

ARBEIDSRETTSNYTT NR. 4/2017

Denne utgaven, Arbeidsrettsnytt nr. 4/2017, presenterer nyheter fra tiden 15. september til 6. desember 2017.

Siste utgave: *Arbeidsrettsnytt* formidler nyheter med arbeidsrettslig relevans, samlet inn av *Arbeidsrettsgruppen* ved Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo. *Arbeidsrettsnytt* ble etablert innenfor rammen av programmet Arbeidsrettslig fagutvikling (Arfa), som hadde oppstart i 2008 og løper ut pr. 31. desember 2017. Nyhetsbrevet er samlet og gitt ut av *Arbeidsrettsgruppen* slik den ble etablert med Arfa og forskningsprosjektet FORMULA (også fra 2008). Antallet medarbeidere i denne *Arbeidsrettsgruppen* reduseres til et minimum ved avslutningen av Arfa. Derfor er det ikke lenger kapasitet til å fortsette utgivelsen av nyhetsbrevet.

Betegnelsen *Arbeidsrettsgruppen* er nå overtatt av Det juridiske fakultets forskergruppe for forskning innenfor arbeidsrett og arbeidslivsspørsmål (jfr. s. 24). På *Arbeidsrettsgruppens* hjemmeside – <http://www.jus.uio.no/forskning/områder/arbeidsrett/> – vil det jevnlig bli publisert nyhetssaker av arbeidsrettslig interesse. Blant annet vil det bli informert om publikasjoner fra *Arbeidsrettsgruppens* medlemmer, nye forskningsprosjekter og faglige arrangementer.

INNHOLD

| | |
|---|----|
| Nytt i lovgivningen..... | 2 |
| Norge | 2 |
| Lover, forskrifter, lov- og forskriftsendringer | 2 |
| Forslag, høringer, proposisjoner med mer..... | 2 |
| Annet | 3 |
| EU/EØS | 3 |
| Nyhettssaker fra EU/EØS/EFTA..... | 3 |
| Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm..... | 3 |
| Norge | 3 |
| Rettspraksis..... | 3 |
| Forvaltningspraksis | 8 |
| EU/EØS | 8 |
| Saker fra EU-domstolen..... | 8 |
| Generaladvokatens forslag til avgjørelser..... | 11 |
| Nye saker | 14 |
| Saker fra EFTA-domstolen | 17 |
| Internasjonalt..... | 18 |
| Den europeiske menneskerettighetsdomstol..... | 18 |
| Andre land | 20 |
| Sverige..... | 20 |
| Nye arbeidsrettslige publikasjoner | 21 |
| Fra <i>Arbeidsrettsgruppen</i> | 21 |
| Andre arbeidsrettslige publikasjoner..... | 21 |
| Norske og andre nordiske | 21 |
| Engelskspråklige..... | 22 |
| Tyskspråklige..... | 23 |
| Nytt om arbeidsrettsarrangementer..... | 24 |
| Kommende arrangementer..... | 24 |
| Gjennomførte arrangementer..... | 24 |
| Arbeidsrettsgruppen ved IfP | 24 |

NYTT I LOVGIVNINGEN

NORGE

LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER

[Forskrift 27. oktober 2017 nr. 1667 om erstatning til ansatte i staten ved skade på eller tap av private eiendeler i forbindelse med tjenesten.](#) Fastsatt av Kommunal- og moderniseringsdepartementet, i kraft 1. januar 2018.

[Forskrift 3. november 2017 nr. 1733 om endring i forskrift om yrkestransport innenlands med motorvogn og fartøy \(yrkestransportforskriften\).](#) Fastsatt av Samferdselsdepartementet, i kraft 1. januar 2018.

[Forskrift 3. november 2017 om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomhet.](#) Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet, i kraft 1. januar 2018.

[Forskrift 10. november 2017 nr. 1758 om arbeids- og hviletid på fiskefartøy.](#) Fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet, i kraft 16. november 2017.

[Forskrift 5. desember 2017 nr. 1922 om endring i forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringvirksomheter.](#) Fastsatt av Tariffnemnda, i kraft 1. januar 2018.

FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER

[Prop. 7 L \(2017–2018\) Endringar i lov om pensjonstrygd for sjømenn, trygderettslova, folketrygdlova og einskilde andre lover](#) (Samleproposisjon hausten 2017)

[Prop. 10 L \(2017–2018\) Endringer i diskrimineringsombudsloven mv.](#) Proposisjonen inneholder to endringer i diskrimineringsombudsloven, og et lovforslag for å rette opp en inkurie i domstolloven § 163a.

[Høring om Fagbrev på jobb.](#) Ny høring. Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 17. november 2017.

[Høring – utkast til forskrift om organisasjon, oppgaver og saksbehandling for Diskrimineringsnemnda.](#) Arbeids- og sosialdepartementet, Høringsfrist 24. november 2017.

[Høring om regler for samordning av offentlig tjenestepensjon med alderspensjon fra folketrygden opptjent etter nye regler.](#) Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 20. desember 2017.

[Høring – forslag til veiledende retningslinjer for registreringsordning for statsansattes økonomiske interesser mv.](#) Kommunal- og moderniseringsdepartementet, høringsfrist 25. januar 2018.

[Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.](#) Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 15. februar 2018.

[Høring om endringer i innskuddspensionsloven om egen pensjonskonto mv.](#) Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 21. februar 2018.

ANNET

[Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten](#)

En partssammensatt arbeidsgruppe har vurdert HMS-tilstanden og -utviklingen i norsk petroleumsvirksomhet. Et viktig mål med arbeidet har vært å komme frem til et representativt og omforent bilde av status for helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten. Gruppen har også vurdert hva som skal til for å opprettholde og forbedre sikkerhetsnivået, samtidig med effektiv og økonomisk drift. I rapporten gis det anbefalinger for videre oppfølging. Rapporten vil inngå som grunnlag for en ny stortingsmelding om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten. Rapport til Arbeids- og sosialdepartementet 29. september 2017.

EU/EØS

NYHETSSAKER FRA EU/EØS/EFTA

[Commission Work Programme 2018: An agenda for a more united, stronger and more democratic Europe.](#) COM(2017) 650 final, 24. oktober 2017.

Foreldrepermisjon: ESA Reasoned Opinion 15 November 2017 –delivered in accordance with Article 31 of the Agreement between the EFTA States on the Establishment of a Surveillance Authority and a Court of Justice concerning Norway's breach of Article 14(1)(c) read in conjunction with Article 2(1)(c) of Directive 2006/54/EC by rendering the fathers' entitlement to paid parental leave dependent upon the mother's situation whilst this is not the case in the reverse circumstances.

NY RETTSPRAKSIS, FORVALTNINGSPRAKSIS MM.

NORGE

RETTSPRAKSIS

HØYESTERETT

Høyesteretts dom 4. desember 2017 (sak nr. 2017/789)

[dommen er ikke lagt ut på Høyesteretts nettsider eller Lovdata pr. 7. desember 2017]

Virksomhetsoverdragelse, brukerstyrt personlig assistanse

Problemstillingen er om skifte av tilrettelegger av en BPA-ordning (Brukerstyrt personlig assistanse som tildeles som x timer per måned fra kommunen etter et enkeltvedtak) innebærer en virksomhetsoverdragelse etter AML § 16-1. Brukeren valgte å benytte sin adgang til å skifte tilrettelegger; fra Uloba til Aleris Ungplan & BOI. Partene var enige om at arbeidskraft stod sentralt i tjenesten. Både enhetskriteriet, identitetskriteriet, og betydningen av at tjenestene i stor grad (etter HOL) er brukerstyrt, var omtvistet.

[Høyesteretts dom 10. november 2017 \(HR-2017-1943-A\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Nedbemannning. Ansiennitet. EØS-rett.

To utenlandske arbeidstakere som var oppsagt på grunn av nedbemannning, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7, fikk ikke medhold i at deres tjenestetid i utenlandske selskaper i samme konsern skulle regnes med ved beregningen av ansiennitet i forbindelse med nedbemanningen. Unnlatelsen av å benytte konsernansiennitet utgjorde ikke forskjellsbehandling, verken direkte eller indirekte, av arbeidstakerne, jf. EØS-avtalen artikkel 28. Gjeldende tariffavtale inneholdt også en bestemmelse om at selskapsansiennitet skulle legges til grunn ved nedbemanninger. En uttalelse i lovforarbeidene som kunne utlegges i motsatt retning, ga ikke tilstrekkelig rettsgrunnlag for å sette denne bestemmelsen til side. Arbeidsgiveren ble frifunnet.

LAGMANNSRETTENE

Alle sammendrag er hentet fra Lovdata.

[Agder lagmannsretts dom og kjennelse 1. desember 2017 \(LA-2017-95878\)](#)

Oppsigelse, helsekrav, saklighet

Spørsmål om oppsigelsen av en ansatt som arbeidet som beredskapsvakt i et selskap som drev brann- og redningstjeneste for petrokjemiske fabrikker var tilstrekkelig saklig begrunnet, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7, fordi han ikke lenger oppfylte de helsekrav som var satt for stillingen. Lagmannsretten kom, som tingretten, til at oppsigelsen var gyldig. Arbeidstakeren ble pålagt å fratre, jf. aml. § 15-11.

