

ARBEIDSRETTSNYTT NR. 3/2014

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

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

Denne utgaven, ArbeidsrettsNytt 3/2014, presenterer nyheter fra tiden 06.mai til 01. september.

INNHold

Innhold	1
Nytt i lovgivningen	2
Norge	2
Lover, forskrifter, lov- og forskriftsendringer	2
Forslag, høringer, proposisjoner med mer	2
Annet	3
EU/EØS	4
Rettsaker	4
Forslag til rettsaker	4
Andre kommisjonsmeddelelser	4
Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm	5
Norge	5
Rettspraksis	5
EU/EØS	11
Saker fra EU-domstolen	11
Internasjonalt	21
Nye arbeidsrettslige publikasjoner	22
Fra Arbeidsrettsgruppen	22
Andre arbeidsrettslige publikasjoner	23
Norske og andre nordiske	23
Engelskspråklige	23
Tyskspråklige	24
Nytt om arbeidsrettsarrangementer	25
Kommende arrangementer	25
Gjennomførte arrangementer	25
Nytt fra våre forskningsprosjekter	25
Arbeidsrettsgruppen ved IfP	26

Abonnement på **ArbeidsrettsNytt** kan tegnes ved å melde seg på [nyhetsbrevets e-postliste](#)

(<https://sympa.uio.no/jus.uio.no/subscribe/arnytt-ifp>)

Redaksjon: Stein Evju (ansv.), Aira Din og Bente Lindberg Kraabøl

NYTT I LOVGIVNINGEN

NORGE

LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER

[Endringer i representasjonsregelverket](#) i kraft pr 1. juli 2014. Endringene innebærer at det kan etableres ansatterepresentasjon på konsernnivå, såkalt konsernordning, etter avtale mellom konsernet og et flertall av de ansatte, eller lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte.

[Endringer i ferieloven](#) i kraft pr 1. juni 2014. Det er vedtatt endringer i ferieloven med virkning fra 1. juli. Endringene innebærer blant annet at en arbeidstaker som blir syk i løpet av ferien allerede fra første sykedag kan kreve å få sykedagen(e) utsatt som ny ferie senere.

FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER.

[Høring om endringer i arbeidsmiljøloven m.v.](#) Fire høringsnotater ad midlertidig ansettelse, utleie fra bemanningsforetak, kollektiv søksmålsrett, arbeidstid, aldersgrenser og straffebestemmelser. Høringsfristen er 9. oktober 2014.

[Høring](#) om endringer i utlendingsregelverket om arbeidsinnvandring. Forskriftsendringene er knyttet til oppholdstillatelse for faglærte arbeidssøkere som ikke trenger visum, utlendinger som jobber på kontinentalsokkelen og oppholdstillatelse for selvstendige næringsdrivende. Høringsfristen er 15.09.2014.

[Allmenngjøring](#): Tariffnemnda sendte 20. juni 2014 to nye to nye allmenngjøringsforskrifter på høring:

- Høring – utkast til forskrift om allmenngjøring av overenskomst for fiskeindustribedrifter
- Høring – utkast til forskrift om allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene

I tillegg sendte Tariffnemnda følgende forslag om fortsatt allmenngjøring på høring:

- Høring – forslag om fortsatt allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser i Norge
- Høring – forslag om fortsatt allmenngjøring av Industriooverenskomsten/ VO-delen i skips- og verftsindustrien
- Høring – forslag om fortsatt allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene
- Høring - forslag om fortsatt allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter

Felles frist for høringene om allmenngjøring er 19.09.2014.

[Prop. 102 L \(2013-2014\)](#) Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven om forenkling av regelverket om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere.

ANNET

[Rapport om arbeidstid for arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger](#). Rapport til Arbeids- og sosialdepartementet, av Rambøll Management Consulting.

[Styrking av innvandrerearbeideres rettigheter](#) - EØS-notat offentliggjort 12.07.2014 vedr. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/66/EU av 15. mai 2014 om innreise- og oppholdsbetingelser for virksomhetsinternt utstasjonerte tredjelandsstatsborgere («Intra-Corporate Transfers Directive»).

[Arbeidstidsutvalg](#) - Regjeringen har nedsatt et ekspertutvalg for å utrede hvordan arbeidskraften best mulig kan utnyttes i de kommende tiårene. Utvalgets utredning skal legges fram innen utgangen av 2015. Utvalget har følgende sammensetning:

- Karen Helene Ulltveit-Moe, professor ved Universitetet i Oslo (Leder)
- Ingeborg Moen Borgerud, advokat i advokatfirmaet Arntzen de Besche.
- Berit Brandth, professor ved NTNU og forskningsrådgiver ved Norsk senter for bygdeforskning.
- Bjørg Børkje, rådgiver i byrådsavdeling for helse og omsorg i Bergen kommune.
- Hilde Christiansen, personal- og organisasjonsdirektør i Helse Vest RHF.
- Jon Erik Dølvik, seniorforsker ved Forskningsstiftelsen Fafo.
- Henning Harborg, advokat i advokatfirmaet Thommessen.
- Steinar Holden, professor ved Universitetet i Oslo.
- Torbjørn Hægeland, forskningsdirektør ved Statistisk sentralbyrå.
- Pål Molander, direktør ved Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Oddbjørn Raaum, direktør ved Frischsenteret.

Beregningsutvalget la fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets hovedoppgjør 17. februar og en endelig utgave 31. mars, jf. NOU 2014:3. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen og en oversikt over hovedtrekkene i årets hovedoppgjør. [TBU-rapport om inntektsoppgjørene 2014](#).

[Nye dommere og varadommere i Arbeidsretten](#). Kongen i statsråd har 4. juni oppnevnt dommere og varadommere i Arbeidsretten for en ny treårsperiode. Oppnevningen gjelder fra 1. september 2014 til 31. august 2017.

Dommere ved behandling etter arbeidstvistloven

1. Tove Stangnes, Kongsvinger (LO)
2. Kjell Bjørndalen, Øvre Eiker (LO)
3. Terje Solberg, Moss (NHO)
4. Axel Thuve, Bærum (NHO) (ny, tidligere vara)

Dommere ved behandling etter tjenestetvistloven

1. Morten Øye, Frogn (LO Stat)
2. Turid Lilleheie, Drammen (LO Stat)
3. Lars Ove Kristiansen, Bærum (ny)
4. Ingrid Haugen, Oslo

[Regulering av grunnbeløpet i folketrygden](#) og pensjonene fra 1.mai 2014. Nytt grunnbeløp pr. 1. mai 2014 er kr. 88 370,-.

[Evaluering av varslingsreglene](#) – En gjennomgang og analyse av rettspraksis og Sivilombudsmannens praksis. Rapport til Arbeids- og sosialdepartementet fra Arntzen de Besche Advokatfirma AS, 1. juni 2014.

[Evaluering av varslerbestemmelsene](#). Fafo-rapport 2014:05. [Av] Sissel C. Trygstad, Marit Skivenes, Johan Røed Steen og Anne Mette Ødegård.

EU/EØS

RETTSAKTER

[Håndhevelse av utestasjoningsdirektivet i forbindelse med tjenesteytelser](#)

Europaparlaments- og rådsdirektiv publisert i EUT, L 159, 28. mai 2014.

EU-tidende publiserte 28. mai 2014 EUs håndhevingsdirektiv som skal styrke den praktiske anvendelsen av utsendingsdirektivet. Utenriksdepartementet omtalte Europaparlamentets og Rådets enighet om direktivet 10. mars 2014. Direktivet skal være gjennomført i EUs medlemsland senest 18. juni 2016.

