 2016 var en omgåelse av pilotavtalen eller i strid med den tariffrettslige lojalitetsplikten førte heller ikke frem.

[Arbeidsrettens dom 23. juni 2017 \(AR-2017-15\)](#)

Lønnsregulering.

Tvist mellom Norges Rederiforbund (NR) og Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Sjømannsforbund (NSF) vedrørende hvorvidt avtalt lønnstillegg skal legges på grunnhyren eller månedshyren. Arbeidsretten ga LO medhold i at minimumstillegget skulle legges på grunnhyren i hyretabellen. Ordlyden i protokollen ga ikke veiledning i avgjørelsen av spørsmålet, og det hadde heller ikke vært berørt under forhandlingene. NR hadde belaget seg på en annen innretning enn den som fulgte av festnet tariffpraksis. De måtte selv bære risikoen for den uklarhet som oppsto ved at deres forutsetninger ikke var gjort kjent for NSF.

SAKER FRA EU-DOMSTOLEN

[Dom 14. september 2017, C-168/16 og C-169/16 Nogueira m.fl. \(Crewlink og Ryanair\), EU:C:2017:688](#)

Internasjonal privatrett, jurisdiksjon, Bruxelles I-forordningen

Artikel 19, nr. 2), litra a), i Rådets forordning (EF) nr. 44/2001 af 22. december 2000 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område skal fortolkes således, at når en sag anlægges af en arbejdstager, der er ansat som medlem af kabinepersonalet hos eller stillet til rådighed for et luftfartsselskab, med henblik på at afgøre den påkendende rets kompetence, kan begrebet »det sted, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde«, ikke sidestilles med begrebet »hjemmebase« som omhandlet i bilag III til Rådets forordning (EF) 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. Begrebet »hjemmebase« udgør ikke desto mindre en væsentlig indikation med henblik på at fastlægge »det sted, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde«.

[Dom 7. september 2017, C-174/16 H mot Land Berlin, EU:C:2017:637](#)

Foreldrepermisjon, prøvetid, forlængelse, rett til gjeninntreden

1) § 5, stk. 1 og 2, i den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, som findes i bilaget til Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, som underlægger den endelige forfremmelse til en tjenestemandstilling med ledelsesfunktion den betingelse, at den udvalgte ansøger på tilfredsstillende vis gennemfører en toårig prøvetid i denne stilling, og i medfør af hvilken den nævnte prøvetid i en situation, hvor den udvalgte ansøger i størstedelen af prøvetiden har været og stadig befinder sig på forældreorlov, i henhold til loven ophører ved udløbet af denne toårige periode, uden at en forlængelse heraf er mulig, idet den pågældende følgelig ved sin tilbagevenden fra forældreorloven genansættes i den stilling på et lavere niveau såvel på det vedtægtsmæssige plan som lønmæssigt, som den pågældende havde været ansat i inden den nævnte prøvetid. Tilsidesættelsen af denne bestemmelse kan ikke begrundes med det formål, der forfølges med samme prøvetid, som består i at gøre det muligt at vurdere egnetheden til at bestride den stilling med ledelsesfunktion, der skal besættes.

2) Det tilkommer den forelæggende ret, ved om nødvendigt at bortse fra den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning, at efterprøve, således som den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1, kræver det, om det for den pågældende delstat i dennes egenskab af arbejdsgiver under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede faktisk var umuligt at gøre det muligt for den pågældende at vende tilbage til sin stilling ved udløbet af forældreorloven og, i bekræftende fald, at sikre, at denne tildeles en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med sin ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, uden at denne tildeling af en stilling gøres betinget af en ny forudgående udvælgelsesprocedure. Det tilkommer ligeledes den forelæggende ret at sikre, at den pågældende ved udløbet af forældreorloven kan gennemføre en prøvetid i den stilling, som vedkommende har fået tilbage, eller i en ny tildelt stilling under betingelser, som er i overensstemmelse med kravene i den reviderede rammeaftales § 5, stk. 2.

[Dom 26. juli 2017, C-175/16 Häivä m.fl., EU:C:2017:617](#)

Arbejdstid, familiavløsere, arbejdstidsregelens anvendelsesområde

Artikel 17, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med fastsættelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at den ikke kan finde anvendelse på en lønnet beskæftigelse som den i hovedsagen omhandlede, der består i at passe børn under familielignende forhold ved afløsning af den person, hvis hovedbeskæftigelse det er at udføre denne opgave, når det ikke er godtgjort, at arbejdstidens længde som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller at arbejdstageren selv kan fastsætte den, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

[Dom 20. juli 2017, C-416/16 Piscarreto Ricardo, EU:C:2017:574](#)

Virksomhetsoverdragelse, kommunalt foretak-kommune, arbejdstagerbegreb

- 1) 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 skal fortolkes således, at en situation, hvor en kommunal virksomhed, hvori en kommune er eneaktionær, opløses ved en afgørelse truffet af denne kommunes udøvende organ, og dens aktiviteter dels overføres til nævnte kommune for at blive udøvet direkte af samme kommune, dels til en anden kommunal virksomhed, hvis vedtægt er blevet ændret med henblik herpå, og hvori denne samme kommune også er eneaktionær, er omfattet af nævnte direktivs anvendelsesområde, på betingelse af at den pågældende virksomheds identitet bevares efter overførslen, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at afgøre.
- 2) En person som sagsøgeren i hovedsagen, der, på grund af at den pågældendes arbejdskontrakt er suspenderet, ikke er i aktiv tjeneste, er omfattet af begrebet »arbejdstager« som omhandlet i artikel 2, stk. 1, litra d), i direktiv 2001/23, for så vidt som den pågældende er beskyttet som arbejdstager i den omhandlede nationale lovgivning, hvilket det dog tilkommer den forelæggende ret at efterprøve. Med forbehold for denne efterprøvelse skal rettigheder og forpligtelser i henhold til den pågældendes arbejdskontrakt under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede anses for at være overgået til erhververen i overensstemmelse med dette direktivs artikel 3, stk. 1.
- 3) Det tredje spørgsmål, som Tribunal Judicial da Comarca de Faro (ret i første instans i Faro, Portugal) har forelagt, kan ikke antages til realitetsbehandling.

[Dom 19. juli 2017, C-143/16 Abercrombie & Fitch Italia Srl, EU:C:2017:566](#)

Alderdiskriminering, yngre arbejdstagere, adgang til vikaransættelse, automatisk ophør ved 25 års alder

Artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder samt artikel 2, stk. 1, artikel 2, stk. 2, litra a), og artikel 6, 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 de ikke er til hinder for en bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede, der tillader en arbejdsgiver at indgå en vikarkontrakt med en arbejdstager under 25 år, uanset arten af de ydelser der skal udføres, og at afskedige arbejdstageren, når denne fylder 25 år, såfremt denne bestemmelse forfølger et legitimt beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitisk formål, og såfremt de midler, som er fastsat for at opnå dette formål, er hensigtsmæssige og nødvendige.

[Dom 13. juli 2017, C-354/16 Kleinsteuber, EU:C:2017:539](#)

Deltidsarbejd, kønnsdiskriminering, beregningsgrundlag for pension

- 1) § 4, stk. 1 og 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der er indgået den 6. juni 1997, som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, som ændret, og artikel 4 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 skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national lovgivning, der for så vidt angår beregningen af størrelsen af en erhvervstilknyttet pensionsordning fastsætter en sondring mellem arbejdsindkomst, der ligger under bidragsberegningsgrænsen for den obligatoriske pensionsforsikring, og arbejdsindkomst, der ligger over denne, og som ikke behandler indkomst fra deltidsbeskæftigelse således, at der først foretages en beregning af indkomsten ved en tilsvarende fuldtidsbeskæftigelse, på grundlag af hvilken der dernæst foretages en beregning af, hvilken del af denne der ligger henholdsvis over og under bidragsberegningsgrænsen, hvorefter dette forhold til slut overføres på den lavere indkomst fra deltidsbeskæftigelsen.

2) Rammeforfattens § 4, stk. 1 og 2, og artikel 4 i direktiv 2006/54 skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national lovgivning, som med henblik på beregningen af størrelsen af en erhvervstilknyttet pensionsordning for en ansat, der har haft perioder med fuldtidsarbejde og perioder med deltidsarbejde, fastsætter en ensartet beskæftigelsesgrad for hele ansættelsesforholdets varighed, for så vidt som denne metode til beregning af alderspensionen ikke er i strid med reglen om pro rata temporis. Det tilkommer den nationale ret at efterprøve, at dette er tilfældet.