[Borgarting lagmannsretts dom 27. november 2017 \(LB-2016-158595\)](#)

Virksomhetsoverdragelse. Rett til å utøve valgrett. Arbeidsmiljøloven

Arbeidstaker ble ansett berettiget til å utøve rett til å fastholde arbeidskontrakten med tidligere arbeidsgiver etter at virksomheten er overdratt til ny arbeidsgiver. Lagmannsretten la avgjørende vekt på at arbeidstakeren som følge av overdragelsen i en alder av 60 år, ville miste retten til å ta ut AFP i tillegg til vanlig lønn ved fylte 62 år. Årlig ytelse fra AFP ordningen var fra fylte 62 år om lag 70 000 kroner og fra fylte 67 år 51 000 kroner. Hun ville uten AFP bidraget vanskelig greie å finansiere sine gjeldsforpliktelser. Det ble videre lagt en viss vekt på en saklig begrunnet risiko for endrede arbeidsforhold og muligheten for begrenset fremtidig lønnsutvikling. Etter en samlet vurdering ville virksomhetoverdragelsen utsette henne for ikke uvesentlige og inngrepene endringer i arbeidssituasjonen.

[Gulating lagmannsretts dom 24. november 2017\(LB.2017-54559\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidsforhold. Oppsigelse. Arbeidsmiljøloven § 15-7 første og annet ledd.

Arbeidstaker fikk ikke medhold i at en oppsigelse var usaklig begrunnet. Selskapets økonomi var meget svak og det var nødvendig å nedbemanne. Dissens mht. erstatningsansvar etter tvisteloven § 20-2 tredje ledd.

[Borgarting lagmannsretts dom 24. november 2017\(LB-2016-142935\)](#)

Trygderett. Uførepensjon. Yrkesskade. Årsakssammenheng. Arbeidsufør

En 26 år gammel kvinnlig pleiassistent på et sykehjem fikk i 2002 akutte ryggsmerter etter at en beboer falt over henne under morgenstellet. Hun ble sykmeldt og kom ikke senere tilbake i arbeid. Skaden ble godkjent som yrkesskade i 2002. Hun fikk i 2014 avslag på krav om uførepensjon, og Trygderetten stadfestet avslaget i 2016. Avslaget var begrunnet med at hun hadde flyttet til Norge i 2001 og på uføretidspunktet ikke hadde vært medlem av folketrygden i tre år. Trygderetten fant ikke at det var årsakssammenheng mellom yrkesskaden og arbeidsuførheten i dag og at hun da ikke hadde krav på uførepensjon etter folketrygdloven § 12-2 første ledd, jf. § 12-18. Lagmannsretten fant at det var

årsakssammenheng mellom yrkesskaden og arbeidsuførheten og opphevet Trygderettens kjennelse.

[Borgarting lagmannsretts dom 17. november 2017 \(LB-2017-167997\)](#)

Arbeidsrett. Søksmålsfrist. Spørsmål om oppfriskning for fristoversittelse.

Søksmålsfristen i arbeidsmiljøloven § 17-4 var oversittet, og arbeidstakers søksmål ble avvist. Det er ikke hjemmel for oppfriskning ved fristoversittelse. Saksøker hadde ikke krav på fristforlengelse eller oppfriskning etter arbeidsmiljøloven § 17-5. Noe grunnlag for å benytte disse bestemmelsene analogisk på et søksmål som reguleres av den ordinære søksmålsfristen i § 17-4, var det ikke.

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 13. november 2017 \(LB-2017-138081\)](#)

Oppsigelse, gjenåpning, gjengjeldelse av varsling, uriktige forklaringer

Arbeidsgiver godtok ikke tilbakekallelse av arbeidstakerens oppsigelse, og den ansatte tapte søksmål om oppreisning på det grunnlag at fastholdelsen av oppsigelsen innebar en gjengjeldelse av varsling. Heller ikke den ansattes gjenåpningsbegjæring førte fram. Gjenåpningsgrunnene var forkastet da tingretten avgjorde søksmålet. Lagmannsretten tilføyde at det heller ikke var sannsynliggjort at det var gitt uriktige forklaringer.

[Agder lagmannsretts dom 10. november 2017 \(LA-2017-30027\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse.

Lagmannsretten fant, i likhet med tingretten, at oppsigelse av arbeidstaker var usaklig iht. aml. § 15-7, og at han hadde krav på erstatning etter aml. § 15-12. Bedriftens anke ble forkastet.

[Hålogaland lagmannsretts dom 8. november 2017\(LH-2017-56614\)](#)

Arbeidsrett. Pensjon. Arbeidsmiljøloven.

Saken gjelder Boreal Sjø AS' krav om at Finnmark fylkeskommune dekker kostnader knyttet til pensjonsrettigheter opparbeidet for selskapets ansatte i perioden selskapet drev busstransport i Finnmark. Hovedspørsmålet i saken er om fylkeskommunen etter de driftsavtaler som er inngått med selskapet, er forpliktet til å dekke pensjonskostnadene som har påløpt og fortsetter å påløpe etter at driftsavtalene ble brakt til opphør 31. desember 2015. Saken gjelder også spørsmål om oppgjørsform dersom kravet fører frem.

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 23. oktober 2017\(LB-2017-162393\)](#)

Arbeidsrett. Avskjed. Gjeninntreden. Stansing.

Saken gjaldt anke over kjennelse om ikke å ta til følge krav om gjeninntreden i avskjedssak, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11 tredje ledd, som er en videreføring av den tidligere arbeidsmiljøloven § 66 nr. 3. Etter forarbeidene til § 66 nr. 3 vil gjeninntreden være aktuelt hvis grunnlaget for avskjeden synes tvilsomt og det samtidig antas å være til vesentlig ulempe for arbeidstakeren om han må fratre. Lagmannsretten anså at HR-2001-956 taler for at hovedregelen er kjennelse for gjeninntreden hvis grunnlaget for avskjeden fremstår som tvilsomt. Tingrettens kjennelse ble opphevet. Prinsipalt krav om stansing ble ikke tatt til følge. Ikke adgang etter twisteloven § 16-15tredje ledd til å stanse behandlingen av denne del av saken.

[Borgating lagmannsretts kjennelse 13. oktober 2017\(LB-201787438\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidsgiveransvar. Rett saksøkt. Delt arbeidsgiveransvar. Erstatning.

Spørsmål om hvem som var rett saksøkt ved søksmål om erstatning etter arbeidsmiljøloven. Lagmannsretten kom til at det ikke forelå et «særskilt grunnlag» for å oppstille delt arbeidsgiveransvar for morselskapet, jf. [arbeidsmiljøloven § 1-8](#). Lagmannsretten var ikke enig med tingretten i at det var slike kontraktuelle uklarheter som tilsa at morselskapet var

ansvarlig. I motsetning til tingretten så kom lagmannsretten til at det forelå en tradisjonell utstasjonering fra et datterselskap i Singapore til et annet datterselskap i Houston, der selskapet i Singapore måtte anses å ha et arbeidsgiveransvar. Lagmannsretten la for øvrig vekt på at arbeidstakeren aldri hadde arbeidet i morselskapet.

[Gulating lagmannsretts dom 29. september 2017\(LG-2017-31785\)](#)

Trygderett. Sykepenger. Sykdomsvilkåret. Arbeidskonflikt.

Saken gjelder spørsmålet om saksøker har krav på sykepenger, herunder om sykdomsvilkåret er oppfylt fra dette tidspunktet. Spørsmålet er om saksøker var syk på det aktuelle tidspunktet eller om det var hans arbeidsplass som gjorde ham ute av stand til å arbeide der. Lagmannsretten fant det ikke tvilsomt at hovedårsaken til saksøkers problem var arbeidskonflikten og ikke sykdom.

[Gulating lagmannsretts dom 28. september 2017\(LG-2017-171413\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Gyldighet.

Oppsigelsen av arbeidstaker grunnet rasjonaliseringstiltak funnet gyldig. Det ble ikke funnet bevis for vikarierende motiver for oppsigelsen. Krav om erstatning - forståelsen av en avtale om bonus.

[Hålogaland lagmannsretts dom 25. september 2017 \(LH-2017-56614\)](#)

Avtalerett. Pensjon. Krav mot siste arbeidsgiver om pensjon for periode hos tidligere arbeidsgiver.

Arbeidstaker rettet krav om pensjon mot sin siste arbeidsgiver, for periode hun hadde arbeidet hos en tidligere arbeidsgiver. Hun anførte at hun pga feil fra tidligere arbeidsgiver ikke var innmeldt i kommunal tjenestepensjonsordning (KLP), som hennes tidligere arbeidsgiver var tilsluttet, slik at hun ikke fikk utbetalet pensjon fra KLP for den aktuelle perioden. Kravet var grunnet på Overføringsavtalen § 5. Hun fikk ikke medhold, verken i tingretten eller lagmannsretten.

[Borgarting lagmannsretts dom 25. september 2017 \(LB-2017-35146\)](#)

Arbeidsrett. Avskjed. Ytringsfrihet. Lojalitetsplikt.

En polititjenestemann var avskjediget i medhold av tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav b på grunn av hans aktiviteter på Facebook. Han reiste søksmål om gyldigheten av avskjedsvedtaket. Vurderingen av avskjedsvedtakets gyldighet berodde på en avveining mellom hensynet til den ansattes ytringsfrihet og hensynet til lojalitetsplikten i arbeidsforhold. Lagmannsretten la til grunn at hensynet til ytringsfriheten må tillegges stor vekt i denne vurderingen. Momenter som konkret ble tillagt vekt var særlig ytringenes innhold, ytringenes form, faren for identifikasjon og den ansattes stilling som polititjenestemann. Lagmannsrettens vurdering var at den ansattes ytringer samlet hadde en slik form, omfang, rekkevidde og innhold at de de lovbestemte vilkårene for avskjed etter tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav b var oppfylt. Det ble videre lagt til grunn at det gjelder et ulovfestet forholdsmessighetsvilkår, men at vedtaket om avskjed ikke er en uforholdsmessig reaksjon.

[Gulating lagmannsretts kjennelse 25. september 2017\(LG-2017-146025\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Gjennintredelse i stilling.