[Sikkerhet og helse ved eksponering av arbeidstakere for elektromagnetiske felt](#)

EØS-komiteen vedtok 27. juni 2014 å innlemme i EØS-avtalen et EU-direktiv for sikkerhet og helse ved eksponering av arbeidstakere for elektromagnetiske felt. Det nye regelverket som vil erstatte det eksisterende direktivet fra 2004, er beregnet på arbeidstakere som arbeider med for eksempel magnetisk resonans (MR), radarer, sveising og høyspentledninger. Det nye direktivet skal være gjennomført i nasjonal rett senest 1. juli 2016.

[EUs program for rettigheter, likestilling og borgerskap](#) - EØS-komitebeslutning 09.07.2014 (innlemmelse i EØS-avtalen)

FORSLAG TIL RETTSAKTER

[Arbeidstidsdirektiv for kanaltrafikk](#) - Forslag til europaparlaments- og rådsdirektiv lagt fram av Kommisjonen 7. juli 2014.

Forslag til rådsdirektiv om gjennomføring av den europeiske avtalen inngått mellom European Barge Union (EBU), European Skippers Organisation (ESO) og European Transport Workers' Federation (ETF) om visse sider i forbindelse med tilrettelegging av arbeidstiden ved transport på indre vannveier.

[Kommisjonen foreslår å forbedre rettighetene til skipsarbeidere](#)

Et forslag om at skipsarbeidere skal omfattes av fem EU-direktiver om arbeidsrett har blitt presentert av Kommisjonen. Direktivene som skal gi skipsarbeiderne bedre rettigheter er direktivene om virksomhetsoverdragelse, masseoppsigelse, informasjons- og konsultasjon, europeiske samarbeidsutvalg og arbeidsgivers insolvens.

ANDRE KOMMISJONSMEDDELELSER

[EU-høring om statistikk for virksomheter og foretak](#) - Åpen konsultasjon igangsatt av Kommisjonen 15. juli 2014.

[Nye internasjonale standarder for å beskytte skipsarbeidere og personer utsatt for tvangsarbeid](#)

Kommisjonen ønsker nytt ILO-regelverk om tvangsarbeid og endringer i ILOs Maritime Labour Convention velkommen. De reglene ble vedtatt på den 103. internasjonale arbeidskonferansen i ILO i Genève (28. mai til 12. juni 2014).

NY RETTSPRAKSIS, FORVALTNINGSPRAKSIS MM.

NORGE

RETTSPRAKSIS

LAGMANNSRETTENE

[Gulating lagmannsretts dom 10. juli 2014 \(LG-2013-157422\)](#)

Arbeidsrett. Midlertidig ansettelse. Arbeidsmiljøloven § 14-9.

Den ansatte fikk ikke medhold i at hun var fast ansatt, og hun fikk derfor ikke medhold i at hun hadde krav på erstatning. Det var foretatt en midlertidig ansettelse innenfor de grenser loven oppstiller for slike.

[Borgarting lagmannsretts dom 1. juli 2014 \(LB-2013-171610-2\)](#)

Arbeidsforhold mv. Tjenestemannsloven. Avskjedigelse av tingrettsdommer.

Avskjed ved dom fra embete som tingrettsdommer. Lagmannsretten fant etter en samlet vurdering, i likhet med tingretten, at vilkårene for avskjed var til stede. Dommeren hadde gjennom årene gjort seg skyldig i flere typer brudd på tjenesteplikter og krav til god dommerskikk. På tross av skriftlig advarsel i november 2011, gjorde han seg skyldig i gjentatt krenkelse av tjenesteplikter, jf. tjenestemannsloven § 15 første ledd bokstav a. Ved vurderingen ble det særlig lagt vekt på at dommeren ved gjentatte anledninger ga virkelighetsbeskrivelser som på sentrale punkter avvok fra hvordan andre beskrev de aktuelle hendelsene, ble oppfattet å være forutinntatt under forhandlingene i retten, gikk til angrep på den som kritiserte ham og unnlot å varsle om fravær. Han fortsatte med sine pliktbrudd på tross av arbeidsgivers forsøk på å korrigere hans opptreden.

[Hålogaland lagmannsretts dom 27. juni 2014 \(LH-2014-27941\)](#)

Arbeidsrett. Diskriminering. Nedsatt funksjonsevne. Arbeidssøker.

Arbeidssøker mente han var utsatt for diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne ved ansettelse i statlig stilling, i strid med forbudet mot diskriminering i lov 20. juni 2008 nr. 42 § 4, og krevet oppreisning og erstatning. Lagmannsretten fant, som tingretten, at årsaken til at søkeren ikke ble ansatt, var manglende personlig egnethet. Ikke sannsynliggjort at søkerens nedsatte funksjonsevne var tillagt vekt i ansettelsesprosessen. Arbeidssøkerens anke forkastet.

[Gulating lagmannsretts dom 27. juni 2014 \(LG-2013-191191\)](#)

Arbeidsforhold m.v. Oppsigelsessak. Arbeidsmiljøloven § 15-7.

Ansatt på et sykehjem ble oppdaget da hun tok hundre kroner fra en beboers veske. Det hadde vært tyverier fra vesken over noen tid, og det var iverksatt undersøkelser. Avdelingsleder avslørte vedkommende ved å skjule seg bak en sofa. Det var gjort en rekke innsigelser både mot fremgangsmåten og for øvrig, som ikke førte frem. Konkret avgjørelse.

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 23. juni 2014 \(LB-2014-53533\)](#)

Tvisteloven § 4-7. Avvisning som følge av manglende stedlig verneting. Luganokonvensjonen artikkel 19.

En norsk statsborger, tidligere ansatt i et engelsk finansforetak, reiste sak ved Oslo tingrett mot sin tidligere arbeidsgiver med krav om etterbetaling av lønn og bonus. Etter Luganokonvensjonen artikkel 19 var spørsmålet om stedlig verneting beroende på om den tidligere ansatte hadde fortsatt i sin stilling etter at han sa opp og flyttet til Norge sommeren 2004. Lagmannsretten kom - på samme måte som tingretten - til at dette ikke var tilfelle. Realiteten etter en helhetsvurdering av de foreliggende bevismomenter var at det etter juni 2004 ikke bestod noe personlig ansettelsesforhold. Det arbeidet som var utført fra Norge fant sted i regi av den ansattes nystiftede konsulentselskap.

[Hålogaland lagmannsretts dom 19. juni 2014 \(LH-2013-211575\)](#)

Arbeidsforhold m.v. Arbeidsmiljøloven § 15-6. Kontraktsforhold. Avtaleloven § 38.

Saken gjelder spørsmål om gyldighet av oppsigelse og konkurranseklausul. Partene inngikk samme dag avtale om kjøp av aksjer hvor arbeidstaker var selger og aksepterte en konkurranseklausul på 5 år - og avtale om ansettelse av arbeidstaker i morselskapet. Lagmannsretten kom til at det var åpenbar sammenheng mellom avtalene og at de særlige omstendighetene hadde betydning for vurderingen av spørsmålet om oppsigelse og konkurranseklausulen. Lagmannsretten kom til at oppsigelsen av ugyldig, at konkurranseklausulen ikke var bindende og tilkjente erstatning for økonomisk tap med 700 000 kroner og oppreisning med 75 000 kroner. Det ble lagt til grunn at arbeidsmiljøloven kom til anvendelse selv om oppsigelse ble meddelt før arbeidstaker faktisk hadde påbegynt sine arbeidsoppgaver. Arbeidsavtalens bestemmelse om prøvetid var gyldig selv om arbeidstaker hadde arbeidet innenfor samme konsern. Ved vurderingen av oppsigelsen ble det lagt avgjørende vekt på at arbeidsgiver hadde lagt til grunn et ufullstendig og delvis uriktig faktum. Dissens 4-1.