3) Artikel 1 og 2 samt artikel 6, 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 de ikke er til hinder for en national lovgivning, der fastsætter en erhvervstilknyttet pension, hvis størrelse svarer til forholdet mellem ancienniteten og varigheden af perioden mellem påbegyndelsen af ansættelsen i virksomheden og den normale pensionsalder, der er fastsat i den obligatoriske pensionsforsikring, og begrænser de pensionsgivende tjenesteår, der kan medregnes.

[Dom 5. juli 2017, C-190/16 Fries, EU:C:2017:513](#)

Alderdiskriminering, piloter, grunnrettscharterets artikkel 15, EU-forordningen ad sivil luftfart

1) Undersøgelsen af det første og det andet spørgsmål har intet frembragt, der kan rejse tvivl om gyldigheden af punkt FCL.065, litra b), i bilag I til Kommissionens forordning (EU) nr. 1178/2011 af 3. november 2011 om fastsættelse af tekniske krav og administrative procedurer for flyvebesætninger i civil luftfart i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 216/2008, henset til artikel 15, stk. 1, eller artikel 21, stk. 1, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.

2) Punkt FCL.065, litra b), i bilag I til forordning nr. 1178/2011 skal fortolkes således, at det ikke forbyder en indehaver af et pilotcertifikat, som er fyldt 65 år, at flyve som pilot på tomme flyvninger eller færgeflynninger, der foretages som led i et luftfartselskabs erhvervsvirksomhed, på hvilke der hverken transporteres passagerer, gods eller post, eller at fungere som instruktør og/ eller eksaminator om bord på et luftfartøj uden at indgå i flyvebesætningen.

[Dom 22. juni 2017, C-566/15 Erzberger, EU:C:2017:562](#)

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

Artikel 45 TEUF skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en medlemsstats lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, i henhold til hvilken arbejdstagere, der er beskæftiget ved en koncerns driftssteder beliggende på denne medlemsstats område, fratages deres stemmeret og deres valgbarhed ved valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen for det i nævnte medlemsstat etablerede moderselskab i koncernen eller i givet fald deres ret til at udøve eller fortsætte med at udøve deres mandat som medarbejderrepræsentant i denne bestyrelse, når disse arbejdstagere forlader deres stilling ved et sådant driftssted for at få beskæftigelse i et af koncernens datterselskaber, der er etableret i en anden medlemsstat.

Overdragelse av virksomhet, insolvensbeskyttelse

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 og navnlig dette direktivs artikel 5, stk. 1, skal fortolkes således, at den beskyttelse af arbejdstagere, der er sikret ved dette direktivs artikel 3 og 4, varetages i en situation som den i hovedsagen omhandlede, hvor overførslen af en virksomhed sker efter en konkurserklæring i forbindelse med en pre-pack-procedure, der er forberedt inden denne konkurserklæring og gennemført umiddelbart efter konkurserklæringen, inden for hvis ramme bl.a. en »påtænkt kurator« udpeget af en ret undersøger mulighederne for en tredjemands eventuelle fortsættelse af denne virksomheds aktiviteter og træffer forberedelse til handlinger, der skal foretages kort efter konkurserklæringen, for at gennemføre denne fortsættelse og i øvrigt, at det i denne henseende ikke har betydning, at det formål, der forfølges ved denne pre-pack-procedure, ligeledes tilsigter provenumaksimering for alle den omhandlede virksomheds kreditorer.

GENERALADVOKATENS FORSLAG TIL AVGJØRELSER

[Sak 103/16 Sag C-103/16 Jessica Porras Guisado mot Bankia SA Sección Sindical de Bankia de CCOO m.fl.](#)

Opsigelsesvern for gravide m.v., nedbemanning («kollektive opsigelser»), vilkår for opsigelsesadgang

Forslag til afgørelse fra generaladvokat Sharpston 14. september 2017; EU:C:2017:691

- De betingelser, hvorefter artikel 10, 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, tillader, at en gravid arbejdstager afskediges, svarer ikke nøjagtigt til udtrykket »en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv«, i artikel 1, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser. En bestemt situation, som giver anledning til en kollektiv afskedigelse, kan, når omstændighederne kræver det, betegnes som et »særligt tilfælde« som omhandlet i den førstnævnte bestemmelse. Det påhviler den nationale ret at bekræfte, at der foreligger sådanne omstændigheder.
- Artikel 10, stk. 1, i direktiv 92/85 bør fortolkes således, at undtagelsen fra forbuddet mod afskedigelse i denne bestemmelse ikke finder anvendelse, når en gravid arbejdstager med sandsynlighed kan indsættes i en anden hensigtsmæssig stilling efter en kollektiv afskedigelse. Det påhviler den nationale ret at afgøre, om dette er tilfældet.
- Artikel 10 i direktiv 92/85 kræver, at medlemsstaterne beskytter gravide arbejdstagere mod både selve afskedigelsen (med henblik på at overholde deres forpligtelser efter artikel 10, stk. 1, og mod følgerne af en afskedigelse, som er forbudt i henhold til artikel 10, stk. 1, men som alligevel har fundet sted (med henblik på at overholde deres forpligtelser efter artikel 10, stk. 3).
- Artikel 10, stk. 1, i direktiv 92/85 pålægger ikke medlemsstaterne at vedtage specifikke bestemmelser, som giver gravide arbejdstagere fortrinsret til at forblive i en virksomhed i tilfælde af en kollektiv afskedigelse. Medlemsstaterne kan vedtage en sådan bestemmelse i form af yderligere beskyttelse eller af hensyn til retssikkerheden, hvis de ønsker det.
- For at et opsigelsesvarsel kan opfylde kravene i barselsdirektivets artikel 10, stk. 2, i direktiv 92/85, skal det være både skriftligt og give en berettiget begrundelse vedrørende de særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med graviditeten, som tillader afskedigelsen. Det påhviler den nationale ret at afgøre, om dette er tilfældet.

[Sak C-158/16 Margarita Isabel Vega González mot Consejería de Hacienda y Sector Público del gobierno del Principado de Asturias](#)

Midlertidig ansættelse, begrepet «ansættelsesvilkår», permisjon for å ivareta offentlig verv

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Sharpston 7. september 2017; EU:C:2017:647
Udtrykket »ansættelsesvilkårene« som omhandlet i § 4, stk. 1, i den rammeaftale, der er bilagt 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 det omfatter en ret til orlov som den i hovedsagen omhandlede ret, når en fastansat tjenestemand har ret til at tage orlov til særlig tjeneste med henblik på at varetage et hverv som valgt medlem af et regionalt parlament, og en ansat i en tilsvarende situation, der er i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, ikke har denne ret.

[Sak C-518/15 Ville de Nivelles mot Rudy Matzak](#)

Arbejdstid, reglens anvendelsesområde, unntaksadgang, brannmenn, forholdet til lønnsregulering, beredskapsvakt

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Sharpston 26. juli 2017; EU:C:2017:619

1) Artikel 17, stk. 3, litra c), nr. iii), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden bør fortolkes således, at den kun giver medlemsstater mulighed for at undtage visse kategorier af brandmænd, der er rekrutteret af det offentlige brandvæsen, fra anvendelsesområdet for de bestemmelser i direktivet, der fremgår af artikel 17, stk. 3. Den giver ikke medlemsstater mulighed for at undtage disse arbejdstagere fra anvendelsesområdet for alle de bestemmelser, der gennemfører direktivet, og den giver navnlig ikke mulighed for, at disse arbejdstagere undtages fra anvendelsen af de bestemmelser, som definerer »arbejdstid« og »hvileperiode«.

2) Direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at det er til hinder for, at en medlemsstats nationale lovgiver anvender eller indfører en definition af »arbejdstid«, der er mindre restriktiv end den i direktivet opstillede. Medlemsstatens lovgiver kan dog forbedre beskyttelsen af arbejdstagere, forudsat at lovgiver herved ikke afviger fra definitionen.

3) Definitionen af »arbejdstid« i artikel 2 i direktiv 2003/88 finder ikke, automatisk og uden videre, anvendelse som regulering af lønnen til arbejdstagere, der kan drage fordel af den beskyttelse i forhold til sikkerhed og sundhed, som direktivet giver. Selv om direktivet ikke pålægger medlemsstaterne at anvende definitionen af »arbejdstid« på spørgsmål om aflønning, bestemmer det dog heller ikke, at de ikke kan gøre det. Det følger heraf, at medlemsstaterne frit kan indføre national lovgivning, hvorefter aflønningen af en eller flere kategorier af arbejdstagere skal bygge på denne definition.