Lagmannsretten forkastet arbeidsgivers anke i sak som gjaldt rett til å gjeninntre i stilling under behandling av oppsigelsessak.

[Frostating lagmannsretts dom 25. september\(LF-2017-40405\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Driftsinnskrenkning. Nedbemanning. Utvalgskrets. Annet passende arbeid. Interesseavveining.

En virksomhet som leverte vedlikeholds- og modifikasjonsprosjekter til olje- og gassindustrien måtte foreta flere omfattende nedbemanningsprosesser på grunn av sviktende marked som følge av lave oljepriser. En ansatt ble tilbuddt nytt arbeid som fagarbeider stillas, men mente at han burde ha blitt tilbuddt stilling som arbeidsleder stillas i en annen avdeling av virksomheten i forbindelse med at sistnevnte avdelingen hadde utlyst flere slike ledige stillinger. Han godtok ikke arbeidstilbuddet og ble dermed oppsagt.

Arbeidstakeren vant frem i tingretten, men lagmannsretten tok virksomhetens anke til følge og kom til at oppsigelsen var saklig. Det ble lagt vekt på at oppsigelsen var basert på et saklig bedriftsøkonomisk grunnlag og at det var adgang til å avgrense utvalgskretsen til en avdeling. Dette hadde også skjedd i overensstemmelse med de tillitsvalgte. Videre la lagmannsretten til grunn at den ansatte hadde blitt tilbuddt et annet passende arbeid, og at interesseavveiningen etter arbeidsmiljøloven § 15-7 annet ledd kom i favør av bedriften. Sakskostnader ble derimot ikke idømt, jf. tvisteloven § 20-2 tredje ledd.

[Eidsivating lagmannsretts dom 15. september 2017\(LE-2017-17179\)](#)

Yrkesskadeforsikring. Arbeidsulykke. Erstatning.

Lagmannsretten frifant forsikringsselskap for krav om ansvar under yrkesskadeforsikring. Etter en konkret vurdering av bevisene fant lagmannsretten det ikke sannsynliggjort at det forelå noen ulykkeshendelse som kunne anses som arbeidsulykke i lovens forstand.

[Borgarting lagmannsretts dom 14. september 2017 \(LB-2017-57687\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse – muntlighet.

Arbeidstaker anførte at hun var muntlig oppsagt av arbeidsgiver i den restauranten hun arbeidet. Hun fremmet videre krav om etterbetaling av lønn m.v. Lagmannsretten fant som tingretten at det ikke var sannsynliggjort at oppsigelse hadde funnet sted. Det var heller ikke sannsynliggjort at hun hadde noe lønnskrav eller krav på annen erstatning som var krevet. Arbeidstaker ble ilagt sakskostnader for både ting- og lagmannsrett.

ARBEIDSRETSEN

[Arbeidsrettens dom 8. november 2017 \(AR-2017-30\)](#)

Tariffavtaletolkning. Rett til helligdagsgodtgjørelse ved «permittering» etter fremmøte.

Flyavtalen NHO/NHO Luftfart – YS/Parat

Spørsmålet i saken var om arbeidstaker som blir «permittert» etter fremmøte på hellig-/høytidsdag, har rett til helligdagstillegg etter Flyavtalen § 5 nr. 2 bokstav f og protokolltilførsel til denne bestemmelsen. Paragraf 5, arbeidstid, har regler for skift- og turnusarbeid i nr. 2. Bokstav f bestemmer at «[n]år det foreligger innskrenket program kan det gis fri før arbeidstidens slutt». Protokolltilførsel til bokstav f regulerer rett til betaling i slike tilfeller. Arbeidsretten kom enstemmig til at ansatte har rett til full lønn, skifttillegg og helligdagstillegg i henhold til arbeidsplanen dersom de permetteres i den forstand at de pålegges å gå fra vakten etter fremmøte på arbeidsstedet en helligdag.

[Arbeidsrettens dom 6. november 2017 \(AR-2017-29\)](#)

Rikslønnsnemndas kompetanse. Arbeidstid.

Rikslønnsnemnda avsa 27. februar 2017 kjennelse i tvisten mellom Akademikerne/Legeforeningen og Arbeidsgiverforeningen Spekter. Ved kjennelsen ble det fastsatt overenskomster for område 4 Lovisenberg og område 10 helseforetak som videreførte unntak fra arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel 10, jf.

arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd. Akademikerne/Legeforeningen gjorde gjeldende at Rikslønnsnemnda ikke hadde hjemmel til å videreføre unntak fra arbeidsmiljølovens regler. Arbeidsrettens flertall kom til at lovvedtaket om tvungen lønnsnemnd i tvisten mellom Akademikerne/Legeforeningen og Arbeidsgiverforeningen Spekter ikke ga tilstrekkelig klar hjemmel til å videreføre unntak ut over det Akademikerne/Legeforeningen nedla påstand om for Rikslønnsnemnda. Kjennelsen måtte derfor oppheves for så vidt gjaldt overenskomstområde 4 og 10 og hjemvises til fortsatt behandling i Rikslønnsnemnda. Dissens 4-3. [Sammendrag ved Lovdata]

[Arbeidsrettens dom av 16. oktober 2017 \(AR-2017-26\)](#)

Arbeidstid, «gjøre gjeldende» tariffavtalte unntak, organisasjonsfrihet.

Ved ambulansetjenesten ved St. Olavs Hospital HF anvendte helseforetaket en arbeidstidsavtale inngått med Delta overfor medlemmer av Fagforbundet. Fagforbundets anførsler om at dette var i strid med overenskomstens forutsetninger, herunder forholdet til organisasjonsfriheten, førte ikke frem. Fagforbundet var blitt tilbuddt en arbeidstidsavtale med samme innhold som avtalen mellom St. Olavs Hospital og Delta, men hadde ikke akseptert dette. I en slik situasjon hadde ikke helseforetaket opptrådt tariffstridig.

FORVALTNINGSPRAKSIS

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

[Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak LDN-2017-17](#)

Diskrimineringsombudsloven § 3 jf. § 6

I sitt vedtak kom ombudet frem til at As klage på diskriminering ved oppsigelse på grunn av foreldrepermisjon, måtte avvises. I tillegg reiser saken spørsmål om den eventuelt skal henlegges av Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

[Likestillings og diskrimineringsnemndas sak LDN-2017-17](#)

Spørsmålet i saken er om B helseforetak handler i strid med likestillingsloven (lov nr. 59/2013) ved avlønningen av A.

[Likestillings og diskrimineringsnemndas sak LDN-2017-10](#)

Saken gjelder spørsmålet om X bispedømmeråd handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn overfor A, ved tilsetting i stilling som prest.

[Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak LDN-2016-31](#)

Spørsmålet er om B handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet ved fastsetting av As årslønn fra 1. mars 2014. A har i forbindelse med klagen på ombudets uttalelse anført at fastsetting av hennes årslønn også er i strid med likestillingsloven.

EU/EØS

SAKER FRA EU-DOMSTOLEN

[Dom 29. november 2017, C-214/16 King, EU:C:2017:914](#)

Ferie, ferierett og feriegodtgjørelse ved avsluttet arbeidsforhold

- Artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden og retten til effektive retsmidler, der er fastsat i artikel 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, skal fortolkes således, at de i tilfælde af en tvist mellem en arbejdstager og dennes arbejdsgiver med hensyn til spørsmålet, om arbejdstageren har

ret til årlig betalt ferie i overensstemmelse med den første af disse artikler, er til hinder for, at arbejdstageren først skal afholde sin ferie, inden han ved, om han har ret til betaling for denne ferie.

- 2) Artikel 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser eller en national praksis, hvorefter en arbejdstager er forhindret i at overføre og i givet fald kumulere krav på årlig betalt ferie, der ikke er afholdt i flere på hinanden følgende referenceperioder på grund af arbejdsgiverens nægtelse af at betale disse ferier, indtil det tidspunkt, hvor hans ansættelsesforhold ophører.

[Dom 9. november 2017, C-306/16 Maio Marques da Rosa, EU:C:2017:844](#)

Arbeidstid, plassering av ukentlig hvileperiode

Artikel 5 i Rådets direktiv 93/104/EØF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbeidstiden, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2000/34/EØF af 22. juni 2000, og artikel 5, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EØF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbeidstiden skal fortolkes således, at de ikke kræver, at den sammenhængende ugentlige minimumshvileperiode på 24 timer, som en arbejdstager har ret til, tildeles senest dagen efter en periode på seks på hinanden følgende arbejdsdage, men påbryder, at denne tildeles inden for hver syvdagesperiode.

[Dom 9. november 2017, C-98/15 Espadas Recio, EU:C:2017:833](#)

Deltidsarbeid, rammeavtalens anvendelsesområde – arbeidsløshetsstønad; kjønnsdiskriminering – beregning av perioder for innbetalinger som grunnlag for ydelser

- 1) § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997, og som er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 97/81/CE af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, finder ikke anvendelse på en bidragsbaseret arbeidsløshedsydelse som den i hovedsagen omhandlede.
- 2) Artikel 4, stk. 1, 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 i tilfælde af vertikalt deltidsarbejde udelukker dage, hvor der ikke er udført arbejde, fra beregningen af dage, hvor der er indbetalt bidrag, og som således nedsætter den periode, hvori der udbetales arbeidsløshedsydelse, når det konstateres, at størstedelen af de vertikale deltidsansatte er kvinder, som berøres negativt af en sådan lovgivning.