[Hålogaland lagmannsretts dom 18. juni 2014 \(LH-2014-20495\)](#)

Arbeidsrett. Avskjed. Oppsigelse. Midlertidig tilsetning.

Saken gjelder spørsmål om en arbeidstaker de facto er avskjediget eller oppsagt, subsidiært om det foreligger ulovlig midlertidig tilsetning, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9. Lagmannsrettens flertall - seks dommere - forkastet arbeidstakers anke. Lagt vekt på det spesielle avtaleforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsavtalen ikke i strid med forbudet i arbeidsmiljøloven § 14-9 om midlertidig tilsetning. Ikke sannsynliggjort at arbeidstaker de facto var avskjediget/opsagt. Årsaken til arbeidstakers fravær fra arbeidsplassen var permisjon for å drive egen næringsvirksomhet, ikke utestengelse fra arbeidsplassen. Arbeidsforholdet består fortsatt. Mindretallet på en dommer ga arbeidstaker medhold både i at han var ulovlig midlertidig tilsatt og at han de facto var avskjediget.

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 18. juni 2014 \(LB-2014-56188\)](#)

Aldersdiskriminering. Arbeidsmiljøloven § 13-3 og § 15-13a. Rt-2011-964 og Rt-2012-219.

Saken gjaldt begjæring om midlertidig forføyning om rett til å stå i stillingen inntil det er rettskraftig avgjort om arbeidsgiver på grunnlag av bedriftsintern pensjonsavtale kan kreve at arbeidstaker fratrer ved fylte 67 år. Lagmannsretten fant under tvil at det var sikringsgrunn, men fant ikke at kravet var sannsynliggjort. Retten drøftet blant annet forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven. Lagmannsretten fant at bedriftens 67-årsgrense er i samsvar med unntaksbestemmelsen i Rådsdirektiv 2000/78/EF og arbeidsmiljøloven § 13-3 annet ledd, og derfor ikke i strid med diskrimineringsforbudet i arbeidsmiljøloven § 13-3 første ledd.

[Gulating lagmannsretts kjennelse 17. juni 2014 \(LG-2014-60930\)](#)

Arbeidsrett. Virksomhetsoverdragelse. Fristoversittelse. Arbeidsmiljøloven § 16-4 og § 17-4.

Spørsmål om søksmålet for tingretten skal avvises når det gjelder fire renholderes krav om dom for at de er ansatt som renholdere hos renholdsbedrift, som følge av virksomhetsoverdragelse. Dernest spørsmål om søksmålet for tingretten skal avvises når det gjelder renholderenes krav om erstatning og oppreisning, for så vidt kravet pretenderes å være begrunnet i virksomhetsoverdragelse. Lagmannsretten fant at saken skal avvises for tre av de fire pga fristoversittelse, arbeidsmiljøloven § 17-4.

[Borgarting lagmannsretts dom 16. juni 2014 \(LB-2013-142386\)](#)

Arbeidsrett. Avskjed. Arbeidsmiljøloven § 15-14.

Avskjed i arbeidsforhold ansett som rettmessig, jf. aml § 15-14 første ledd. Lagmannsretten fant at det forelå klar og sterk sannsynlighetsovervekt for at den ansatte hadde begått underslag. Uttalelser om beviskravet.

[Borgarting lagmannsretts dom 11. juni 2014 \(LB-2013-113770\)](#)

Avtaleloven § 33. Bonusavtale. Illojalitet. Ugyldighet.

En avtale om utbetaling av bonus ble kjent ugyldig etter avtaleloven § 33. Avtalen ble inngått i forbindelse med avslutning av et arbeidsforhold. Lagmannsretten fant at arbeidstakeren hadde opptrådt klart illojalt overfor arbeidsgiver før avtalen ble inngått, uten at arbeidsgiveren var kjent med dette. Dissens.

[Borgarting lagmannsretts dom 10. juni 2014 \(LB-2013-75302\)](#)

Arbeidsmiljøloven § 15-4. Personopplysningsloven § 49.

Saken gjaldt avskjed i arbeidsforhold samt erstatning og oppreisning. Lagmannsretten fant i likhet med tingretten at vilkårene for avskjed ikke forelå. Det var heller ikke grunnlag for oppsigelse. Arbeidstaker ble tilkjent erstatning og oppreisning. Lagmannsretten reduserte oppreisningsbeløpet til kr 75 000. Arbeidstaker ble også tilkjent kr 30 000 i oppreisning etter personopplysningsloven da arbeidsgiver hadde foretatt uberettiget innsyn i hans e-postkasse etter avskjeden. Dette var et nytt krav for lagmannsretten.

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 5. juni 2014 \(LB-2014-79544\)](#)

Domstoloven § 108. Spørsmål om dommers habilitet, sakskostnader og rettergangsbet.

Anke over tre kjennelser avsagt av tingretten i forbindelse med sak om avskjed førte ikke frem. Det var blant annet nedlagt påstand om tingretten skulle ha avgjort sakskostnader i en kjennelse som avgjorde at saken ikke skulle avvises og heller ikke behandles ved enkel domsbehandling. Dette førte ikke frem, jf. tvisteloven § 20-8 første og annet ledd.

[Borgarting lagmannsretts dom 28. mai 2014 \(LB-2013-88645\)](#)

Arbeidsmiljøloven § 10-1 og § 10-12 fjerde ledd.

Saken gjaldt krav på etterbetaling av lønn for overtid til ansatte i kriminalomsorgen. Spørsmålet var om en bestemmelse i tariffavtale som innebar at hvilende vakt skulle telle 1:3 var rettstridig i relasjon til innslagspunktet for overtidsgodtgjørelse. Den sentrale problemstilling var om EUs arbeidstidsdirektiv [93/104/EF] artikkel 2 nr. 1, som inneholder en definisjon av begrepet «arbeidstid», sammenholdt med EF-domstolens avgjørelse i Jaegerdommen [C-151/02], innebar at hvilende vakt skulle regnes 1:1 i relasjon til innslagspunktet for overtidsgodtgjørelse. Lagmannsretten kom, i motsetning til tingretten, til at bestemmelsen i tariffavtalen ikke var rettstridig, da bestemmelser om overtid og overtidsgodtgjørelse ikke var omfattet av arbeidstidsdirektivet. Staten ble derfor frifunnet.

[Gulating lagmannsretts dom 27. mai 2014 \(LG-2013-41734\)](#)

Kontraktsforhold. Arbeidsgiveransvar. Erstatning for urettmessig avskjed.

Arbeidsmiljøloven § 1-8 og § 15-14 fjerde ledd, jf. § 15-12 annet ledd.

Spørsmål om arbeidsgiveransvar for investeringsselskap for daglig leder i underliggende selskaper registrert i hhv Kina og Singapore. Lagmannsrettens flertall kom til at daglig leder ble arbeidstaker i investeringsselskapet før de underliggende selskapene ble etablert, på stadiet for et forstudium, og at ansettelsesforholdet senere ikke var avsluttet. Dissens.

[Agder lagmannsretts dom 23. mai 2014 \(LA-2013-192125\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidsforhold. Oppsigelse. Tilretteleggingsplikt. Erstatning.