4) Definitionen af »arbejdstid« i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 bør ikke fortolkes således, at den automatisk udstrækkes til arbejdstagere på standby-vagt, som pålægges at være i stand til at svare på deres arbejdsgiveres opkald inden for et kort tidsrum (uden samtidig at være pålagt at være fysisk til stede i arbejdsgiverens virksomhed), og hvis muligheder for at udøve andre aktiviteter i det pågældende tidsrum følgelig kan være begrænset. Det er snarere nødvendigt at tage hensyn til kvaliteten af den tid, som arbejdstageren kan nyde, når han har denne form for vagt, f.eks. hans mulighed for at bruge tiden på egne interesser og familie. Det er kvaliteten af den tid, han tilbringer, snarere end den nøjagtige afstand til arbejdspladsen, der er altafgørende i denne sammenhæng. Om sådan tid kan anses for »arbejdstid« i et bestemt tilfælde, skal afgøres af den nationale ret på grundlag af de faktiske omstændigheder.

[Sak C-320/16 \[straffesak mot\] Uber France SAS](#)

Tjenesteytelser, transport, sanksjoner ved overtredelse av nasjonal regulering, arbeidstagerbegrep

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Szpunar 4. juli 2017; EU:C:2017:511

Artikel 1, nr. 5), 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, sammenholdt med denne artikels nr. 2), skal fortolkes således, at en bestemmelse i national ret, der forbyder og sanktionerer det forhold at stille en ordning til rådighed, der skaber kontakt mellem kunder og personer, der udøver virksomhed i form af persontransport i strid med de bestemmelser, der gælder for en sådan virksomhed, ikke udgør en forskrift vedrørende tjenester, der er omfattet af meddelelsespligten i henhold til dette direktivs artikel 8.

[Sak C-306/16 António Fernando Maio Marques da Rosa mot Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação SA](#)

Arbejdstid, ukentlig hvileperiode, plassering i syvdagersperiode

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Saugmandsgaard Øe 21. juni 2017; EU:C:2017:486

Artikel 5 i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, artikel 5 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden og artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder skal fortolkes således, at disse bestemmelser ikke kræver, at den ugentlige hvileperiode skal tildeles senest den syvende dag efter seks på hinanden følgende arbejdsdage, men påbyder, at denne tildeles inden for hver syvdagesperiode.

[Sak C-214/16 Conley King mot Sash Window Workshop Ltd, Richard Dollar](#)

Retten til ferie, ferie uten feriepenger, oppgjør ved opphør av arbeidsforhold, Grunnrettscharterets artikkel 31

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Tanchev 8. juni 2017; ECLI:EU:C:2017:439

1) Hvis der er en tvist mellem en arbeidstager og en arbejdsgiver med hensyn til, hvorvidt en arbeidstager har ret til årlig betalt ferie i henhold til artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, er det uforeneligt med EU-retten, og navnlig princippet om et effektivt retsmiddel, hvis arbeidstageren skal afholde ferie, inden han ved, om han har ret til betalt ferie.

2) Hvis en arbeidstager ikke afholder hele eller en del af den årlige ferie, som han har ret til, i det ferieår, hvor denne ret bør udøves, under omstændigheder, hvor han ville have gjort det, hvis ikke arbejdsgiveren havde nægtet ham betalt ferie for enhver ferie, han afholder, kan arbeidstageren gøre gældende, at han hindres i at udøve sin ret til betalt ferie, således at denne ret overføres, indtil han har mulighed for at udøve den.

3) Ved et ansættelsesforholds ophør har en arbeidstager i henhold til artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88 en ret til en finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt inden det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren gav arbeidstageren en passende mulighed for udøvelsen af retten til lønnet ferie. Det er først fra dette tidspunkt, at tidsmæssige og andre begrænsninger af udøvelsen af retten til årlig betalt ferie som medlemsstaterne har valgt at vedtage bestemmelse om, kan finde anvendelse, og selv i dette tilfælde kun såfremt disse begrænsninger falder inden for rammerne af det skøn, medlemsstaterne er tillagt i henhold til artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, og i øvrigt er i overensstemmelse med EU-retten. Hvis en passende mulighed for udøvelsen af retten til årlig betalt ferie aldrig er blevet indrømmet, skal der betales en godtgørelse i henhold til artikel 7, stk. 2, i direktiv 2003/88, der dækker hele ansættelsesperioden, indtil afslutningen af ansættelsesforholdet. Under

omstændighederne i hovedsagen er begrænsning af overførselsperioden til 18 måneder fra afslutningen af ferieåret, hvori ferien blev optjent, ikke forenelig med artikel 7 i direktiv 2003/88.

NYE SAKER

[Sak C-391/17 Sindicatul Energia Oradea mot SC Termoelectrica SA](#)

Arbeidsmiljø, gruppeklassifisering med virkning for pensionsrettigheder

Fortegelse fra Curtea de Apel Oradea (Romania) 29. juni 2017

Præjudisielt spørgsmål:

Er bestemmelserne i dekret nr. 50/1990, som fortolket i afgørelse nr. 9/2016 afsagt af ÎCCJ [Înalta Curte de Casație și Justiție (kassationsdomstol, Rumænien)] i lovens interesse — som er bindende for de almindelige domstole, og i kraft af hvilken arbejdssteder i gruppe I og II svarer til dem, der nøje og udtømmende er fastlagt i bilag 1 og 2 til dekretet, og hvorefter domstolene ikke må udvide anvendelsesområdet for dekretets bestemmelser til at omfatte andre lignende tilfælde, hvilket bevirker, at tidligere arbejdstagere ikke kan tildeles pensionsrettigheder som følge af de vanskelige arbejdsforhold, hvorunder de har udført deres aktivitet — forenelige med artikel 114, stk. 3, TEUF, artikel 151 TEUF og artikel 153 TEUF samt bestemmelserne i rammedirektiv 89/391/EØF (1) og de efterfølgende særdirektiver.

[Sak C-338/17 Virginie Marie Gabriel Guigo mot Fond «Garantirani vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite»](#)

Insolvens, lønngaranti, dekningsfrister, nasjonalt «handlingsrom» – ekvivalens og proporsjonalitet

Foreleggelse fra Varhoven administrativen sad (Bulgaria) 7. juli 2017

Præjudisielle spørgsmål:

Skal artikel 151 og 153 TEUF samt artikel 3, 4, 11 og 12 i direktiv 2008/94 1 fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national bestemmelse som artikel 4, stk. 1, i Zakon za Garantiranite vzemania na rabotnitsite i sluzhitelite pri nesastoyatelnost na rabotodatelia (lov om arbejdstagernes sikrede krav i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens), hvorefter personer, hvis ansættelsesforhold ophørte før den fastsatte periode på tre måneder før registreringen af afgørelsen om at indlede insolvensbehandling af arbejdsgiverens bo, ikke er omfattet af beskyttelsen af arbejdsrelaterede tilgodehavender?

Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende: Skal princippet om medlemsstaternes procesautonomi under hensyntagen til ækvivalensprincippet, effektivitetsprincippet og proportionalitetsprincippet i forbindelse med den sociale målsætning i artikel 151 og 153 TEUF og direktiv 2008/94 fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national foranstaltning som artikel 25 i lov om arbejdstagernes garanterede krav i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens, hvorefter retten til at anmelde og få dækket sikrede krav bortfalder efter udløbet af en frist på to måneder fra tidspunktet for registreringen af afgørelsen om at indlede insolvensbehandlingen, når medlemsstatens nationale ret indeholder en bestemmelse som artikel 358, stk. 1, nr. 3, i Kodeks na truda (arbejdsloven), hvorefter fristen for at anmelde arbejdsrelaterede tilgodehavender er på tre år fra det tidspunkt, hvor kravet skulle have været betalt, og betalinger foretaget efter udløbet af denne frist ikke anses for at være sket uden retsgrundlag?