[Dom 19.oktober 2017, C-200/16 Securitas, EU:C:2017:780](#)

Virksomhetsoverdragelse, bytte av tjenesteleverandør, utstyr m.v. stilt til rådighet eller overført, virksomhet-identitet

- 1) Artikel 1, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 2001/23/EØF af 12. marts 2001 om tilnærmede 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, hvori en ordregiver har opdaget en kontrakt om levering af overvågnings- og vagttjenesteydelser på dennes faciliteter, der var indgået med én virksomhed, og herefter har indgået en ny kontrakt om udførelse af denne ydelse med en anden virksomhed, der afviser at overtage den førstnævnte virksomheds ansatte, er omfattet af begrebet »overførsel af virksomheder eller bedrifter« som omhandlet i denne bestemmelse, når denne anden virksomhed har overtaget det nødvendige udstyr for at udføre denne ydelse.
- 2) Artikel 1, stk. 1, i direktiv 2001/23 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede, der foreskriver, at en erhvervsdrivendes tab af en klient efter tildeling af en tjenesteydelseskontrakt til en anden

erhvervsdrivende ikke er omfattet af begrebet »overførsel af virksomheder eller bedrifter« som omhandlet i denne artikel 1, stk. 1.

[Dom 19. oktober 2017, C-531/15, Otero Ramos, EU:C:2017:789](#)

Diskriminering, mødrevern, amming, risikovurdering, bevisbyrde

- 1) Artikel 19, stk. 1, 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 den finder anvendelse på en situation som den, der er omhandlet i hovedsagen, hvor en arbejdstager, der ammer, for en national domstol eller for enhver anden kompetent myndighed i den berørte medlemsstat anfægter vurderingen af, hvilke risici den pågældendes stilling indebærer, idet vurderingen ikke blev udført i overensstemmelse med 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.
- 2) Artikel 19, stk. 1, i direktiv 2006/54 skal fortolkes således, at det i en situation som den, der er omhandlet i hovedsagen, påhviler den berørte arbejdstager at påvise de faktiske omstændigheder, der kan indikere, at vurderingen af, hvilke risici hendes stilling indebærer, ikke er blevet udført i overensstemmelse med kravene i artikel 4, stk. 1, i direktiv 92/85, og som derfor giver anledning til at formode, at der foreligger direkte forskelsbehandling på grundlag af køn som omhandlet i direktiv 2006/54, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve. Det påhviler herefter indstævnede at bevise, at den nævnte risikovurdering er udført i overensstemmelse med kravene i denne bestemmelse, og at der følgelig ikke er sket en krænkelse af princippet om forbud mod forskelsbehandling.

[Dom 18. oktober 2017, C-409/16, Kalliri, EU:C:2017:767](#)

Diskriminering pga. kjønn, opptak til politiskole, kvinner er gjennomsnittlig ikke like høye som menn

Bestemmelserne i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002, skal fortolkes således, at de er til hinder for en lovgivning i en medlemsstat som den i hovedsagen omhandlede, som gør ansøgernes adgang til optagelsesprøven til denne medlemsstats politiskole betinget af et krav om, at de, uanset deres køn, har en højde på mindst 1,70 m, når denne lovgivning stiller langt flere kvinder end mænd ufordelagtigt og når den nævnte lovgivning ikke synes egnet til eller nødvendig for at nå det legitime formål, som den forfølger, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

[Dom 21. september 2017, C-429/16, Ciupa m.fl., EU:C:2017:711](#)

«Masseeoppsigelser», ensidig endring av vilkår, begrebet om opphør på arbejdstagers initiativ, begrebet om «vurderer å gå til masseoppsigelser»

Artikel 1, stk. 1, i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at en ensidig ændring, der er til skade for arbejdstagerne, fra arbejdsgiverens side af lønvilkårene, der i tilfælde af arbejdstagerens avisning medfører, at ansættelseskontrakten ophører, kan betegnes som en »afskedigelse« som omhandlet i denne bestemmelse, og at dette direktivs artikel 2 skal fortolkes således, at en arbejdsgiver er forpligtet til at indlede de i sidstnævnte artikel fastsatte konsultationer, når denne påtænker at foretage en sådan ensidig ændring af lønvilkårene, for så vidt som betingelserne i nævnte direktivs artikel 1 er opfyldt, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

[Dom 21. september 2017, C-149/16, Socha m.fl., EU:C:2017:708](#)

«Masseoppsigelser», ensidig endring av vilkår, begrepet om opphør på arbeidstagers initiativ

Artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at en arbejdsgiver har pligt til at foretage de i denne artikel 2 nævnte konsultationer, når han har til hensigt, til skade for arbejdstagerne, at foretage en ensidig ændring af lønvilkårene, som i tilfælde af en avisning fra arbejdstagernes side medfører et ophør af arbejdsforholdet, i det omfang betingelserne i dette direktivs artikel 1, stk. 1, er opfyldt, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

GENERALADVOKATENS FORSLAG TIL AVGJØRELSER

[Sak C-451/16 MB mot Secretary of State for Work and Pensions](#)

Pensjon, likebehandling, kjønnsskifte, ekteskapelig status

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Bobek 5. desember 2017; EU:C:2017:937

Artikel 4, stk. 1, i Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af principippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for, at der i national ret opstilles et krav om, at en person, der har skiftet køn – ud over at opfylde de fysiske, sociale og psykologiske kriterier for anerkendelse af et kønsskifte – også skal være ugift for at være berettiget til offentlig arbejdsophørspension.

[Sak C-482/16 Georg Stollwitzer mot ÖBB Personenverkehr AG](#)

Likebehandling, aldersdiskriminering, beregning av tjenestetid, lønnspllassering

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Mengozzi 9. november 2017; EU:C:2017:893

Artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning, som den i hovedsagen omhandlede, der for at fjerne en forskelsbehandling på grund af alder fastslået af Domstolen i to på hinanden efterfølgende afgørelser bestemmer, at de kontraktansatte i den offentlige forvaltning, som var i tjeneste, omplaceres inden for rammerne af et nyt lønsystem baseret på ikke-diskriminerende kriterier for medregning af tidligere beskæftigelsesperioder, men som ved anvendelse af en bestemmelse, som tilsigter at sikre de erhvervede rettigheder for de omplacerede ansatte gennem fastfrysning af den løn, som blev oppebåret af disse på et bestemt tidspunkt inden ikrafttrædelsen af denne lov, lader niveauet for denne løn afhænge af anvendelsen af de i det tidligere system for medregning fastsatte diskriminerende kriterier for medregning.

[Sak C-414/16 Vera Egenberger mot Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.](#)

Likebehandling i sysselsetting og yrke, forskjellsbehandling I kirke- og trossamfunn

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Tanchev 9. november 2017; EU:C:2017:851

1. Artikel 4, stk. 2, i Rådets direktiv 2000/78/EU af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at en arbejdsgiver såsom den sagsøgte i den foreliggende sag – eller kirken på dennes vegne – ikke med bindende virkning selv kan bestemme, om et krav om, at en ansøger tilhører en bestemt religion, under hensyn til aktivitetens karakter eller den sammenhæng den indgår i, udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund af arbejdsgiverens/kirkens etik.
2. Under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende skal der ikke ses bort fra en bestemmelse i national ret – som her § 9, stk. 1, første alternativ, i AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, den almindelige ligebehandlingslov) – hvorefter det også er tilladt at udøve forskelsbehandling på grund af en persons religion ved beskæftigelse gennem trossamfund og institutioner, der henhører under disse, såfremt det henset til dette trossamfunds selvforståelse og selvbestemmelsesret er berettiget at stille et

erhvervsmæssigt krav om, at en person tilhører en bestemt religion såfremt det er umuligt at fortolke bestemmelsen i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78.

3. Når den nationale forelæggende ret i henhold til artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78 bedømmer regulære, legitime og berettigede erhvervsmæssigt krav, under hensyn til aktiviteternes karakter og den sammenhæng, de indgår i, samt organisationens etik, skal den, under de faktiske omstændigheder i hovedsagen, tage hensyn til følgende:
- i) Retten for religiøse organisationer til selvstændighed og selvbestemmelse er en grundlæggende rettighed, der er anerkendt og beskyttet i henhold til EU-retten, således som det kan udleses af chartrets artikel 10 og 12. Artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78, og navnlig henvisningen heri til religiøse organisationers etik, skal fortolkes i overensstemmelse med denne grundlæggende rettighed.
 - ii) Artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78 indrømmer medlemsstaterne vide, men ikke ubegrænsede skønsbeføjelser med hensyn til aktiviteter, som udgør regulære, legitime og berettigede erhvervsmæssige krav, under hensyn til aktiviteternes karakter eller den sammenhæng, de indgår i.
 - iii) Henvisningen til medlemsstaternes forfatningsmæssige bestemmelser i artikel 4, stk. 2, første punktum, i direktiv 2000/78, når den fortolkes i lyset af artikel 17, stk. 1, TEUF, indebærer, at direktiv 2000/78 skal gennemføres således, at den af de enkelte medlemsstater valgte model for forholdet mellem kirker og religiøse sammenslutninger eller samfund og staten respekteres og ikke må anfægtes.
 - iv) Ordet »berettiget« i artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78 kræver en analyse af, hvorvidt erhvervsmæssige krav, der indebærer direkte forskelsbehandling på grund af religion eller overbevisning, er behørigt tilpassede til beskyttelsen af sagsøgtes ret til selvstændighed og selvbestemmelse, således at disse krav er egnede til at opnå dette formål.
 - v) Ordene »regulært, legitimt« kræver en analyse af, hvor nært den pågældende aktivitet hænger sammen med den sagsøgtes forkydelsesopgaver.
 - vi) I overensstemmelse med kravet i artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78 om, at ulige behandling skal udøves under overholdelse af »generelle principper i [...]retten«, og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols tilgang til fortolkningen af EMRK's artikel 9, stk. 2, med hensyn til afgørelsen af, om udøvelsen af retten for en religiøs organisation til selvstændighed og selvbestemmelse medfører virkninger, der er uforholdsmaessige i forhold til andre rettigheder, der er beskyttet af EMRK, skal påvirkningen, med hensyn til proportionalitet, af det legitime mål om at sikre effekt utile af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro i direktiv 2000/78 afvejes i forhold til retten for sagsøgte til selvstændighed og selvbestemmelse under nøje hensyn til, at artikel 3 i direktiv 2000/78 ikke sondrer mellem ansættelse og afskedigelse.