En ansatt hadde etter 1 års sykefravær og 2 x 1 års permisjon, behov for tilrettelegging av arbeidet ved endt permisjon, bl.a. i form av begrenset arbeidstid i en oppstartsfase. Hun ble tilbudt slik stilling, men fant ikke dette akseptabelt pga. lang reisevei. Arbeidsstedet var i et nabofylke. Den ansatte ble sagt opp. Lagmannsrettens flertall kom i motsetning til tingretten til at oppsigelsen var ugyldig, og den ansatte ble tilkjent 200 000 i erstatning.

Lagmannsretten fant at tilretteleggingsplikten ikke var oppfylt. Oppsigelsen var heller ikke saklig begrunnet i virksomhetens forhold (enstemmig).

ARBEIDSRETTE

[Arbeidsrettens dom 7. juli 2014 \(Lnr. 32/2014\)](#)

Tariffolkning.

Saken gjaldt søksmål fra Fagforbundet mot Oslo kommune. Spørsmålet i saken var om bestemmelsen i Overenskomst for Oslo kommune (Dok. 25) § 5.1 om rett til erstatning ved yrkesskade også omfattet *yrkessykdommer*. Arbeidsrettens flertall (6) kom til at dette måtte besvares benektende, og Oslo kommune ble frifunnet.

[Arbeidsrettens dom 7. juli 2014 \(Lnr. 31/2014\)](#)

Tariffolkning.

Saken gjaldt søksmål fra Delta mot Oslo kommune. Spørsmålet var tilsvarende som i Arbeidsrettens dom 7. juli 2014 (Lnr. 32/2014) om bestemmelsen i Overenskomst for Oslo kommune (Dok. 25) § 5.1 om rett til erstatning ved yrkesskade også omfattet *yrkessykdommer*. Arbeidsretten kom til at dette måtte besvares benektende, og at Oslo kommune ble frifunnet.

[Arbeidsrettens dom 26. juni 2014 \(Lnr. 28/2014\)](#)

Tariffavtalebegrepet. Tariffbrudd.

Saken gjaldt spørsmål om det i en protokoll fra forhandlinger i forbindelse med omorganisering av administrative støttefunksjoner i Bufetat og opprettelse av Senter for administrasjon og utvikling ble tariffestet at arbeidstagerne ikke behøvde å bytte bosted. Arbeidsretten kom til at dette måtte besvares bekreftende og at Staten v/ Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet hadde begått tariffbrudd.

[Arbeidsrettens dom 24. juni 2014 \(Lnr. 27/2014\)](#)

Tariffolkning.

Spørsmålet i saken var om overenskomst mellom Schlumberger Norge AS og Safe-Klubben i Schlumberger Norge AS/Safe skulle forstås slik at nattillegg skal inngå i beregningen av sykepenger/sykelønn. Arbeidsrettens flertall (5) kom til at dette måtte besvares benektende og at Schlumberger Norge AS måtte frifinnes.

[Arbeidsrettens dom 23. juni 2014 \(Lnr. 26/2014\)](#)

Arbeidskamp. Plassoppsigelse.

Saken gjaldt spørsmål om en plassoppsigelse gitt i forbindelse med revisjon av Sokkeloverenskomsten (NHO/Norsk olje og gass/de i foreningen stående operatør-, oljeborings- og forpleiningsbedrifter på den ene siden og YS, SAFE og underliggende avdelinger/foreninger på den annen side) i 2014 var tariffstridig og ulovlig. Det var særlig spørsmål om plassoppsigelsen ble gitt for å løse en rettstvist om Esso Norge AS var tariffrettslig forpliktet til å sikre at ansatte som faller utenfor AFP-ordningen, fikk pensjon som om de var medlemmer av ordningen. Arbeidsretten kom til at det siste måtte besvares benektende og YS og SAFE måtte frifinnes.

[Arbeidsrettens dom 18. juni 2014 \(Lnr. 24/2014\)](#)

Tariffolkning.

Saken gjaldt spørsmål om avisbud skulle betales timelønn og andre godtgjørelser for arbeidet tid ut over det som var fastsatt i arbeidsavtalen. Det avgjørende spørsmålet var i den forbindelse om Avisbudavtalen mellom NHO og Mediebedriftenes Landsforening på den ene side og LO og Norsk Transportarbeiderforbund på den annen side oppstilte et system med tidsakkordavtale. Arbeidsretten kom til at dette måtte besvares bekræftende og at arbeidsgiversiden dermed måtte frifinnes.

[Arbeidsrettens dom 26. mai 2014 \(Lnr. 21/2014\)](#)

Tariffolkning.

Saken gjaldt tvist om kveldstillegg etter Hovedtariffavtalen KS § 5 punkt 5.4.1 i de tilfellene arbeidstager har flere deltidstillinger hvorav én er i turnus. Spørsmålet var om arbeidstager i slike tilfeller skulle ha kveldstillegg beregnet etter en høyere sats for alt arbeid i tidsrommet kl. 17.00 til kl. 06.00. Arbeidsrettens flertall (5) kom til at dette måtte besvares benektende, og at KS dermed måtte frifinnes.

[Arbeidsrettens dom 5. mai 2014 \(Lnr. 17/2014\)](#)

Tariffolkning.

Saken gjaldt spørsmål om arbeidstager etter Arbeidstidsbestemmelsene for politi- og lensmannsetaten (ATB) mellom Politidirektoratet på den ene siden og Norges politilederlag, Norsk Tjenestemannslag, Parat, Politijuristene og Politiets Fellesforbund på den annen side har krav på elleve timer arbeidsfri før oppstart av ordinært arbeid i ny «24-timers periode». Arbeidsretten kom til at det ikke var snakk om en slik tariffestet rett.

[Arbeidsrettens dom 28. april \(Lnr. 16/2014\)](#)

Tariffolkning.

Saken gjaldt tvist om forståelsen av Bussbransjeavtalens (NHO/NHO Transport – LO/Norsk Transportarbeiderforbund) bestemmelser om overtidsbetaling når det inntreffer forsinkelser i et skift, herunder delte skift. Tolkningsspørsmålet var om flere uforutsette forsinkelser på ti minutter eller mer i løpet av et skift skal godtgjøres med overtidsbetaling hver for seg, eller om de skal summeres. Arbeidsretten gav arbeidsgiversiden medhold i det sistnevnte tolkningsalternativet.

[Arbeidsrettens dom 28. april 2014 \(Lnr. 15/2014\)](#)

Tariffolkning. Drøftelsesplikt.

Overenskomstene for Oslo kommune § 7.1 gir de ansatte «rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter de til enhver tid gjeldende pensjonsvedtekter». Paragraf 7.1 annet ledd bestemmer at pensjonsvedtektene ikke kan endres uten at det er ført drøftelser med organisasjonene. Arbeidsretten presiserte at drøftelsesplikten i § 7.1 annet ledd ikke oppstilte en strengere plikt enn det som fulgte av de generelle bestemmelsene i Hovedavtalen § 14. Det ble også bemerket at en arbeidsgiver måtte ha en viss adgang til å foreta interne

forberedelser og vurderinger av et spørsmål før det gjaldt en plikt til å drøfte med organisasjonene. Arbeidsrettens flertall (6) kom til at kommunen i det konkrete tilfellet hadde oppfylt drøftelsesplikten. Det ble lagt vekt på at kommunen hadde lagt til rette for en reell drøftelsesprosess, dels ved å besvare de spørsmålene organisasjonene hadde og dels ved å tilpasse møtevirksomheten etter anmodninger fra organisasjonene, og at organisasjonene brøt drøftelsene allerede i det andre møtet som ble gjennomført mellom partene.