Skal artikel 20 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder fortolkes således, at den ikke er til hinder for at foretage en sådan sondring for det første mellem arbejdstagere med tilgodehavender, hvis ansættelsesforhold ophørte før den fastsatte periode på tre måneder før registreringen af afgørelsen om at indlede insolvensbehandling af arbejdsgiverens bo, og arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold ophørte inden for den fastsatte periode på tre måneder, samt for det andet mellem disse arbejdstagere og arbejdstagere, som

i henhold til arbejdslovens artikel 358, stk. 1, nr. 3, ved ophøret af deres ansættelsesforhold har en ret til beskyttelse af deres tilgodehavender i en periode på tre år, som begynder på det tidspunkt, hvor tilgodehavendet skulle have været betalt?

Skal artikel 4, sammenholdt med artikel 3 i direktiv 2008/84 og med proportionalitetsprincippet fortolkes således, at de ikke er til hinder for en bestemmelse som artikel 25 i lov om arbejdstagernes garanterede krav i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens, hvorefter retten til at anmelde og få dækket sikrede krav udløber automatisk og uden mulighed for en individuel vurdering af de relevante omstændigheder ved udløbet af en frist på to måneder fra tidspunktet for registreringen af afgørelsen om at indlede insolvensbehandling?

[Sak C-331/17 Martina Sciotto v Fondazione Teatro dell'Opera di Roma](#)

Midlertidig ansættelse, lovlighed av unntak for opera- og orkesteransatte

Forleggelse fra Corte d'appello di Roma (Italia) 1. juni 2017

Prejudisielt spørsmål:

Om EU-retten (navnlig § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18.3.1999, og som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28.6.1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (1)) er til hinder for en national lovgivning (navnlig artikel 3, stk. 6, i lovdekret nr. 64 af 30.4.2010, ophøjet, med ændringer, til lov nr. 100 af 29.6.2010), der, idet den generelt udelukker tidsbegrænsede ansættelsesforhold ved opera- og koncerthusfonde fra reglen om, at den sædvanlige form for ansættelsesforhold er tidsbegrænsede ansættelsesforhold, skal fortolkes som en fuldstændig liberalisering af sådanne ansættelsesforhold, uden at der, heller ikke i tilfælde af gentagne ansættelser, som går ud over treårsperioden (eller en anden periode), er fastsat foranstaltninger med henblik på konvertering af ansættelsesforholdet (stabilisering) og/eller skadeserstatning.

[Sak C-315/17 Pilar Centeno Meléndez mot Universidad de Zaragoza](#)

Midlertidig ansættelse, lønnsbegreb, individuelle kvailfikasjoner, lønnsulikhet

Foreleggelse fra Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza (Spania) 29. mai 2017

Prejudisielle spørsmål:

- 1) Finder § 4, stk. 1, i den rammeaftale, som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999, anvendelse på det løntillæg knyttet til det horisontale karriereforløb, som sagsøgeren gør krav på, idet der er tale om et ansættelsesvilkår, eller er der derimod tale om et lønelement med de kendetegn, der er beskrevet i denne kendelse, der beror på modtagerens subjektive egenskaber, som er opnået gennem et arbejde, der er udøvet i et antal år i overensstemmelse med kriterier vedrørende progression med hensyn til kompleksitet og ansvar, kontinuitet, specialisering og faglig kompetence?
- 2) Såfremt det foregående spørgsmål besvares bekræftende, og Domstolen finder, at der er tale om et ansættelsesvilkår som de i rammeaftalens § 4, stk. 1, omhandlede, er der da tale om en lønforskel, som kan begrundes i objektive hensyn?

[Sak C-312/17 Surjit Singh Bedi mod Forbundsrepublikken Tyskland og Forbundsrepublikken Tyskland på vegne af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland](#)

Tariffavtale, overgangsstonad, pensjonsrettigheter, ikke-diskriminering

Foreleggelse fra Landesarbeitsgericht Hamm (Tyskland) 29. mai 2017

Prejudisielt spørsmål:

Skal artikel 2, stk. 2, i direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv fortolkes således, at den er til hinder for en ordning i en kollektiv overenskomst, hvorefter retten til en overgangshjælp (»Überbrückungsbeihilfe«), som tildeles med det formål at sikre arbejdstagere, der har mistet deres arbejde, en passende forsørgelse på grundlag af den overenskomstfastsatte grundløn,

indtil der opnås økonomisk sikring ved retten til pension fra den lovpligtige pensionsforsikring, ophører, når retten til førtidig alderspension («vorgezogenes Altersruhegeld») indtræder, og hvis anvendelse tager udgangspunkt i muligheden for at modtage førtidspension på grund af handicap («vorzeitige Altersrente wegen Behinderung»)?

[Sak C-258/17 E.B. mod Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter BVA](#)

Pensjon, diskriminering, opptjeningstid, virkning av disiplinærsanksjoner, direktiv 2000/78/EF, «tilbakevirkning» av EU-rett

Foreleggelse fra Verwaltungsgerichtshof (Østerrike) 15. mai 2017

Prejudisielle spørsmål:

1) Er artikel 2 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (herefter: »direktivet«) til hinder for at opretholde den retsskabende virkning af en efter national ret retskraftig administrativ afgørelse inden for disciplinærretten for tjenestemænd (disciplinærafgørelse), hvorved der blev fastsat en pensionering af tjenestemanden med nedsat pension, når

EU-retlige bestemmelser, navnlig direktivet, endnu ikke fandt anvendelse på den nævnte administrative afgørelse på tidspunktet for dens vedtagelse, men

en (tænkt) tilsvarende afgørelse ville være i strid med direktivet, hvis den blev vedtaget inden for dettes anvendelsesområde ratione temporis?

2) I bekræftende fald, er det for at tilvejebringe en tilstand uden forskelsbehandling

a) set fra et EU-retligt synspunkt nødvendigt med hensyn til beregningen af pensionen at stille tjenestemanden på samme måde, som hvis han i perioden mellem den administrative afgørelses ikrafttræden og hans lovbestemte pensionsalders indtræden ikke havde været på pension, men derimod i aktiv tjeneste, eller er det

b) til dette formål tilstrækkeligt at anerkende den fulde pension, som den pågældende er berettiget til som følge af pensioneringen på det i den administrative afgørelse nævnte tidspunkt, som rimelig?

3) Afhænger besvarelsen af det andet spørgsmål af, om tjenestemanden aktivt har tilstræbt en faktisk optagelse af en aktiv gerning i forbundsstatens tjeneste før pensionsalderens indtræden?

4) Såfremt det (eventuelt også afhængigt af de i det tredje spørgsmål nævnte omstændigheder) anses for tilstrækkeligt at annullere den procentvise nedsættelse af pensionen:

Kan direktivets forbud mod forskelsbehandling begrunde at dette har forrang frem for modstridende nationale bestemmelser, som skal følges af en national dommer ved beregningen af pensionen, også for de optjeningsperioder, som ligger før det tidspunkt, hvor direktivet blev direkte anvendeligt i national ret?

5) Såfremt det fjerde spørgsmål besvares bekræftende: Hvilket tidspunkt refererer en sådan »tilbagevirkende kraft« til?

[Sak C-252/17 Moisés Vadillo González mot Alestis Aerospace S.L.](#)

Foreldrepermisjon, rett hvis den ene av foreldrene er arbeidsløs, kjønnsdiskriminering

Foreleggelse fra Juzgado de lo Social de Cádiz (Spania) 12. mai 2017

Prejudisielle spørsmål:

1) Er direktiv 2010/18 1 [udelades] til hinder for en fortolkning af den nationale ET's artikel 37, stk. 4, (tildeling af orlov på en time dagligt indtil barnet fylder ni måneder), hvorefter [org. s. 6] [udelades] en arbejdstager/forælder, uanset køn, ikke har ret til en sådan orlov, såfremt den anden forælder er arbejdsløs?

2) Er artikel 3 i direktiv 2006/54 2, der har til formål at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, til hinder for en fortolkning af ET's

artikel 37, stk. 4, hvorefter den mandlige forælder, såfremt denne er i arbejde, ikke har ret til en sådan orlov, hvis ægtefællen/forælderen er arbejdsløs?

[Sak C-212/17 Simón Rodríguez Otero mot Televisión de Galicia S.A.; Ministerio Fiscal](#)

Midlertidig ansættelse, deltidsansatte, likebehandling, ophør av kontrakt

Foreleggelse fra Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Spania) 24. april 2017

Prejudisielle spørsmål:

- 1) Med henblik på anvendelse af ækvivalensprincippet mellem midlertidigt ansatte og personer, der er i tidsbegrænset 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 tidsbegrænset ansatte, der er ulovlig i henhold til Rådets direktiv 1999/70/EF (1) af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP?
- 2) 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 tidsbegrænset?