[Sak C-494/16 Giuseppa Santoro mot Comune di Valderice, Presidenza del Consiglio dei Ministri](#)

Deltidsansættelse, misbruk og omdannelse til fastansættelse, særregler for offentlig ansatte

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Szpunar 26.oktober 2017; EU:C:2017:822

Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, samt rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, der er anført som bilag til dette direktiv, samt den effektive virkning heraf, er ikke til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der i tilfælde af en offentlig arbejdsgivers misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskarakterer udelukker en ændring af ansættelsesforhold i den offentlige sektor, skønt dette er anerkendt i den private sektor som sanktionsforanstaltning, og derimod fastsætter:

- tilkendelse af en fast godtgørelse på mellem 2,5 og 12 månedslønninger på grundlag af den seneste månedsløn til den offentligt ansatte, som er blevet utsat for en ulovlig gentagen brug af tidsbegrenede ansættelseskontrakter, forudsat at denne godtgørelse udgør en tilstrækkeligt afskrækende foranstaltning, hvilket bl.a. kan sikres ved at fastsætte stigende grænser herfor i forhold til, hvor længe misbruget af de tidsbegrenede ansættelseskontrakter har varet, eller ved den samlede virkning af enhver anden sanktionsforanstaltning, der er fastsat i national ret
- muligheden for, at arbejdstageren kan opnå erstatning for den reelt lidte skade, når retten til denne erstatning er betinget af arbejdstagerens forpligtelse til at føre bevis for, at den pågældende er gået glip af muligheder for fast ansættelse, eller ville være blevet udvalgt, hvis myndigheden havde afholdt en almindelig udvælgelsesprøve.

Med forbehold for disse præciserende bemærkninger tyder ingen af oplysningerne i forelæggelsesafgørelsen på, at effektivitetsprincippet og ækvivalensprincippet i det foreliggende tilfælde ikke er blevet overholdt i den nationale lovgivning. Det tilkommer dog den nationale ret at foretage den endelige prøvelse i denne henseende.

Sak C-270/16 Carlos Enrique Ruiz Conejero mot Ferroser Servicios Auxiliares SA og Ministerio Fiscal [Spania]

Diskriminering, funksjonshemmet, tilretteleggelsesplikt, oppsigelse

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Sharpston 19. oktober 2017; EU:C:2017:788

- Ved overvejelsen af anvendelsen af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på afskedigelse af en ansat under omstændigheder, som kan udgøre indirekte forskelsbehandling som omhandlet i direktivet, er det nødvendigt først at overveje anvendelsen af direktivets artikel 2, stk. 2, litra b), nr. ii), og artikel 5. Såfremt en ansat har et handicap, og dennes arbejdsgiver enten kender til eller med rimelighed bør kende til det pågældende handicap, er arbejdsgiveren forpligtet til at foretage tilpasninger i rimeligt omfang i henhold til direktivets artikel 5, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. I mangel af sådanne tilpasninger vil afskedigelsen af den pågældende være i strid med de krav, der er fastlagt ved direktivet.
- Ved bestemmelse af, hvorvidt en national foranstaltning, som i) tillader en arbejdsgiver at afskedige en ansat, der skal behandles som handicappet som omhandlet i direktiv 2000/78, ii) begrundet med den ansattes fravær(sperioder) fra arbejdet som følge af dennes handicap, og iii) fastlægger en eller flere grænseværdier for fravær, som skal overskrides, før afskedigelsen er gyldig, skal opretholdes, er det nødvendigt at tage hensyn til de kriterier, der fremgår af præmis 71-91 i Domstolens dom HK Danmark (C-335/11 og C-337/11, EU:C:2013:222). I denne henseende kan en national foranstaltning, som søger at bekæmpe fravær på arbejdspladsen, hvor fraværet bevisligt har en væsentlig skadelig virkning både på nationalt plan og for arbejdsgivere, som bliver ramt af konsekvenserne, siges at udgøre et legitimt mål som omhandlet i direktivets artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i). For så vidt angår proportionaliteten af den omtvistede nationale foranstaltning skal den forelæggende ret se lovgivningen i den sammenhæng, hvori den indgår, og tage hensyn til de negative virkninger, den måtte have for de berørte personer. Det tilkommer den forelæggende ret at afgøre, om de fraværsperioder, der fremgår af lovgivningen, strækker sig så vidt, at bestemmelserne kan finde anvendelse på fravær, som blot forekommer lejlighedsvis og sporadisk – hvorved de efter min opfattelse ikke er forholdsmæssige – eller om de i passende omfang er skräddersyet til at opfylde formålet om at bekæmpe fravær. Omfanget af arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale sygedagpenge kan også være relevant. Ingen af disse forhold er dog

i sig selv afgørende. Det væsentlige spørgsmål er, hvorvidt den omtvistede foranstaltning er hensigtsmæssig og nødvendig, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at afgøre.«

NYE SAKER

[Sak C-509/17 Christa Plessers mot PREFACO NV og Belgische Staat](#)

Virksomhetsoverdragelse, domstolsstyrt restrukturering, erververs stilling

Foreleggelse fra Arbeidshof te Antwerpen, Belgia, 21. august 2017

Prejudisielt spørsmål:

Er den valgmulighed, der tilkommer erhververen i henhold til artikel 61, stk. 4, (nu artikel 61, stk. 3) i den belgiske lov af 31. januar 2009 om virksomheders fortsatte funktion (»WCO-loven«), som er indeholdt i denne lovs kapitel 4 i afsnit 4, der regulerer »den retslige omstrukturering ved en overførsel, som henhører under domstolens kompetence«, i overensstemmelse med direktiv 2001/23/EF 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, særligt dette direktivs artikel 3 og 5, når denne »retslige omstrukturering ved en overførsel, som henhører under domstolenes kompetence« finder anvendelse med henblik på fortsættelse af hele eller en del af den overdragende virksomhed eller dens aktiviteter?

[Sak C-483/17 Neculai Tarola mot Minister for Social Protection](#)

Fri bevegelighet for arbejdstagere, unionsborgere, arbeidsledighetstrygd

Foreleggelse fra Court of Appeal (Irland) 9. august 2017

Prejudisielt spørsmål:

Hvis en statsborger i en anden EU-medlemsstat efter at have udøvet retten til fri bevægelighed i tolv måneder ankommer til værtsmedlemsstaten og har arbejde (undtagen ifølge en tidsbegrænset ansættelseskontrakt) i en periode på to uger, hvorefter han bliver uforskyldt arbejdsløs, bevarer denne borger da sin status som arbejdstager i yderligere mindst seks måneder med henblik på anvendelsen af artikel 7, stk. 3, litra c), og artikel 7, stk. 1, litra a), i direktiv 2004/38/EF (1), således at han har ret til at modtage sociale ydelser eller social sikring på samme grundlag som statsborgere bosiddende i værtsmedlemsstaten?

[Sak C-466/17 Chiara Motter mot Provincia autonoma di Trento](#)

Midlertidig ansettelse, diskriminering, ansiennitet

Foreleggelse fra Tribunale di Trento (Italia) 3. august 2017

Prejudisielle spørsmål:

- 1) Udgør den indledende objektive vurdering af professionalismen gennem en almindelig udvælgelsesprøve med positivt resultat en omstændighed vedrørende uddannelseskravene, som den nationale ret ved anvendelse af principippet om ikke-diskrimination i henhold til rammeaftalens § 4 skal tage højde for med henblik på at fastslå, om en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse og en arbejdstager med tidsbegrænset ansættelse befinner sig i en sammenlignelig situation, samt med henblik på at fastslå, om der foreligger et objektivt forhold, som kan begrunde en forskellig behandling af arbejdstageren med tidsbegrænset ansættelse i forhold til arbejdstageren med tidsbegrænset ansættelse?
- 2) Er principippet om ikke-diskrimination i henhold til rammeaftalens § 4 til hinder for en national bestemmelse såsom artikel 485, stk. 1, i lovdekret nr. 297 af 16. april 1994, som med henblik på beregning af ancienniteten ved en arbejdstagers tidsbegrænsede ansættelse fastsætter, at op til fire tjenesteår tilbagelagt som tidsbegrænset ansat medregnes fuldt ud, hvorimod de yderligere tjenesteperioder reduceres med en tredjedel i retlig forstand og med to tredjedele i økonomisk forstand henset til, at den

tidsbegrænsede ansættelse ikke er sket efter en indledende objektiv vurdering af professionalismen gennem en almindelig udvælgelsesprøve med positivt resultat?

- 3) Er princippet om ikke-diskrimination i henhold til rammeaftalens § 4 til hinder for en national bestemmelse såsom artikel 485, stk. 1, i lovdecreet nr. 297 af 16. april 1994, som med henblik på beregning af ancienniteten ved en arbejdstagers tidsbegrænsede ansættelse fastsætter, at op til fire tjenesteår tilbagelagt som tidsbegrænset ansat medregnes fuldt ud, hvorimod de yderligere perioder reduceres med en tredjedel i retlig forstand og med to tredjedele i økonomisk forstand henset til formålet om at undgå omvendt forskelsbehandling til skade for fastansatte tjenestemænd, som er blevet ansat efter en almindelig udvælgelsesprøve?