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

[Vedtak av 18. august 2014 \(sak nr. 24/2014\)](#)

Spørsmål om NRK handlet i strid med forbudet mot aldersdiskriminering overfor A da han måtte fratrukke sin stilling etter fylte 67 år, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 (lov nr. 62/2005). Nemnda konkluderte med at forholdet var i strid med loven.

[Vedtak av 01.juli 2014 \(sak nr. 11/2014\)](#)

Spørsmål om A har blitt trakassert på grunn av religion av B, ved arbeid i sistnevntes hjem, og om X kommune som arbeidsgiver kan holdes ansvarlig for trakasseringen. Nemnda konkluderte med at forholdet ikke var i strid med loven.

[Vedtak av 05. juni 2014 \(sak nr. 24/2014\)](#)

Spørsmål om Posten handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne overfor A, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 jf. § 12 (lov nr. 42/2008). Nemnda konkluderte med at forholdet ikke var i strid med loven.

[Vedtak av 10. juni 2014 \(sak nr. 8/2014\)](#)

Spørsmål om positiv særbehandling av etniske minoriteter, jf. diskrimineringsloven § 8 (lov nr. 60/2013). Nemnda konkluderte med at forholdet ikke var i strid med loven.

[Vedtak av 19. mai 2014 \(sak nr. 6/2014\)](#)

Spørsmål om X kommune har oppfylt sin plikt til individuell tilrettelegging overfor A og om kommunen har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av språk, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd (lov nr. 42/2008) og diskrimineringsloven § 4 (lov nr. 33/2005). Nemnda konkluderte med at forholdet ikke var i strid med lovene.

[Vedtak av 10. juni 2014 \(sak nr. 5/2014\)](#)

Spørsmål om et universitet handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet overfor A da hun søkte på ledig stilling som førsteamanuensis i frukt og bær høsten 2010, samt i forbindelse med andre ansettelse ved universitetet, jf. diskrimineringsloven § 4 (lov nr. 33/2005). Nemnda konkluderte med at forholdet ikke var i strid med loven.

[Vedtak av 16. mai 2014 \(sak nr. 51/2013\)](#)

Spørsmål om D handler i strid med likestillingsloven § 5, jf. § 3 ved avlønningen av A, B og C. Nemnda konkluderte med at forholdet ikke var i strid med loven.

[Vedtak av 05. juni 2014 \(sak nr. 44/2013\)](#)

Spørsmål om X fylkeskommune handler i strid med forbudet mot aldersdiskriminering overfor A, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 (lov nr. 62/2005). Nemnda konkluderte med at forholdet ikke var i strid med loven.

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDET:

Alder:

[13/1307 Diskriminering på grunn av alder og kjønn](#)

[13/1609 Direktorat brøt ikke loven](#)

[13/2042 Aldersdiskriminering ved innkalling til intervju](#)

[12/2239 Ikke aldersdiskriminering ved nedbemanning](#)

Etnisitet:

[14/153 Krav om språktest var lovbrudd](#)

[13/1559 Ikke etnisk diskriminering ved ansettelsesprosess](#)

Funksjonsevne:

[13/712 Mann med Asperger syndrom ble ikke diskriminert.](#)

[12/1332 Ikke diskriminert på grunn av nedsatt funksjonsevne.](#)

Kjønn:

[14/24 Henleggelse - fikk forlenget stipendiatperioden likevel](#)

[12/663 Brøt ikke likestillingsloven](#)

[12/85 Diskriminert på grunn av graviditet](#)

[13/499 Diskriminert på grunn av foreldrepermisjon](#)

[13/624 Politidisktrikt brøt ikke likestillingsloven](#)

[13/1307 Diskriminering på grunn av alder og kjønn](#)

EU/EØS

SAKER FRA EU-DOMSTOLEN

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

AVGJØRELSE

[Sak C-255/13 I mot Health Service Executive](#)

Koordinering av trygdeforordninger

Med spørsmålet ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt opplyst, om artikkel 1, litra j) og k), i forordning nr. 883/2004 skal fortolkes således, at såfremt en EU-statsborger, der var bosat i en første medlemsstat, rammes av alvorlig og pludselig sykdom under en ferie i en annen medlemsstat og er nødsaget til at forblive i denne stat i 11 år som følge af denne

sygdom og tilgængeligheden af speciallægebehandling i nærheden af, hvor den pågældende bor, skal denne statsborger med henblik på anvendelsen af denne forordnings artikel 19, stk. 1, eller artikel 20, stk. 1 og 2, anses for at »opholde« sig i sidstnævnte medlemsstat. På grundlag af disse præmisser kender Domstolen at artikel 1, litra j) og k), i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger skal fortolkes således, at såfremt en EU-statsborger, der var bosat i en første medlemsstat, rammes af alvorlig og pludselig sygdom under en ferie i en anden medlemsstat og er nødsaget til at forblive i denne stat i 11 år som følge af denne sygdom og tilgængeligheden af speciallægebehandling i nærheden af, hvor den pågældende bor, skal den pågældende med henblik på anvendelsen af denne forordnings artikel 19, stk. 1, eller artikel 20, stk. 1 og 2, anses for at »opholde« sig i denne anden medlemsstat, såfremt den pågældendes sædvanlige interessecenter befinder sig i den første medlemsstat.

[Sak C-118/13 Gülay Bollacke mot K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG](#)

Utbetaling av feriepenger ved dødsfall

Om artikel 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning eller praksis som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter retten til årlig betalt ferie bortfalder, uden at der derved opnås ret til en finansiel godtgørelse for ferie, der ikke er afholdt, når arbejdsforholdet ophører på grund af arbejdstagerens død, og i bekræftende fald, om tildeling af en sådan godtgørelse afhænger af, om den berørte forinden har indgivet en ansøgning herom.

Artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning eller praksis som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter retten til årlig betalt ferie bortfalder, uden at der derved opnås ret til en finansiel godtgørelse for ferie, der ikke er afholdt, når arbejdsforholdet ophører på grund af arbejdstagerens død. Retten til en sådan godtgørelse kan ikke afhænge af, om den berørte forinden har indgivet en ansøgning herom.

[Forenede saker C-362/13, C-363/13 og C-407/13 Maurizio Fiamingo \(C-362/13\), Leonardo Zappalà \(C-363/13\), Francesco Rotondo m.fl. \(C-407/13\) mot Rete Ferroviaria Italiana SpA](#) **Midlertidig ansættelse, direktivets anvendelse for inneriks sjøfart, m.v.**

- 1) Rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som fremgår af bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, skal fortolkes således, at den finder anvendelse på arbejdstagere som sagsøgerne i hovedsagerne, der som sømænd på grundlag af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er forhyret på færger, der sejler mellem to havne, der befinder sig inden for én og samme medlemsstat.
- 2) Bestemmelserne i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagerne omhandlede, der fastsætter, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter skal angive deres varighed men ikke tidspunktet for udløbet af dem.
- 3) § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse skal fortolkes således, at den i princippet ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagerne omhandlede, der fastsætter, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter kun kan konverteres til tidsbegrænsede ansættelsesforhold i det tilfælde, hvor den pågældende arbejdstager på grundlag af sådanne kontrakter har været ansat i en sammenhængende periode på mere end et år hos den samme arbejdsgiver, idet ansættelsesforholdet anses for sammenhængende, når de tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er adskilt af en periode på mindre end eller lig med 60 dage. Det påhviler imidlertid den forelæggende ret at efterprøve, at betingelserne for

anvendelse og den effektive gennemførelse af denne lovgivning udgør en passende foranstaltning til at forhindre og sanktionere misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

[Sak C-118/13 Gülay Bollacke v K +K Klaas & Kock B.V. & Co. KG](#)

Rett til feriepenger ved arbeidstagers dødsfall

Artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning eller praksis som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter retten til årlig betalt ferie bortfalder, uden at der derved opnås ret til en finansiell godtgørelse for ferie, der ikke er afholdt, når arbejdsforholdet ophører på grund af arbeidstagerens død. Retten til en sådan godtgørelse kan ikke afhænge af, om den berørte forinden har indgivet en ansøgning herom.