[Sak C-193/17 Cresco Investigation GmbH mod Markus Achatzi](#)

Religionsdiskriminering, helligdagsfri forbeholdt bestemte livssyn, direktiv 2000/78/EF, grunnrettscharterets artikkel 21

Foreleggelse fra Oberster Gerichtshof (Østerrike) 13. april 2017

Prejudisielle spørsmål:

- 1) Skal EU-retten, navnlig artikel 21 i chartret om grundlæggende rettigheder, sammenholdt med artikel 1 og 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78/EF (1) fortolkes således, at den i en retssag mellem en arbejdstager og en arbejdsgiver i forbindelse med et privat ansættelsesforhold er til hinder for en national ordning, hvorefter langfredag kun for medlemmer af de protestantiske kirker med augsburgsk eller schweizisk trosbekendelse, den gammelkatolske kirke og den protestantisk-metodistiske kirke er en helligdag med en uafbrudt hviletid på mindst 24 timer, og hvor arbejdstageren i tilfælde af, at han arbejder trods helligdagshvilen, foruden kravet på vederlag for det arbejde, der udgår som følge af helligdagen, også har krav på vederlag for det præsterede arbejde, hvorimod andre arbejdstagere, som ikke er medlemmer af disse kirker, ikke har denne ret?
- 2) Skal EU-retten, navnlig artikel 21 i chartret om grundlæggende rettigheder, sammenholdt med artikel 2, stk. 5, i direktiv 2000/78/EF fortolkes således, at den i det første spørgsmål beskrevne nationale ordning, som — i forhold til det samlede befolkningstal og flertallets tilhørsforhold til den romersk-katolske kirke — kun giver en forholdsvis lille gruppe af medlemmer af bestemte (andre) kirker rettigheder og krav, ikke berøres af dette direktiv, fordi der er tale om en foranstaltning, som i et demokratisk samfund er nødvendig for at beskytte andres rettigheder og frihedsrettigheder, navnlig retten til frihed til religionsudøvelse?
- 3) Skal EU-retten, navnlig artikel 21 i chartret om grundlæggende rettigheder, sammenholdt med artikel 7, stk. 1, i direktiv 2000/78/EF fortolkes således, at den i det første spørgsmål beskrevne nationale ordning udgør en positiv og specifik foranstaltning til fordel for medlemmerne af de i det første spørgsmål nævnte kirker med henblik på at sikre disses fulde ligestilling i erhvervslivet, for at forhindre eller udligne ulemper for disse medlemmer på grund af religion, når de dermed indrømmes samme ret til religionsudøvelse i arbejdstiden på en for denne religion vigtig helligdag, som flertallet af arbejdstagerne i

henhold til en anden national ordning ellers har, fordi helligdagene for den religion, som flertallet af arbejdstagerne bekender sig til, generelt er arbejdsfri?

Såfremt det bekræftes, at der foreligger en forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78/EF:

4) Skal EU-retten, navnlig artikel 21 i chartret om grundlæggende rettigheder sammenholdt med artikel 1, artikel 2, stk. 2, litra a), og artikel 7, stk. 1, i direktiv 2000/78/EF fortolkes således, at en privat arbejdsgiver, så længe lovgiver ikke har tilvejebragt en lovgivning, som ikke er udtryk for forskelsbehandling, skal indrømme alle arbejdstagere, uanset deres religiøse tilhørsforhold, de i det første spørgsmål beskrevne rettigheder og krav med hensyn til langfredag, eller skal den i det første spørgsmål nævnte nationale ordning ikke anvendes i sin helhed, således at de i det første spørgsmål beskrevne rettigheder og krav i forbindelse med langfredag ikke skal indrømmes nogen arbejdstager?

[Sak C-143/17 Catia Passeri mot Fondazione Teatro dell'Opera di Roma](#)

Pensionsalder, alderdiskriminering, ulik adgang til forlænget ansættelse

Foreleggelse fra Corte suprema di cassazione (Italia) 20. mars 2017

Prejudisielt spørsmål:

Er en national bestemmelse som artikel 3, stk. 7, i lovdekret nr. 64 af 30. april 2010, der er ophøjet til lov nr. 100 af 29. juni 2010, hvorefter »pensionsalderen for arbejdstagere inden for underholdningsbranchen, som henhører under kategorien ballerinaer, for mænd og kvinder er fastsat til 45 år med den følge, at den omregningskoefficient, der er omhandlet i artikel 1, stk. 6, i lov nr. 335 af 8. august 1995 vedrørende den øvre aldersgrænse, finder anvendelse på de arbejdstagere, som fuldt ud er omfattet af den blandede ordning eller den bidragsbaserede ordning. I to år efter ikrafttrædelsen af denne bestemmelse har de omhandlede arbejdstagere, som er ansat på ubegrænset tid, og som har nået eller har passeret pensionsalderen mulighed for at forlænge deres ansættelse årligt med henblik på at forblive i tjenesten. Der skal gøres brug af denne mulighed ved indgivelse af en ansøgning til ENPALS senest to måneder efter datoen for bestemmelsens ikrafttræden, eller tre år efter opnåelse af retten til pension, jf. dog den øvre grænse for alderspension, som er 47 år for kvinder og 52 for mænd«, i strid med det i direktiv 2006/54 (1) og i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (artikel 21) omhandlede forbud mod forskelsbehandling på grundlag af alder?

[Sak C-142/17 Manuela Maturi and Others v Fondazione Teatro dell'Opera di Roma](#)

Pensionsalder, alderdiskriminering, ulik adgang til forlænget ansættelse

Foreleggelse fra Corte suprema di cassazione (Italia) 20. mars 2017

Prejudisielt spørsmål

Identisk med det i sak C-143/17, ovenfor.

[Sak C-134/17 Costel Nicușor Mucea mot SC Industria Sârmei SA Câmpia Turzii ved kurator SMDA Mureș Insolvency SRL](#)

Arbeidsmiljø, rettsmidler for avgjørelse av standard

Foreleggelse fra Curtea de Apel Cluj (Romania) 14. mars 2017

Prejudisielt spørsmål

Skal artikel 114, stk. 3, TEUF, artikel 151 TEUF og artikel 153 TEUF samt bestemmelserne i rammedirektiv 89/391/EØF (1) og de efterfølgende særdirektiver fortolkes således, at de er til hinder for, at en medlemsstat i Den Europæiske Union indfører frister og procedurer, som begrænser adgangen til klage og domstolsprøvelse med henblik på en klassificering af arbejdssteder som havende belastende eller særligt belastende forhold, med den følge, at arbejdstagerne ikke tilkendes den ret til sikkerhed og sundhed på arbejdsstedet, som en klassificering sikrer dem ret til i henhold til de nationale bestemmelser, som er opregnet i anmodningen om præjudiciel afgørelse?

Arbeidsmiljø, rettsmidler for avgjørelse av standard, sanksjoner ved unnlatt risikovurdering

Foreleggelse fra Curtea de Apel Cluj (Romania) 14. mars 2017

Prejudisielle spørsmål:

- 1) Skal artikkel 114, stk. 3, TEUF, artikkel 151 TEUF og artikkel 153 TEUF samt bestemmelse i rammedirektiv 89/391/EØF og de etterfølgende særdirektiver fortolkes således, at de er til hinder for, at en medlemsstat i Den Europæiske Union indfører frister og procedurer, som begrænser adgangen til klage og domstolsprøvelse med henblik på en klassificering af arbejdssteder som havende belastende eller særligt belastende forhold, med den følge, at arbejdstagerne ikke tilkendes den ret til sikkerhed og sundhed på arbejdsstedet, som en klassificering sikrer dem ret til i henhold til de nationale bestemmelser, som er opregnet i anmodningen om præjudiciel afgørelse?
- 2) Er artikkel 9, stk. 1, litra a), i direktiv 89/391/EØF til hinder for en national lovgivning, som ikke sanktionerer en arbejdsgivers manglende indhentelse af en vurdering af risici for sikkerheden og sundheden under arbejdet?

INTERNASJONALT

DEN EUROPEISKE MENNESKERETTIGHETSDOMSTOL

Dom 5. september 2017, [CASE OF BĂRBULESCU V. ROMANIA \(Application no. 61496/08\)](#)

EMK artikkel 8. Rett til privatliv. Overvåkning av elektronisk kommunikasjon.

Storkammer.