[Sak C-437/17 Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH mot EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH](#)

Ferierettigheter, sammenlegning a ansttelsesperioder som grunnlag for rett

Foreleggelse fra Oberster Gerichtshof (Østerrike) 19. juli 2017

Prejudisielt spørsmål:

Skal artikel 45 TEUF og artikel 7, stk. 1, i forordning nr. 492/2011/EU om arbejdskraftens frie bevægelighed fortolkes således, at de er til hinder for en national bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede (§ 3, stk. 2, sammenholdt med § 3, stk. 3, og § 2, stk. 1, i Urlaubsgesetzes (ferieloven), herefter »UrlG«), hvorefter en arbejdstager, som har tilbagelagt en beskæftigelsesperiode på i alt 25 år, men ikke ved én og samme østrigske arbejdsgiver, alene har ret til fem ugers årlig ferie, hvorimod en arbejdstager, som har tilbagelagt en beskæftigelsesperiode på 25 år ved én og samme østrigske arbejdsgiver, har ret til seks ugers årlig ferie?

[Sak C-432/17 Dermot Patrick O'Brien mot Ministry of Justice \(tidligere the Department for Constitutional Affairs\)](#)

Deltidsarbeid, pensjonsberegning, tidsperioder før direktivets gjennomføringsfrist

Foreleggelse fra Supreme Court of the United Kingdom (Storbritannia) 17. juli 2017

Prejudisielt spørsmål:

Kræver direktiv 97/81, og navnlig § 4 i den rammeaftale, der er knyttet som bilag hertil, vedrørende princippet om ikke-forskelsbehandling, at tjenesteperioder, der ligger forud for fristen for gennemførelse af direktivet, skal tages i betragtning ved beregningen af størrelsen af en deltidsansats alderspension, hvis de vil blive taget i betragtning ved beregningen af en sammenlignelig fuldtidsansats pension?

[Sak C-396/17 Martin Leitner mot Landespolizeidirektion Tirol](#)

Aldersdiskriminering, lønnsdiskriminering, offentlige tjenestemenn, midlertidig ansettelse, normers virkning i tid

Foreleggelse fra Bundesverwaltungsgericht (Østerrike) 3. juli 2017

Prejudisielle spørsmål:

1.1. Skal EU-retten, navnlig artikel 1, 2 og 6 i direktiv 2000/78/EF [\(1\)](#) sammenholdt med artikel 21 i [Den Europæiske Unions] charter om grundlæggende rettigheder, fortolkes således, at den er til hinder for en national ordning, der med henblik på at fjerne en forskelsbehandling af allerede ansatte tjenestemænd fastsætter en overgangsordning, hvorved der på grundlag af et »overgangsbeløb«, som ganske vist opgøres i penge, men dog udgør en indplacering, der konkret kan fastlægges, medfører, at det hidtidige to-årssystem indplaceres i et nyt to-årssystem (et lukket system, der er ikke-diskriminerende for nytiltrådte tjenestemænd), og at aldersdiskrimineringen over for de allerede ansatte tjenestemænd dermed fortsat har uformindsket effekt?

1.2. Skal EU-retten, navnlig artikel 17 i direktiv 2000/78/EF samt artikel 47, i [Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder] fortolkes således, at den er

til hinder for en national ordning, der forhindrer, at allerede ansatte tjenestemænd i henhold til den fortolkning, som Den Europæiske Unions Domstol i dom af 11. november 2014, C-530/13, Schmitzer, foretog af artikel 9 og 16 i direktiv 2000/78, kan fastslå deres lønretlige stilling forud for overførslen til den nye lønordning under påberåbelse af artikel 2 i direktiv 2000/78, derved at de tilsvarende retsgrundlag med tilbagevirkende kraft fra ikrafttrædelsen af den historiske stamlov erklæres ikke længere at finde anvendelse, og at det navnlig udelukkes, at tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år medregnes?

1.3. Såfremt spørgsmål 1.2 besvares bekræftende:

Indbærer EU-rettens forrang som fastlagt i dom af 22. november 2005, C-144/04, Mangold, og andre domme, at de med tilbagevirkende kraft ophævede bestemmelser for tjenestemænd, der allerede var ansat før overførslen, fortsat skal anvendes, således at disse tjenestemænd med tilbagevirkende kraft uden forskelsbehandling kan indplaceres i den gamle ordning og dermed bliver overført uden forskelsbehandling til den nye lønordning?

1.4. Skal EU-retten, navnlig artikel 1, 2 og 6 i direktiv 2000/78/EU sammenholdt med artikel 21 og 47 i [Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder], fortolkes således, at den er til hinder for en national ordning, som blot deklaratorisk ophæver en tidligere aldersdiskriminering (for så vidt angår medregning af tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år), hvori det bestemmes, at de tjenesteperioder, der var omfattet af forskelsbehandlingen og reelt blev tilbagelagt, med tilbagevirkende kraft ikke længere skal anses for at udgøre forskelsbehandling, selv om forskelsbehandlingen faktisk fortsat uændret har effekt?

Sak C-385/17 Torsten Hein mot Albert Holzkamm GmbH & Co.

Ferie, feriepengeberegnung, tariffavtaleregulering

Foreleggelse fra Arbeitsgericht Verden (Tyskland) 26. juni 2017

Prejudisielle spørsmål:

- 1) Skal artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88/ EF (1) af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden fortolkes således, at de er til hinder for en national lovbestemt ordning, hvorefter det i kollektive overenskomster kan vedtages, at indtjeningsreduktioner, der indtræffer i beregningsperioden på grund af tvungen nedsat arbejdstid, har indflydelse på beregningen af feriepenge med den følge, at arbejdstageren for varigheden af den årlige mindsteferie på fire uger får mindre i feriepenge — henholdsvis en mindre feriegodtgørelse efter ansættelsens ophør — end han ville have fået, såfremt den gennemsnitlige indtjenning, som han ville have haft i beregningsperioden uden sådanne reduktioner, var blevet lagt til grund for beregningen af feriepengene? I bekræftende fald: Hvilken procentsats af arbejdstagerens gennemsnitlige arbejdsindtjening uden reduktioner må en efter den nationale lovgivning tilladt overenskomstmæssig nedsættelse af feriepengene på grund af tvungen nedsat arbejdstid i beregningsperioden højst udgøre, for at det kan antages, at denne nationale ordning fortolkes i overensstemmelse med EU-retten?
- 2) Såfremt første spørgsmål besvares bekræftende: Er det efter det almindelige EU-retlige retssikkerhedsprincip og forbuddet mod tilbagevirkende kraft muligt, at den fortolkning, som Domstolen ved præjudiciel afgørelse i den foreliggende sag vil give af artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, gives en tidsmæssigt begrænset virkning for alle berørte, fordi den øverste nationale domstol forinden har fastslået, at de nationale ved lov og overenskomst fastsatte bestemmelser ikke kan fortolkes i overensstemmelse med EU-

retten? Såfremt Domstolen afviser dette, er det foreneligt med EU-retten, hvis de nationale retter på grundlag af national ret anerkender, at arbejdsgiverne som følge af, at de stoede på, at den øverste nationale domstols praksis fortsat ville være gældende, har en beskyttelsesværdig berettiget forventning til denne praksis, eller er det kun Den Europæiske Unions Domstol, der kan fastslå, at der foreligger en sådan beskyttelsesværdig berettiget forventning?

[Sak C-245/17 Pedro Viejobueno Ibáñez og Emilia de la Vara González mot Consejería de Educación de Castilla-La Mancha](#)

Midlertidig ansetelse, lærervikarer, ferierettigheter, offentlige budsjetter

Foreleggelse fra Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Spania) 11. mai 2017

Prejudisielle spørsmål

- 1) Kan afslutningen af skoleårets undervisningsperiode anses for et objektivt forhold, der begrunder, at de nævnte lærervikarer behandles anderledes end fastansatte lærere?
- 2) Er det i strid med princippet om forbud mod forskelsbehandling af disse lærervikarer, at de, når de afskediges ved afslutningen af undervisningsperioden, ikke kan afholde deres ferie i effektive fridage, idet disse erstattes med betaling af de tilhørende bidrag?
- 3) Er det foreneligt med princippet om forbud mod forskelsbehandling af disse ansatte, at begrebet arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse omfattes af en abstrakt bestemmelse som tillægsbestemmelse 18 til Ley Regional Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012 [lov nr. 5 af 12.7.2012 om det generelle budget for regionen Castilla-La Mancha], som af budgetbesparelseshensyn og med henblik på opfyldelse af underskudsmålene bl.a. ophævede anvendelsen af rammeaftalen af 10. marts 1994, der var blevet indgået mellem det spanske undervisnings- og videnskabsministerium og fagforeningen ANPE, offentligjort ved Generaldirektoratet for Personale og Tjenesters beslutning af 15. marts 1994, (BOMEC af 28.3.1994), vedrørende betaling for ferie i juli og august for ansættelser på mere end fem og en halv måned samt for vikarer, og som foreskriver, at de ikke-universitetsansatte lærervikarer betales for ferier svarende til 22 hverdage, hvis personen var vikaransat for hele skoleåret, eller for de dage, der forholdsmaessigt svarer hertil?

SAKER FRA EFTA-DOMSTOLEN

[Sak E-19/16 Thorbjørn Selstad Thue, med støtte fra Politiets Fellesforbund, og Den norske stat](#)

EFTA-domstolens rådgivende uttalelse 27. november 2017

Arbeidstid, reisetid, polititjeneste

1. Den nødvendige tid som medgår til reise utenfor alminnelig arbeidstid for en arbeidstaker som den ankende part til og/eller fra et annet sted enn hans faste eller sedvanlige oppmøtested for å utføre sine arbeidsoppgaver eller plikter på dette andre sted som angitt av arbejdsgiver, utgjør "arbeidstid" etter artikkel 2 i direktiv 2003/88/EF.
2. Det kreves ingen vurdering av intensitet av den mengde arbeid som utføres på reisen.
3. Hvor ofte slike reiser finner sted, er uvesentlig med mindre virkningen er at arbeidstakerens arbeidssted flyttes til et nytt fast eller sedvanlig oppmøtested.