[Sak C-173/13 Maurice Leone, Blandine Leone mot Garde des Sceaux, ministre de la Justice, Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales](#)

Likelønn, pensjon, indirekte diskriminering av menn

Artikel 141 EF – lige løn til mandlige og kvindelige arbeidstagere – øjeblikkelig førtidspension – tillæg med henblik på pensionsberegningen – fordele, der hovedsageligt kommer kvindelige tjenestemænd til gode – indirekte forskelsbehandling, m.m.:

- 1) Artikel 141 EF skal fortolkes således, at en ordning om øjeblikkelig førtidspension som den i hovedsagen omhandlede, medmindre den kan begrundes ved objektive hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, såsom et lovligt socialpolitisk formål, og er egnet til at sikre det påberåbte mål og nødvendig hertil, hvilket kræver, at den reelt opfylder hensynet om at nå sidstnævnte mål på en sammenhængende og systematisk måde, medfører en indirekte forskelsbehandling med hensyn til løn mellem kvindelige arbeidstagere og mandlige arbeidstagere, som er i strid med denne artikel.
- 2) Artikel 141 EF skal fortolkes således, at en ordning om pensionstillæg som den i hovedsagen omhandlede, medmindre den kan begrundes ved objektive hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, såsom et lovligt socialpolitisk formål, og er egnet til at sikre det påberåbte mål og nødvendig hertil, hvilket kræver, at den reelt opfylder hensynet om at nå sidstnævnte mål på en sammenhængende og systematisk måde, medfører en indirekte forskelsbehandling med hensyn til løn mellem kvindelige arbeidstagere og mandlige arbeidstagere, som er i strid med denne artikel.
- 3) Artikel 141 EF skal fortolkes således, at nationale foranstaltninger, som de i hovedsagen omhandlede, som indskrænker sig til at gøre det muligt for de pågældende arbeidstagere at drage fordel af en øjeblikkelig førtidspension og til at tildele dem et anciennitetstillæg på det tidspunkt, de går på pension, uden at de afhjælper de problemer, de kan møde i løbet af deres karriere, ikke henhører under de foranstaltninger, der er omhandlet i denne bestemmelse.

[Sak C-244/13 Ewaen Fred Ogieriakhi mot Minister for Justice and Equality, Irland, Attorney General An Post](#)

Tredjelandsborgere, rett til opphold, ektefelle; effektiv håndhevelse

- 1) Artikel 16, stk. 2, i Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 2004/38/EF af 29. april 2004 om unionsborgeres og deres familiemedlemmers ret til at færdes og opholde sig frit på medlemsstaternes område, om ændring af forordning (EØF) nr. 1612/68 og om ophævelse af direktiv 64/221/EØF, 68/360/EØF, 72/194/EØF, 73/148/EØF, 75/34/EØF, 75/35/EØF, 90/364/EØF, 90/365/EØF og 93/96/EØF skal fortolkes således, at en tredjelandsstatsborger, som i en sammenhængende periode på fem år før datoen for gennemførelsen af dette direktiv

har opholdt sig i en medlemsstat som ægtefælle til en unionsborger, der arbejder i nævnte medlemsstat, skal anses for at have erhvervet ret til tidsbegrænset ophold som omhandlet i denne bestemmelse, selv om ægtefællerne i løbet af nævnte periode har besluttet at lade sig separere og har indledt samliv med andre partnere, idet den bolig, som nævnte statsborger bebor, ikke længere hverken tilvejebringes eller stilles til rådighed for sidstnævnte af dennes ægtefælle, som er unionsborger.

2) Den omstændighed, at en national ret i forbindelse et erstatningssøgsmaal, som er anlagt under henvisning til, at der er sket en tilsidesættelse af EU-retten, har fundet det nødvendigt at forelægge et præjudicielt spørgsmål vedrørende den i hovedsagen omhandlede EU-ret, kan ikke anses for at være en afgørende faktor med hensyn til at fastslå, om der klart var tale om, at medlemsstaten har tilsidesat EU-retten.

[Sak C-198/13 Víctor Manuel Julian Hernández m.fl. mot Reino de España \(Subdelegación del Gobierno de España en Alicante\), Puntal Arquitectura SL, m.fl.](#)

Insolvensdirektivet, diskriminering, EU-Charteret art. 20

En national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en arbejdsgiver kan anmode den pågældende stat om betaling af den løn, som under en procedure til anfægtelse af en afskedigelse forfalder efter den 60. arbejdsdag efter sagsanlægget, og hvorefter arbejdstageren, i tilfælde af at arbejdsgiveren ikke har udbetalt lønnen og er foreløbig insolvent, gennem lovbestemt subrogation direkte kan fremsætte et krav om betaling af lønnen over for staten, er ikke omfattet af anvendelsesområdet for Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/94/EF af 22. oktober 2008 om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens, og den kan således ikke undersøges i forhold de grundlæggende rettigheder, der er sikret ved Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, og navnlig dets artikel 20.

[Sak C-83/13, Fonnship A/S mot Svenska Transportarbetareförbundet Facket för Service och Kommunikation \(SEKO\) och Svenska Transportarbetareförbundet mot Fonnship A/S](#)

Rettsvalg, arbejdskamp, fri bevægelighed

Saken gjelder et skip eid av et norsk rederi; skipet er flagget i "tredjeland" – dvs. utenfor EU/EØS – med russisk mannskap. Skipet ble utsatt for arbeidskampiltak i svensk havn, og en ITF-avtale ble signert under protest. For Arbetsdomstolen i Sverige ble det reist gjensidige erstatningssøksmaal. AD stilte spørsmål om EU/EØS-retten om fri bevegelighet kan anvendes i et slikt tilfelle.

EU-domstolens konklusjon:

Artikel 1 i Rådets forordning (EØF) nr. 4055/86 af 22. december 1986 om anvendelse af princippet om fri udveksling af tjenesteydelser på søtransportområdet skal fortolkes således, at et selskab med hjemsted i en stat, som er part i aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde af 2. maj 1992, der er indehaver af et fartøj, som fører et tredjelands flag, og med hvilket der leveres søtransportydelser fra eller til en stat, som er part i denne aftale, kan påberåbe sig den frie udveksling af tjenesteydelser på den betingelse, at selskabet som følge af sin drift af dette fartøj kan kvalificeres som leverandør af disse tjenesteydelser, og at modtagerne af disse tjenesteydelser har hjemsted i andre stater, der er parter i nævnte aftale, end den, hvor det omhandlede selskab har hjemsted.