The Court concluded that the Romanian courts, in reviewing the decision of Mr Bărbulescu's employer to dismiss him after having monitored his electronic communications, failed to strike a fair balance between the interests at stake: namely Mr Bărbulescu's right to respect for his private life and correspondence, on the one hand, and his employer's right to take measures in order to ensure the smooth running of the company, on the other.

The Court found that the Romanian courts failed to determine whether Mr Bărbulescu had received prior notice from his employer of the possibility that his communications might be monitored. They did not address the fact that he had not been informed of the nature or the extent of the monitoring, in particular the possibility that the employer might have access to the actual contents of his messages. The national courts also failed to determine, firstly, the specific reasons justifying the introduction of the monitoring measures; secondly, whether the employer could have used measures entailing less intrusion into Mr Bărbulescu's private life and correspondence; and thirdly, whether the communications might have been accessed without his knowledge.

Consequently, Mr Bărbulescu's right to respect for his private life and correspondence under Article 8 was not adequately protected by the national authorities..

Dom 5. september 2017, [CASE OF FÁBIÁN v. HUNGARY - \(Application no. 78117/13\)](#)

EMK artikkel 14, artikkel 1 i tilleggsprotokoll 1. Diskriminering. Eiendomsrett.

Storkammer.

Difference in treatment between publicly and privately employed retirees and between various categories of civil servants as regards payment of old-age pension: violation
Facts – In 2012 the applicant, who was already in receipt of an old-age pension, took up employment as a civil servant. In 2013 an amendment to the Pension Act 1997 entered into force suspending the payment of old-age pensions to persons simultaneously employed in certain categories of the public sector. As a consequence, the payment of the applicant's

pension was suspended. His administrative appeal against that decision was unsuccessful. The restriction did not apply to pensioners working in the private sector. In the Convention proceedings, the applicant complained of an unjustified and discriminatory interference with his property rights, in breach of Article 14 of the Convention read in conjunction with Article 1 of Protocol No. 1.

The difference in treatment pursued the legitimate aim of reducing public expenditure. There were in fact two forms of difference in treatment: one between different categories of employees in the public sphere, and the other between persons employed in the private and public spheres. As regards the former, the Court could see no justification from the perspective of reducing public expenditure for the difference in treatment between different categories of employees in the public sector and accepted that the exempted State employees were in a situation analogous to that of the applicant. As to the difference in treatment between the public and private spheres, while it was true that only public employees received two sets of income from public sources, the Government's core argument – that no State pension should be paid to those who did not need a substitute for salary as they were already employed – applied equally to retired persons employed in the private sphere because, from that perspective, pensions paid to them could also be regarded as redundant public expenditure. These two groups were thus also in an analogous situation.

The Government's arguments to justify the difference in treatment between publicly and privately employed retirees on the one hand, and between various categories of civil servants on the other, were unpersuasive and thus not based on any "objective and reasonable justification".

Conclusion: violation (unanimously).

Dom 11. juli 2017, [AFFAIRE DAKIR C. BELGIQUE \(Requête no. 4619/12\)](#)

(foreligger kun på fransk)

EMK artikkel 8, 9 og 10 – rett til privatliv, religionsfrihet, ytringsfrihet

Belgisk lovforbud mot bruk av ansiktsdekkende plagg i det offentlige rom ansett ikke å være i strid med disse bestemmelsene i konvensjonen.

Dom 27. juni 2017 [CASE OF KRNDIJA AND OTHERS v. SERBIA \(Applications nos. 30723/09 9370/13, 32658/12 and 2632/09\)](#)

EMK artikkel 6. Rett til rettferdig rettergang.

The applicants, Neđo Krndija, Enisa Mavrić, Predrag Vukosavljević, and Bora Jovanović, are Serbian nationals who were born in 1948, 1967, 1963, and 1951 respectively and live in Barič, Novi Pazar, Ralja, and Leskovac (Serbia). All four applicants were dismissed by their respective employers and subsequently brought civil claims against them, seeking reinstatement and/or pecuniary damages. All of them obtained final court decisions in their favour. However, none of these decisions have ever been enforced. The applicants complained that the national authorities had failed to enforce final court decisions in their favour and that they had had no effective domestic remedy for this. They relied in particular on Article 6 § 1 (right to a fair hearing) and Article 1 of Protocol No.1 (protection of property).

Violation of Article 6 § 1 – in respect of Neđo Krndija and Enisa Mavrić Violation of Article 1 of Protocol No. 1 – in respect of Neđo Krndija and Enisa Mavrić The Court further struck the application of Bora Jovanović out of its list of cases and declared the application of Predrag Vukosavljević inadmissible.

Just satisfaction: The Court held that Serbia was to pay Neđo Krndija and Enisa Mavrić the sums awarded in the court judgments rendered in their favour. It further awarded them EUR 2,000 each in respect of non-pecuniary damage.

Dom 30. mai 2017, [CASE OF MUIĆ v. CROATIA \(Application no. 79653/12\)](#)

EMK artikkel 6. Rett til rettferdig rettergang.

The applicant, Vladimir Muić, is a Croatian national who was born in 1948 and lives in Resetari (Croatia). He was dismissed from his job as a driver in 2000. The case concerned his complaint about the proceedings he had brought for unemployment benefit. In particular, the administrative authorities, including the Administrative Court, rejected Mr Muić's claim for unemployment benefit, finding that he had lodged it outside the time-limit provided for by law. Relying on Article 6 § 1 (right of access to court) of the European Convention on Human Rights, he complained that he had been unable to obtain a judicial determination of his claim because the authorities had calculated the time-limit in an excessively formalistic way. No violation of Article 6 § 1 (access to court)

ANDRE LAND

SVERIGE

Arbetsdomstolen, [AD 2017 nr 38](#)

En redovisningskonsult har anställts av ett revisionsföretag och i samband därmed överlåtit sin egen rörelse och kundstock till arbetsgivaren. Anställningsavtalet innehöll en konkurrensklausul enligt vilken arbetstagaren under två år efter att anställningen hade upphört förbjöds arbeta med kunder som handlagts vid det kontor där arbetstagaren arbetade. Fråga om konkurrensklausulen är oskälig enligt 38 § avtalslagen, vari fråga ligger om klausulen i anställningsavtalet varit en del i ett affärsmässigt avtal. Om arbetstagaren anses bunden av klausulen, även fråga om det finns skäl att med stöd av 36 § avtalslagen jämka bestämmelsen om ersättning för brott mot klausulen.

TYSKLAND

Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15 u.a.

[Pressemitteilung/Press Release Nr. 57/2017](#)

«Tariffenhet», «konkurrerende tariffavtaler», organisasjonsfrihet

The First Senate of the Federal Constitutional Court decided that the provisions of the Act on Uniformity of Collective Agreements are for the most part compatible with the Basic Law. The interpretation and application of the Act, however, must be in conformity with the autonomy of collective bargaining (Tarifautonomie) which is protected as a fundamental right under Art. 9(3) of the Basic Law (Grundgesetz – GG). It is for the regular courts to decide in detail those matters that are yet unresolved. The Act is incompatible with the Constitution only to the extent that it lacks precautions ensuring that the interests of members of particular professional groups or sectors are not neglected one-sidedly when existing collective agreements are supplanted. In this respect, the legislature has to remedy the situation. Until the Act is recast, a collective agreement may, if collective agreements conflict in one and the same company, only be supplanted if it is demonstrated in a plausible manner that the trade union that organises the majority of employees in the company (Mehrheitsgewerkschaft) has seriously and effectively considered the interests of members of the minority trade union (Minderheitsgewerkschaft) within its collective agreement. Subject to this proviso, the Act remains applicable. New provisions have to be enacted by 31 December 2018.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.8.2017 – 4 AZR 95/14

[«Asklepios» – efter EU-domstolens dom i forente saker C-680/15 og C-682/15, 27. april 2017]

[Pressemitteilung Nr. 35/17](#)

Virkomhetsoverdragelse, henvisningsklausuler til tariffavtale hos overdrager

BAG konkluderte med at det ikke var i strid med EU-rettens regler – direktivet om virksomhetsoverdragelse, 2001/23/EF – at erververen ble bundet av klausulen, ut fra de krav til endringsmuligheter EU-domstolen stilte opp og de muligheter tysk rett gir.