[Sak E-08/17 - Henrik Kristoffersen mot Norges Skiforbund](#)

Tjenestfrihet, idrettsutøver, sponsoravtaler, forbundsregelverk

Anmodning om rådgivende uttalelse fra Oslo tingrett 25. september 2017

1. Which legal criteria shall be particularly emphasised in the assessment of whether a national sports federation's system of prior control and consent for individual sponsorship contracts of this type – before the rights to such markings are transferred from the federation – shall be deemed a restriction on the athlete's freedom to provide services pursuant to Article 36 EEA or Directive 2006/123/EC (the Services Directive)?

- a) To what extent is the restriction test previously described by the Court of Justice of the European Union for the regulatory framework governing sports, *inter alia*, in Case C-51/96, applicable? Does Article 16 of the Services Directive or other provisions of that directive entail changes to the restriction test?
2. Which legal criteria shall be particularly emphasised in the assessment of whether a national sports federation's concrete refusal to approve professional national team athletes' individual sponsorship contracts for such markings – so that the rights to such markings remain with the federation – shall be deemed a restriction on the athlete's freedom to provide services pursuant to Article 36 EEA or Directive 2006/123/EC (the Services Directive)?
- a) What bearing will it have on the assessment that the national sports federation had already entered into a valid contract with the national team's main sponsor for logo exposure of the marking in question on helmets/headgear? Is this of significance in the assessment of whether a restriction exists, alternatively in the assessment of whether there are objective and sufficient grounds for the refusal?
- Provided that a restriction is deemed to exist;
3. Can the national sports federation's Joint Regulations (approval scheme) for the potential utilisation by athletes of the marking in an individual contract constitute an authorisation scheme within the meaning of Article 4(6) of Directive 2006/123/EC (the Services Directive)?
- a) In such case, is the approval scheme regulated by Articles 9 and 10 in Chapter III – on freedom of establishment for service providers – for a Norwegian citizen selected for the national team who engages in financial activity in connection with his participation in the national team subject to the regulatory framework of the national sports federation? Or is the scheme regulated by Article 16; alternatively, what is the legal test for correct classification?
4. In the assessment of the scheme's lawfulness – either pursuant to Article 36 EEA or Articles 9, 10 or 16 of the Services Directive – must the national court consider the provisions of the regulations and the refusal seen in isolation, or shall it also take into consideration:
- The federation's grounds for retaining the marketing rights, including consideration for funding of the national teams and what the income is otherwise used for?
 - The overall possibilities for the athlete to engage in financial activity, including rights to enter into sponsorship contracts with equipment manufacturers and any other marketing contracts?
 - Whether, in light of this, the approval scheme or refusal to grant consent appears to be legitimately justified and proportional?
5. What bearing does it have on the legality assessment that approval of individual contracts regarding these markings is subject to the free discretion of the federation?
6. What procedural requirements, if any, do Article 13 of Directive 2006/123/EC or Article 36 EEA stipulate for the proceedings and the decisions under a national sports federation's approval scheme for individual marketing contracts (sponsorship contracts) for commercial markings, and what is the consequence under EEA law of failure to comply with any such procedural requirements?

INTERNASJONALT

DEN EUROPEISKE MENNESKERETTIGHETS DOMSTOL

Dom 14. september 2017 (Storkammer) [Károly Nagy v. Hungary \(Application no. 56665/09\)](#)
EMK artikkel 6 og 14, kirkerett, statlige domstolers domsmyndighet

Pastor i den calvinistiske kirke ble løst fra sin stilling. De sivile domstoler avviste saker om oppsigelsesvern og «agentkontrakt»: Saken angikk «internal laws and rules of a church» i

henhold til artikkel 15 (2) lov av 1990 om kirkesammfunn. EMD kom til at EMK artikkel 6 ikke hadde anvendelse i saken:

"Given the overall legal and jurisprudential framework existing in Hungary at the material time when the applicant lodged his civil claim, the domestic courts' conclusion that the applicant's pastoral service had been governed by ecclesiastical law and their decision to discontinue the proceedings cannot be deemed arbitrary or manifestly unreasonable.

77. Consequently, having regard to the nature of the applicant's complaint, the basis for his service as a pastor and the domestic law as interpreted by the domestic courts both prior to the applicant's dispute and during the proceedings instituted by him, the Court cannot but conclude that the applicant had no "right" which could be said, at least on arguable grounds, to be recognised under domestic law. To conclude otherwise would result in the creation by the Court, by way of interpretation of Article 6 § 1, of a substantive right which had no legal basis in the respondent State."

Saken ble derfor avvist (inadmissible) (10-7).

Dom 17. oktober 2017 [CASE OF ÖZGÜR KESKIN V. TURKEY](#) (Application no. 12305/09)

EMK artikkel 6, rettferdig rettergang

The applicant, Ozgur Keskin, is a Turkish national who was born in 1974 and lives in Izmir. The case concerned his complaint of having been deprived of an opportunity to participate in appeal proceedings regarding a labour dispute.

Mr Keskin worked for a company owned by Izmir City Council. On 19 March 2007 he resigned from his job to perform military service. He received a severance pay and signed a release, discharging the City Council from all liability. Shortly after being enlisted he was discharged from military service on health grounds and requested reinstatement into his previous job. When his requests were rejected by the Council he initiated proceedings before the Izmir Labour Court. He relied upon a clause of the collective bargaining agreement in force at the company which provided for the reinstatement of employees who had quit their jobs to perform their military service, provided they applied within three months from their discharge from the military.

In 2007, the Izmir Labour Court found in favour of Mr Keskin, in an oral hearing in the presence of both parties. The Council subsequently appealed this judgment. Mr Keskin was not notified of the appeal. Without holding a hearing, the Court of Cassation quashed the first-instance court's decision and found in favour of the Council. No further appeal was possible against this decision.

Relying in particular on Article 6 § 1 (right to a fair hearing), Mr Keskin complained that he had been deprived of the opportunity to participate in the proceedings owing to the fact that he had not been notified of the appeal lodged by the City Council.

Violation of Article 6 § 1 – on account of the failure to communicate the cassation appeal to Mr Keskin.

Dom 24. oktober 2017 [CASE OF TIBET MENTES AND OTHERS V. TURKEY](#) (application nos. 57818/10, 57822/10, 57825/10, 57827/10 and 57829/10)

EMK artikkel 6, rettferdig rettergang

The case concerned five employees who worked in duty-free shops at Izmir airport and the dismissal of their claims for overtime pay.

In 2003 the applicants brought proceedings against their employer, the General Directorate of Monopolies on Spirits and Tobacco, a formerly State-run enterprise. They claimed, among other things, compensation for the overtime hours they had worked beyond the legal working time; they submitted that the relevant terms of their collective bargaining agreement provided for the remuneration of overtime hours as well as the hours set aside for rest at the workplace. In September 2005 the Izmir Labour Court found in favour of the applicants and

awarded them compensation as calculated in an expert report which had been ordered during the proceedings.

However, on appeal in 2008 the Court of Cassation quashed the decision to award the applicants compensation and remitted the case to the labour court with instructions to take a different approach on what counted as overtime. In particular, it relied on its previous case-law on customary practices in respect of radio-relay station workers as regards 24-hour work shifts with time off for the next 24-hours or 48-hours, such as in the applicants' cases; in those previous cases it had concluded that out of the 24-hours spent at the workplace, only 14 hours could be considered as working time given that it was not possible to work continuously for 24 hours without resting.

In the resumed proceedings, a new expert report was commissioned which, calculating according to this approach, found that the applicants had not worked overtime. On the basis of the new report, the labour court gave a final judgment in 2009 dismissing some of the applicants' claims entirely and, in others, awarding 90 per cent less than what had been awarded in the previous expert report.

Relying in particular on Article 6 § 1 (right to a fair hearing), the applicants complained that the proceedings concerning their overtime had been unfair. They notably alleged that the Court of Cassation's interpretation of overtime protected employers and encouraged excessive working hours.

No violation of Article 6 § 1.

Dom 28. november 2017 [CASE OF ANTOVIĆ AND MIRKOVIĆ V. MONTENEGRO](#) (application no. 70838/13)

EMK artikkel 8, rett til privatliv

This case concerned an invasion of privacy complaint by two professors at the University of Montenegro's School of Mathematics after video surveillance had been installed in areas where they taught. They stated that they had had no effective control over the information collected and that the surveillance had been unlawful. The domestic courts rejected a compensation claim however, finding that the question of private life had not been at issue as the auditoriums where the applicants taught were public areas.

The Court held that there had been a violation of Article 8 (right to respect for private life) of the Convention, finding that the camera surveillance had not been in accordance with the law. It first rejected the Government's argument that the case was inadmissible because no privacy issue had been at stake as the area under surveillance had been a public, working area. In this regard the Court noted in particular that it had previously found that private life might include professional activities and considered that was also the case with the applicants. Article 8 was therefore applicable. On the merits of the case, the Court then found that the camera surveillance had amounted to an interference with the applicants' right to privacy and that the evidence showed that that surveillance had violated the provisions of domestic law. Indeed, the domestic courts had never even considered any legal justification for the surveillance because they had decided from the outset that there had been no invasion of privacy.

ANDRE LAND

SVERIGE

[**AD 2017 nr 59**](#)

Regeringen har beslutat att omlokalisera Fastighetsmäklarinspektionen från Stockholm till Karlstad. Tvisten gäller om arbetstagare hos myndigheten är skyldiga att stadigvarande arbeta i Karlstad efter omlokaliseringen.