[Forenede saker C-501/12 m.fl., Thomas Specht m.fl. mot Land Berlin, og Rena Schmeel, Ralf Schuster mot Tyskland](#)

Aldersdiskriminering, lønn og lønnsplassing, offentlige tjenestemenn

Rammedirektivet 2000/78/EF om diskriminering i sysselsetting og yrke omfatter lønsvilkår for offentlige tjenestemenn. Lønnsinnplassing i lønnsklasser ut fra tjenestemannens alder

er utillatelig, med reservasjon for virkningen av slik plassering ved reklassifisering til et nytt lønssystem som ikke var basert på alder. I det konkrete tilfellet var direktivet ikke til hinder for at etterbetalingskrav ble utelukket. Direktivet er heller ikke til hinder for at det settes en kort foreldelsesfrist for å gjøre krav gjeldende, med reservasjon for prinsippet om effektiv håndhevelse av rettigheter basert på EU-regelverk.

[Sak C-347/12 Caisse nationale des prestations familiales mot Ulrike Wiering og Markus Wiering](#)

Anvendelse af de sociale sikringsordninger

Med spørsmålet ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 1, litra u), nr. i), artikel 4, stk. 1), litra h), og artikel 76 i forordning nr. 1408/71 samt artikel 10, stk. 1, litra b), nr. i), i forordning nr. 574/72 skal fortolkes således, at samtlige familieydelse, der oppebæres af en vandrende arbejdstagers familie i medfør af lovgivningen i bopælsmedlemsstaten, i det foreliggende tilfælde »Elterngeld« og »Kindergeld«, der er fastsat i tysk lovgivning, skal tages i betragtning som ydelser af samme art ved beregningen af det forskelsbetingede supplement, der eventuelt skal betales til denne arbejdstager i den pågældendes beskæftigelsesmedlemsstat.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen at samtlige familieydelse, der oppebæres af en vandrende arbejdstagers familie i medfør af lovgivningen i bopælsmedlemsstaten, ikke skal tages i betragtning ved beregningen af det forskelsbetingede supplement, der eventuelt skal betales til denne arbejdstager i den pågældendes beskæftigelsesmedlemsstat, eftersom »Elterngeld«, der er fastsat i den tyske lovgivning – med forbehold af de undersøgelser, som den forelæggende ret skal foretage – ikke er af samme art som »Kindergeld«, der er fastsat i denne lovgivning, og de børnetilskud, der er fastsat i den luxembourgske lovgivning, jf. artikel 12 i forordning nr. 1408/71.

[Sak C-683/13 Pharmacontinente - Saúde e Higiene and Others](#)

Personvern

Avsluttet ved Kjennelse 19. juni 2014,

med henvisning til domstolens dom i [Sak C-342/12, 30. mai 2013, Worten - Equipamentos para o Lar SA v Autoridade para as Condições de Trabalho \(ACT\)](#).

En effet, les trois premières questions posées par la juridiction de renvoi sont identiques à celles posées dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Worten (EU:C:2013:355), tandis que la réponse à la quatrième question posée par cette juridiction peut clairement être déduite de la réponse à la troisième question posée dans cette dernière affaire.

GENERALADVOKATENS FORSLAG TIL AVGJØRELSER

[Forenede saker C-22/13, C-61/13 – C-63/13 og C-418/13 Raffaella Mascolo \(sak C-22/13\), Alba Forni \(sak C-61/13\), Immacolata Racca \(sak C-62/13\) mot Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca og Fortuna Russo \(sak C-63/13\) mo Comune di Napoli](#)

Forslag til avgjørelse fra Generaladvokat Szpunar 17. juli 2014

Midlertidig ansettelse, fornyelser, misbruk

«En national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der dels tillader fornyelse af tidsbegrensede kontrakter med henblik på besættelse af ledige stillinger som lærere og administrativt, teknisk og assisterende personale i offentlige skoler, indtil gennemførelsen af udvælgelsesprocedurer med henblik på ansættelse af fast personale, uden at der er den mindste vished med hensyn til datoen for, hvornår disse procedurer afsluttes, og følgelig uden at fastsætte objektive og gennemsigtige kriterier, der gør det muligt at kontrollere, om

fornyelsen af disse kontrakter rent faktisk opfylder et reelt behov og kan nå det tilstræbte og nødvendige mål hertil, dels ikke indeholder nogen foranstaltning, som kan forhindre og sanktionere misbrug af på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter inden for skolesektoren, kan ikke anses for at være begrundet i objektive omstændigheder som omhandlet i § 5, stk. 1, litra a), i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der blev indgået den 18. marts 1999, og som findes som bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP. Det tilkommer imidlertid de forelæggende retter, henset til ovenstående betragtninger, at vurdere, om disse omstændigheder er til stede i hovedsagerne.»

[Sak C-354/13 FOA, som mandatar for Karsten Kaltoft mod Kommunernes Landsforening \(KL\), som mandatar for Billund Kommune](#)

Forslag til afgjørelse fra Generaladvokat Jääskinen 17. juli 2014

Fedme ('morbid obesity'), funksjonshemming, diskriminering

- 1) EU-retten indeholder ikke et generelt princip, der forbyder arbejdsgivere at udøve forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af fedme.
- 2) Svær fedme kan udgøre et handicap, der er omfattet af beskyttelsen i henhold til Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, såfremt den i samspil med forskellige barrierer hindrer den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbeidstagerne. Det tilkommer den nationale ret at efterprøve, om dette er tilfældet for sagsøgeren i hovedsagen.

[Sak C-311/13 O. Tümer mot Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen](#)

Forslag til afgjørelse fra Generaladvokat Bot 12. juni 2014

Arbejdsgivers insolvens, lønnsgaranti, tredjelandsborgere uden gyldig opholdstillatelse:

Rådets direktiv 80/987/EØF af 20. oktober 1980 om beskyttelse af arbeidstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/74/EF af 23. september 2002, samt det almindelige ligebehandlingsprincip og princip om forbud mod forskelsbehandling, sammenholdt med formålene med nævnte direktiv, skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der gør en tredjelandsstatsborgers ret til at modtage insolvensydelse betinget af, at denne har lovligt ophold, samtidig med, at den civilretligt anerkender den pågældendes egenskab af arbeidstager.

[Sak C-221/13 Teresa Mascellani mod Ministero della Giustizia.](#)

Forslag til afgjørelse fra Generaladvokat N. Wahl 22. mai 2014

Deltid, ensidig adgang til kontraktændring til heltid

Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, skal fortolkes således, at det under omstændigheder som dem, der foreligger i sagen for den forelæggende ret, ikke er til hinder for en national bestemmelse, som giver en arbejdsgiver mulighed for at ændre en deltidsansættelseskontrakt til en fuldtidsansættelseskontrakt uden arbeidstagerens samtykke.

[Sak C-160/14 M. João Filipe Ferreira da Silva e Brito m.fl. mot Den Portugisiske Republikk](#)

Anmodning om prejudisiell avgjørelse fra Varas Cíveis de Lisboa (Portugal) den 4. april 2014

Virksomhetsoverdragelse

Skal 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, herunder navnlig dets artikel 1, stk. 1, fortolkes således, at begrebet »overførsel af en bedrift« omfatter en situation, hvor en virksomhed, der opererer på markedet for charterflyvninger, opløses efter beslutning fra dens hovedaktionær, som ligeledes er en virksomhed, der opererer inden for flybranchen, og hvor moderselskabet i forbindelse med likvidationen:

- i) overtager det opløste selskabs stilling i leasingkontrakterne vedrørende flyvemaskiner og i de gældende kontrakter om charterflyvninger, som er indgået med rejsearrangører
- ii) udøver virksomhed, der hidtil blev udøvet af det opløste selskab
- iii) genansætter visse af de arbejdstagere, der hidtil har været tilknyttet det opløste selskab, og placerer dem i tilsvarende stillinger
- iv) modtager mindre udstyr fra det opløste selskab?