«Die Revision der Beklagten vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts war nunmehr erfolglos. Die für die Betriebsveräußererin und die Klägerin verbindliche dynamische Bezugnahmeklausel wirkt auch im Arbeitsverhältnis der Prozessparteien weiterhin dynamisch. Ein Betriebserberwerber kann nach nationalem Recht sowohl - einvernehmlich - im Wege des Änderungsvertrags als auch - einseitig - im Wege der Änderungskündigung (§ 2 KSchG) etwa erforderliche Anpassungen der arbeitsvertraglichen Bedingungen vornehmen. Unter welchen Voraussetzungen eine Änderungskündigung zum Zwecke der „Entdynamisierung“ einer Bezugnahmeklausel im Einzelfall sozial gerechtfertigt ist, bedurfte im Streitfall keiner Entscheidung. Die Beklagte hat eine Änderungskündigung nicht erklärt.»

NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

FRA ARBEIDSRETTSGRUPPEN

BØKER

Skjønberg Alexander Næss; Eirik Hognestad, Marianne Jenum Hotvedt, *Individuell arbeidsrett*. 2. utg. Gyldendal Akademisk, 2017.

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

ARTIKLER

Hotvedt, Marianne Jenum, «Tariffavtaler, rettsutvikling og organisasjonsfrihet», [Lov og Rett](#) 2017, 86–109.

ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

NORSKE OG ANDRE NORDISKE

BØKER

Flodgren, Boel; Birgitta Nyström, Niklas Arvidsson, *Modern affärsrätt – En antologi*. Wolters Kluwer Sverige, 2017. 342 s.

Göransson, Håkan Gabinus; Garpe Bengt, *Arbetslagstiftning 2017 — Lagar och andra författningar som de lyder 1 juli 2017*. Wolters Kluwer Sverige, 2017. 644 s.

Ileskog, Tommy, *Personaljuridik (NY UPPLAGA)*. Wolters Kluwer Sverige, 2017. 1084 s.

Lilleholt, Kåre, *Kontraksrett og obligasjonsrett*. Cappelen Damm Akademisk, 2017. 700 s.

Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningscenter (NTAES), *Arbeidslivskriminalitet i Norge. Situasjonsbeskrivelse 2017*. NTAES, 2017. 46 s.

Nergaard, Kristine, *Arbeidsutleie og selvstendig næringsdrivende : Oppdaterte tall for 2016*. [Fafo-notat 2017:12](#). 28 s.

Nordens välfärdscenter, *Fra like rettigheter til like muligheter: Rapport fra Det andre nordiske ekspertseminaret om arbeidsliv og funksjonshinder (Oslo, 19. april 2017)*. [Nordens välfärdscenter](#), 2017. 18 s.

Rönnmär, Mia; och Jenny Julén Votinius (red.), *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*. Juristförlaget i Lund, 2017. 984 s.

Sand, Inger-Johanne, *Rett, samfunn, legitimitet*. Universitetsforlaget, 2017. 200 s.

Selberg, Niklas, *Arbetsgivarbegreppet och arbetsrättsligt ansvar i komplexa arbetsorganisationer : En studie av anställningsskydd, diskriminering och arbetsmiljö*. Juridiska fakulteten, Lunds universitet, 2017. [Jur.dr.-avh.]

Sigeman, Tore; Erik Sjödin, *Arbetsrätten — En översikt*. 7. uppl. Wolters Kluwer Sverige, 2017. 274 s.

Sinander, Erik, *Internationell kollektivavtalsreglering : En studie i internationell privaträtt av den svenska modellen för reglering av anställningsvillkor*. Stockholms universitet, 2017. xiv + 383 s. [Jur.dr.-avh.]

Svenaesus, Lena, *Konsten att upprätthålla löneskillnader*. Lunds universitet, 2017. 398 s. [Dr.avh.]

Ulserød, Torstein, og Iven Opsahl, *EØS-avtalen, arbeidsinnvandring og virkningene for norsk arbeidsliv*. [Civita-notat 8/2017](#). 30 s.

ARTIKLER

Ahlberg, Kerstin, «Årslång facklig konflikt i svenska hamnar kan ge lagändring», [Arbeidsliv i Norden](#) 5/2017 / «Swedish port conflict could lead to change in legislation», [Nordic Labour Journal](#) 5/2017 (nett).

Bårdsen, Arnfinn, «Betydningen i norsk rett av FN-komiteenes uttalelser i individuelle klagesaker», [Tidsskrift for Rettsvitenskap](#) 2017, 160–187

Elvekrok, Ingunn, «Motstander, medspiller, hva nå? Om tillitsvalgtrollen i avtaleverket», [Tidsskrift for samfunnsforskning](#) 2017, 216–228

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

Fahlbeck, Reinhold, «Företagshemligheter på vandring – Vandringsdegeneration? », [Juridisk tidskrift](#) 2016/17, 819–830

Fahlbeck, Reinhold, «Barnmorskedomen – Politiken vann, juridiken förlorade», [JT net 2016–17 \[s. 267–276\]](#)

Fougner, Jan, «[Anm. av] Marianne Jenum Hotvedt: Arbeidsgiverbegreppet», [Tidsskrift for Rettsvitenskap](#) 2017, 282–292

Hallberg, Sebastian, «LOA:s disciplinpåföljder: myndighetsutövning?», [Förvaltningsrättslig tidskrift](#) 2017/2

Lunde, Tore, «Arbeidsgivar sitt "særlige behov for vern mot konkurranse"», [Tidsskrift for forretningsjus](#) 2016, 252–278

Nielsen, Ruth, og Christina D. Tvarnø, «Præjudikat eller ikke præjudikat - Chartrets retsvirkning i dansk ret efter EU-domstolens og Højesterets afgørelser i Ajos-sagen», [Tidsskrift for Rettsvitenskap](#) 2017, 218–246

Nielsen, Ruth, & Christina D. Tvarnø, «The Danish Supreme Court infringes the EU Treaties by its ruling in the Ajos case», *Europarättslig tidskrift* 2017. 303–326 [finnes også på [Arbetsrättsportalen](#)]

Nyström, Birgitta, «Några aktuella arbetsrättsliga frågor i samband med övergång av verksamhet». I: Flodgren, Boel; Birgitta Nyström, Niklas Arvidsson, *Modern affärsrätt – En antologi* [se under Böker, ovanför], 213–228.

Roverud, Liv Helene; m.fl., «Mellomledd i oppdragsmarkedet [Intermediaries in the market for 'gigs']», [Tidsskrift for samfunnsforskning](#) 2017, 199–215

Selberg, Niklas; Erik Sjödin, «Stridsåtgärder i Högsta domstolen», [Juridisk tidskrift](#) 2016/17, 906–938

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

Westerhäll, Lotta Vahlne, «[Anm. av] Ingunn Ikdahl och Vibeke Blaker Strand (red.): Rettigheter i velferdsstaten. Begreper, trender, teorier», [Tidsskrift for Rettsvitenskap](#) 2017, 293–300

Westregård, Annamaria, «Delningsplattformer och crowdworkers i den digitaliserade ekonomin – en utmaning för kollektivavtalsmodellen». I: Flodgren, Boel; Birgitta Nyström, Niklas Arvidsson, *Modern affärsrätt – En antologi* [se under Böker, ovanför], 319–337.

Zillén, Kavot, «Krav på kortärmad arbetsklädsel för hälso- och sjukvårdspersonal – om religionsfrihet och indirekt diskriminering», *Förvaltningsrättslig tidskrift* 2017/2

ENGELSKSPRÅKLIGE

BØKER

Alidadi, Katayoun, *Religion, Equality and Employment in Europe : The Case for Reasonable Accommodation*. Hart Publishing, 2017. 320 s.

Harzén, Ann-Christine, *The European Social Dialogue in Perspective : Its future potential as an autopoietic system and lessons from the global maritime system of industrial relations*. Lund University, Sociology of Law Department, 2017. 388 s. [Fil.dr.-avh.]

Iossa, Andrea, *Collective Autonomy in the European Union : Theoretical, Comparative and Cross-border Perspectives on the Legal Regulation of Collective Bargaining*. Faculty of Law, Lund University, 2017. 434 s. [Jur.dr.-avh.]

Paju, Jaan, *The European Union and Social Security Law*. Hart Publishing, 2017. 224 s.

Perulli, Adalberto; Tiziano Treu (eds.), *Entreprise and Social Rights*. Wolters Kluwer, 2017. 448 s.

Schmahl, Stefanie; and Martin Breuer, *The Council of Europe – Its Law and Policies*. Oxford University Press, 2017. 986 s.

Servais, Jean-Michel, *International Labour Law*, Fifth Edition. Kluwer Law International, 2017.