[AD 2017 nr 51](#)

Bristande tillgänglighet. Fråga om en högskola har brutit mot diskrimineringslagen genom att neka en döv arbetsökande anställning som lektor, med hänvisning till att de åtgärder för tillgänglighet, främst tolktjänster, som behövdes var för kostsamma och belastande för att vara skäliga.

NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

FRA ARBEIDSRETTSGRUPPEN

[Adlercreutz, Axel; Bernard Johann Mulder, *Avtal : Lärobok i allmän avtalsrätt*. Fjortonde upplagan. Wolters Kluwer Sverige, 2017. 139 s.]

Evju, Stein, «Rikslönnsnemnda, materiell kompetanse i relasjon til parters avtalegang, ugyldighet – Arbeidsrettens dom 6. november 2017 (AR-2017-29)», [Nytt i privatretten](#) 2017 nr. 4, 1–4

Hotvedt, Marianne Jenum, «Til Fougners anmeldelse av "Arbeidsgiverbegrepet"», [Tidsskrift for Rettssvitenskap](#) 2017, 389–393

Mulder, Johann, «Arbetstagarrepresentation i internationella koncernbolag», i: Ahlberg, Kerstin; Petra Herzfeld Olsson, Jonas Malmberg (red.), *Niklas Bruun i Sverige. En vänbok*. iUSTUS Förlag, 2017, 275–288

ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

NORSKE OG ANDRE NORDISKE

BØKER

Ahlberg, Kerstin; Petra Herzfeld Olsson, Jonas Malmberg (red.), *Niklas Bruun i Sverige. En vänbok*. iUSTUS Förlag, 2017. 458 s.

Bjørnaraa, Torgeir, *Tjenestetvistloven med kommentarer*. Gyldendal Akademisk, 2017. 224 s.

Engelsrud, Gerd, *Styring og vern : Arbeidsrett i offentlig sektor*. 6. utgave. Cappelen Damm Akademisk, 2017. 505 s.

Grahn, Erik; Susanna Kjällström, *Anställdas integritetsskydd : och dataskyddsförordningen*. Wolters Kluwer, 2017. 279 s

Hagen, Inger Marie, «Flere styrer – færre ansattevalgte styremedlemmer», [Søkelys på arbeidslivet](#) 2017, 252–272

Schjøler, Christian Højer, *Aldersdiskriminationsforbuddets indtog i arbejds- og ansættelsesretten*. Ex Tuto Publishing, 2017. 512 s.

Skarning, Nicolay, *Permittering, nedbemannning og sluttpakker – en praktisk håndbok om omstillinger og endringsoppsigelser*. Cappelen Damm Akademisk, 2017. 312 s.

Sunde, Torje, og Ida Sørebø, *Tjenesteloven : Tjenestedirektivet i norsk rett. Kommentarutgave*. Universitetsforlaget, 2017. 386 s.

Öman, Sören, *Lagen om anställningsskydd : en kommentar*. 2:a upplagan. Karnov Group, 2017. 216 s.

Åhnberg, Lars, og Sören Öman, *LAS-handboken 2017 - Lagtext, kommentarer, AD-domar*. 8:e upplagan. Lars Åhnberg AB. 2017. 589 s.

ARTIKLER

Bekkedal, Tarjei, «Overkonstitusjonalisert og underanalysert : En EØS-rettslig analyse av Høyesteretts plenumsavgjørelse i Havnearbeiderdommen», *Jussens Venner* 2017, 273–314

Hagen, Inger Marie, «Flere styrer – færre ansattevalgte styremedlemmer», *Søkelys på arbeidslivet* 2017, 252–272.

ENGELSKSPRÅKLIGE

BØKER

Adams, Maurice; Jaakko Husa, Marieke Oderkerk (eds.), *Comparative Law Methodology*. Edward Elgar, 2017. To bind, 1648 s.

Ahlberg, Kerstin, and Niklas Bruun (eds.), *The New Foundations of Labour Law*. Peter Lang, 2017. 276 s.

Anderson, Gordon; Douglas Brodie and Joellen Riley, *The Common Law Employment Relationship : A Comparative Study*. Edward Elgar, 2017. 288 s.

Corvaglia, Maria Anna, *Public Procurement and Labour Rights : Towards Coherence in International Instruments of Procurement Regulation*. Bloomsbury, 2017. 296 s.

Laulom, Sylvaine (ed.), *Collective Bargaining Developments in Times of Crisis*. Bulletin of Labour Relations. 99. Kluwer Law International, 2017. 368 s.

Rücker, Daniel, and Tobias Kugler (eds.), *New European General Data Protection Regulation : Ensuring Compliant Corporate Practice. A Practitioner's Guide*. Nomos, 2017 Ca. 300 s.

Zahn, Rebecca (ed.), *New Labour Laws in Old Member States : Trade Union Responses to European Enlargement*. Cambridge UP, 2017. 274 s.

ARTIKLER

Antonaki, Ilektra, «Collective redundancies in Greece: AGET Iraklis», (2017) 54 *Common Market Law Review* 1513–1534 [ad EUD Sak C-201/15]

Bogg, Alan; Ewing, K. D., «The Continuing Evolution of European Labor Law and the Changing Context for Trade Union Organizing Global Barriers to Union Organizing», 33 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 211–232 (2017)

Busschaert, Gautier; Stéphanie De Somer, «You Can Leave Your Hat on, but Not Your Headscarf: No Direct Discrimination on the Basis of Religion», (2017) 33 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 553–572

Hatzopoulos, Vassilis; Sofia Roma, «Caring for sharing? The collaborative economy under EU law», (2017) 54 *Common Market Law Review* 81–127

Markakis, Menelaos, «Can Governments Control Mass Layoffs by Employers? Economic Freedoms vs Labour Rights in Case C-201/15 AGT Iraklis», *European Constitutional Law Review*, 13: 724–743, 2017

Svalund, Jørgen; Tomas Berglund, «Fixed-term employment in Norway and Sweden: A pathway to labour market marginalization?», *European Journal of Industrial Relations* 2017, 1–17

Sychenko, Elena, «Potential of the European Convention on Human Rights in the field of Wage Protection», *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Vol. 6 Nr. 3 (2017), 22 s.

Sädevirta, Markus, «Restrictions on the Right to Strike under International Treaties», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2017, 505–520

Tranvik, Tommy; Mona Bråten, «The Visible Employee – Technological Governance and Control of the Mobile Workforce», *management revue* Volume 28 (2017), 319–337

TYSKSPRÅKLIGE

BØKER

Däubler, Wolfgang (Hrsg.), *Arbeitskampfrecht : Handbuch für die Rechtspraxis*. 4. Auflage. Nomos, 2017. Ca. 1.100 s.

Sydow, Gernot (Hrsg.), *Europäische Datenschutzgrundverordnung. Handkommentar*. Nomos, 2017. 1 456 s.

ARTIKLER

Berka, Walter, «Das islamische Kopftuch: Antidiskriminierung und Religionsfreiheit in den Rechtssachen Achbita und Bougnaoui», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2017, 465–484

Berka, Walter, «Religion, Weltanschauung und Arbeitsverhältnis», *Das Recht der Arbeit* 2017, Hft. 4 (elektronisk)

Commandeur, Gert/Wolfgang Kleinebrink, «Der Status des Geschäftsführers als Arbeitnehmer – Geschäftsführer als Subjekt unionsrechtlicher Schutzzvorschriften», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-RR* 2017, 449–463

Hartmayer, Elisabeth, «Kopftuchverbot in privaten Unternehmen – Religiöse Symbol und „corporate identity“», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2017, 545–554

Novitz, Tonia, «Beamtenstreikrecht, Streik in der Daseinsvorsorge und das Recht auf politischen Streik», *Arbeit und Recht* 2017, 324–327 (Teil 1), 367–379 (Teil 2)

Schubert, Jens M., «Religiöse Symbole und Kleidungsstücke am Arbeitsplatz», *Neue Juristische Wochenschrift* 2017, 2582–2588

Witschen, Stefan, «Ablösung von Kollektivverträgen nach einem Betriebsübergang – Die Befristung des Verschlechterungsverbot», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2017, 534–544

NYTT OM ARBEIDSRETSARRANGEMENTER

KOMMENDE ARRANGEMENTER

International Society for Labour and Social Security Law, XXII World Congress, Torino, Italia, 4.–7. september 2018. Informasjon om kongressen finnes på nettsiden www.islssltorino2018.org/. Der er det nå også mulighet for registrering for deltagelse og informasjon om presentasjon av abstracts for aksept til presentasjon av papers ved kongressen.

Labour Law Research Network, 4th Congress, Valparaíso, Chile, 23.–25. juni 2019. Nettside: www.llrn4valparaiso.pucv.cl; nærmere opplysninger kommer etterhvert.

En løpende oversikt over kommende og nylig holdte konferanser finnes på nettsidene til Labour Law Research Network.

GJENNOMFØRTE ARRANGEMENTER

«Arbeidsrett i grenseland». Arbeidsrettsgruppens høstseminar 2017 [Internseminar]. 26. oktober 2017.

International Society for Labour and Social Security Law, XII European Regional Congress, Praha, Tsjekkia, 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 Kvernland Mogstad

Rådgiver Bodil Silset

Mer informasjon om gruppens aktiviteter, prosjekter, gruppens medlemmer og den enkeltes særige 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 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 er gratis og kan tegnes på papirutgaven og/eller elektronisk utgave ved henvendelse til redaktören, [Kerstin Ahlberg](#).



Arbetsrättsportalen *där forskare och praktiker möts*

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