Vogenaier, Stefan, and Stephen Weatherill (eds.), *General Principles of Law : European and Comparative Perspectives*. Hart Publishing, 2017. 432 s.

ARTIKLER

Babić, Davor, «Rome I Regulation: binding authority for arbitral tribunals in the European Union?», [Journal of Private International Law](#), 2017, 71–90

Barnard, Catherine, «To Boldly Go: Social Clauses in Public Procurement», (2017) 46 [Industrial Law Journal](#) 208–244

Barrett, Gavin, «Contract or code? Determining the reach of European Union employment law and the effect of flags of convenience: *Stroumpoulis*», (2017) 54 [Common Market Law Review](#), 921–942

Berry, Elspeth, «When Is a Partner/LLP Member Not a Partner/LLP Member? The Interface with Employment and Worker Status», (2017) 46 [Industrial Law Journal](#), 309–334

Butlin, Sarah Fraser, «The CJEU confused over Religion», (2017) 76 [Cambridge Law Journal](#), 246–249

Depaigne, Vincent, «Protecting fundamental rights in trade agreements between the EU and third countries», (2017) 42 [European Law Review](#), 562–576

Ebert, Franz Christian, «The Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA): Are Existing Arrangements Sufficient to Prevent Adverse Effects on Labour Standards?», (2017) 33 [International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations](#) 295–329

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

Kamanabrou, Sudabeh, «Successful Rules on Successive Fixed-Term Contracts?», (2017) 33 [International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations](#), 221–239

Lhernould, Jean-Philippe; Barbara Palli, «Posted workers remuneration : Comparative study in nine EU countries and four sectors», [Maastricht Journal of European and Comparative Law](#) 24 (2017), 108–126

McGaughey, Ewan, «Social Rights and the Function of Employing Entities», (2017) 37 [Oxford Journal of Legal Studies](#), 482–503

Menegatti, Emanuele, «Challenging the EU Downward Pressure on National Wage Policy», (2017) 33 [International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations](#) 195–219

Novitz, Tonia, «The restricted freedom to strike: ‘Far-reaching’ ILO jurisprudence on the public sector and essential services», 38 [Comparative Labor Law & Policy Journal](#) 353–374 (2017)

Paul, Sanjukta M., «Uber as for-Profit Hiring Hall: A Price-Fixing Paradox and Its Implications», 38 [Berkeley J. Emp. & Lab. L.](#) (2017), 233–264

Rammeloo, Stephan, « 'From Rome to Rome' – Cross-border employment contract. European Private International Law: Intertemporal law and foreign overriding mandatory laws : Case C-135/15 Greek Republic v. Grigorios Nikiforidis, EU:C:2016:774», [Maastricht Journal of European and Comparative Law](#) 24 (2017), 298–322

Ratti, Luca, «Online platforms and crowdwork in Europe: A two-step approach expanding agency work provisions?», 38 [Comparative Labor Law & Policy Journal](#) 477–511 (2017)

Servais, Jean-Michel, «The right to take industrial action and the ILO supervisory mechanism future», 38 [Comparative Labor Law & Policy Journal](#) 374–393 (2017)

Smit, Nicola, «International developments regarding the implementation of the right to strike», 38 [Comparative Labor Law & Policy Journal](#) 395–414 (2017)

Stefano, Valerio De, «Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach», (2017) 46 [Industrial Law Journal](#) 185–207

Todolí-Signes, Adrián, «The End of the Subordinate Worker? The On-Demand Economy, the Gig Economy, and the Need for Protection for Crowdworkers», (2017) 33 [International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations](#), 241–268

Vickers, Lucy, «Achbita and Bougnaoui», [European Labour Law Journal](#) 2017 – [OnlineFirst](#)

Zoetewij-Turhan, Margarite Helena, «The Seasonal Workers Directive: But Some Are More Equal than Others Academic Contributions», [European Labour Law Journal](#) 2017, 28–44

«Religious Convictions in the Workplace: National Variations on a Protection Principle», [Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale - English Electronic Edition 2016/3](#); seks ulike bidrag med nasjonale og komparative perspektiver.

«EU Employment Policies», også med komparative bidrag om nasjonal arbeidsmarkedspolitik, [European Labour Law Journal](#) 2017/2, Special Issue.

«Special Issue: European Works Councils after Two Decades», (2017) 23 [European Journal of Industrial Relations](#), Issue 3

«Special Issue: Skills, Jobs and Mismatches», [International Labour Review](#), Vol 156 (2017), Issue 1

«Trade union membership and organising in Europe», [Transfer: European Review of Labour and Research](#), Vol 23 (2017), Issue 1

«The digital economy and its implications for labour. 1. The platform economy», [Transfer: European Review of Labour and Research](#), Vol 23 (2017), Issue 2

«The digital economy and its implications for labour. 2. The consequences of digitalisation for the labour market», [Transfer: European Review of Labour and Research](#), Vol 23 (2017), Issue 3

(2017) 33 [International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations](#). Special issue dedicated to theories of domination and labour law.

TYSKSPRÅKLIGE

BØKER

Green, Jan-Niklas, *Arbeitskämpfe zulasten der Allgemeinheit*. Nomos, 2017. 430 s.

Henze, Michael, *Die Anknüpfung von mobilen Arbeitsverhältnissen anhand des Art. 8 Rom I-Verordnung*. Nomos, 2017. 430 s.

Hirsch-Hottes, Antje, *Arbeitnehmerüberlassung aus vertragsrechtlicher Perspektive*. Peter Lang, 2017. XXIII + 309 s.

Kempen, Ernst Otto, *Hugo Sinzheimer : Architekt des kollektiven Arbeitsrechts und Verfassungspolitiker*. Societäts-Verlag, 2017. 175 s.

Seiwerth, Stephan, *Gestaltungsfreiheit in Tarifverträgen und tarifdispositives Gesetzesrecht : Die Begrenzung individueller und kollektiver Vertragsfreiheit durch dispositives und zwingendes Gesetzesrecht*. Nomos, 2017. 523 s.

Wildse, Anna, *Arbeitnehmerüberlassung im Binnemarkt*. Nomos, 2017. 201 s.

ARTIKLER

Bayreuther, Frank, «Vorbehaltlose dynamische Bezugnahmeklauseln nach einem Betriebsübergang – Neues vom EuGH», *Neue Juristische Wochenschrift* 2017, 2158-2160

Eylert, Mario/Reinhard Schinz, «Dynamische Bezugnahmeklauseln beim Betriebsübergang im Spannungsfeld zwischen nationalen und europäischen Regelungen», *Recht der Arbeit* 2017, 140-149

Franzen, Martin, «Datenschutz-Grundverordnung und Arbeitsrecht», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2017, 313–351

Freckmann, Anke/Andrea Schmolz, «Geheimnisschutzrichtlinie: Neuer Standard für Vertraulichkeitsvereinbarungen und arbeitsvertragliche Verschwiegenheitsklauseln», *BetriebsBerater* 2017, 1780-1785

Oberthür, Nathalie, «Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen», [Neue Juristische Wochenschrift](#) 2017, 2228–2234

Schlachter, Monika, «Der Einfluss des Arbeitsvölkerrechts auf das nationale Recht – aktuelle Perspektiven», *Soziales Recht* 2017, 111–121

Wißmann, Tim/Thomas Niklas, «Asklepios – Der Vorhang zu und neue Fragen offen», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2017, 697–701

NYTT OM ARBEIDSRETTSARRANGEMENTER

KOMMENDE ARRANGEMENTER

Seminar i regi av Arbeidsrettsgruppen ved Institutt for Privattrett, Oslo, 26. oktober 2017.

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

«Kongsbergkollokviet», Arbeidsrettsgruppens sommerseminar. Oslo, 16. juni 2017.

Labour Law Research Network, 3rd conference, Toronto, Canada, 25.–27. juni 2017.

International Society for Labour and Social Security Law, XII European Regional Congress, Praha, Tsjekia, 20.–22. september 2017.

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
Vitenskapelige assistenter:
 Kajsa Louise Tafjord Normannseth
 Ingrid Kverneland Mogstad
Rådgiver Bodil Silset

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

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 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 redaktøren, [Kerstin Ahlberg](#).



Arbetsrättsportalen

där forskare och praktiker möts

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

Kong, Jun. "Determinants of graduates' job opportunities and initial wages in China."
International Labour Review 156, no. 1 (2017): 99-112.