Skal artikel 267 TEUF (tidligere artikel 234) fortolkes således, at Supremo Tribunal de Justiça, henset til de i spørgsmål 1 beskrevne omstændigheder samt det forhold, at de lavere nationale retter, der havde behandlet sagen, havde afsagt modsigende afgørelser, var pligtig at forelægge De Europæiske Fællesskabers Domstol et præjudicielt spørgsmål vedrørende den korrekte fortolkning af begrebet »overførsel af en bedrift« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, i direktiv 2001/23/EF?

Er fællesskabsretten, herunder navnlig de af De Europæiske Fællesskabers Domstol i Köblerdommen fastsatte principper vedrørende statens ansvar for skader, der forvoldes borgerne på grund af en tilsidesættelse af fællesskabsretten, der skyldes en afgørelse truffet af en national ret i sidste instans, til hinder for anvendelsen af en national bestemmelse, hvorefter et erstatningskrav mod staten forudsætter, at der er sket en forudgående tilbagekaldelse af den negative afgørelse?

[Sak 152/14 Autorità per l'energia elettrica e il gas \(AEEG\) mot Antonella Bertazzi m.fl.](#)

Anmodning om prejudisiell avgjørelse fra Consiglio di Stato (Italia) 1. april 2014

Midlertidig ansættelse, likebehandling med fast ansættelse

Kan den nationale bestemmelse (artikel 75, stk. 2, i lovdekret nr. 112/2008), hvorefter der slet ikke tages hensyn til den anciennitet, der opnås af ansatte i henhold til tidsbegrænsede kontrakter i tjenesten hos uafhængige myndigheder, når de berørte arbejdstagere undtagelsesvis fastansættes efter afholdelse af udvælgelsesprøver, der ikke helt kan sidestilles med den strengere almindelige offentlige udvælgelsesprøve på grundlag af eksaminer, som andre ansatte har aflagt, men som under alle omstændigheder er fastsat ved lov og således i overensstemmelse med den italienske forfatnings artikel 97, stk. 3, gør det muligt at vurdere, hvorvidt personer er i stand til at udføre de tildelte arbejdsopgaver – for så vidt angår arbejdsopgaver, som er forblevet uændrede og fuldstændigt identiske for såvel personer med tidsbegrænset ansættelse som personer med tidsubegrænset ansættelse – principielt anses for at være forenelig med § 4, stk. 4, i direktiv 1999/70/EF 1 ?

- a) Såfremt den ovennævnte bestemmelse ikke er forenelig med de fællesskabsretlige principper, er det med hensyn til de omhandlede personer med tidsbegrænset ansættelse da muligt at fastlægge objektive forhold, der kan begrunde en fravigelse af princippet om den ligebehandling, som disse personer ellers skal sikres i forhold til personer med tidsubegrænset ansættelse, af »socialpolitiske hensyn«, som i den foreliggende sag består i

kravet om at undgå, at ansatte, hvis tidsbegrænsede ansættelse er blevet omdannet til en fastansættelse, tilbydes ansættelse parallelt med andre, der allerede har opnået fastansættelse som følge af den generelle regel om almindelige udvælgelsesprøver med henblik på adgang til offentlig beskæftigelse (reglen er fastlagt i den nævnte artikel 97, stk. 3, i den italienske forfatning og må kun fraviges, såfremt der foreligger en lovbestemt undtagelse, såsom den i den foreliggende sag, der udelukkende indebærer beståelse af en udvælgelsesprocedure), og kan disse forhold – i lyset af Domstolens bemærkninger i [præmis] 47 i kendelse af 7. marts 2013 – antages at foreligge for så vidt angår proportionaliteten, såfremt midlertidigt ansatte, hvis ansættelse er blevet omdannet til en fastansættelse, blot tildeles et personligt tillæg, der efterhånden absorberes af den almindelige lønudvikling, og som ikke kan gøres til genstand for en revurdering, men med afbrydelse af den almindelige udvikling i lønklasse og adgang til højere tjenestegrader?

b) Hvis arbejdstagerne er anset for at være i stand til at udføre bestemte arbejdsopgaver, kan regelmæssige vurderinger af den korrekte udførelse af disse arbejdsopgaver med henblik på advancement til højere lønklasser og tjenestegrader, på grundlag af en almindelig udvælgelsesprøve med henblik på karriereudvikling, som afholdes senere hen, da omvendt udgøre et passende middel til at genoprette balancen mellem de ansatte med tidsbegrænset ansættelse, hvis ansættelse er blevet omdannet til en fastansættelse, og det personale, som er blevet ansat på baggrund af en almindelig udvælgelsesprøve, uden at der skal ses bort fra anciennitet og lønklasse for de førstnævnte (i øvrigt uden at dette bevirker nogen som helst form for betydelig fordel for sidstnævnte i det ovenfor beskrevne karriereudviklingssystem ved AEEG), hvilket i den konkrete situation indebærer, at der ikke foreligger objektive forhold, der kan begrunde en fravigelse af direktiv 1999/70/EF, som på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier kan anvendes på de pågældende ansættelsesvilkår under de foreliggende specifikke omstændigheder?

Må det – som det kan udledes af præmis 47 og 54 i kendelsen af 7. marts 2013 – under alle omstændigheder anerkendes, at den omstændighed, at der slet ikke tages hensyn til ancienniteten, er udtryk for uforholdsmæssighed og forskelsbehandling (hvilket indebærer, at der skal ses bort fra den nævnte nationale bestemmelse [...] på området) uden at give afkald på de opstillede krav om beskyttelse af positionerne for de personer, som har bestået den almindelige udvælgelsesprøve, idet myndigheden ved en omhyggelig vurdering fastlægger de nødvendige foranstaltninger (i form af »bonus« eller forrang for de personer, som har bestået den almindelige udvælgelsesprøve, i forbindelse med udvælgelse til adgang til højere tjenestegrader, eller andre midler, der ligger inden for rammerne af den skønsmargin, som de nationale myndigheder har til at tilrettelægge deres egne offentlige forvaltninger)?

[Sak C-80/14 Union of Shop, Distributive and Allied Workers \(USDAW\), Mrs B. Wilson mot WW Realisation 1 Ltd \(in liquidation\), Ethel Austin Ltd, Secretary of State for Business, Innovation and Skills](#)

Anmodning om prejudisiell avgjørelse fra Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)
14. februar 2014

Masseoppsigelser

(a) Henviser sætningsleddet »mindst 20« i artikel I, stk. 1, litra a), nr. ii), i [direktivet] til antallet af afskedigelser i alle arbejdsgiverens virksomheder 1, som foretages inden for en periode på 90 dage, eller henviser det til antallet af afskedigelser i hver enkelt virksomhed?

(b) Såfremt artikel I, stk. 1, litra a), nr. ii), henviser til antallet af afskedigelser i hver enkelt virksomhed, hvad forstås da ved udtrykket »virksomhed«? I særdeleshed skal udtrykket »virksomhed« forstås som hele den relevante detailhandelsvirksomhed som en enkelt økonomisk enhed eller en del af den virksomhed, der påtænker at foretage afskedigelserne,

snarere end den enhed, som arbejdstageren er placeret i for at udøve sit hverv, såsom hver enkelt forretning?

I tilfælde, hvor en arbejdstager rejser et krav om beskyttende erstatning mod en privat arbejdsgiver, kan medlemsstaten da støtte ret på eller påberåbe sig den omstændighed, at direktivet ikke giver anledning til rettigheder med direkte virkning imod en arbejdsgiver under følgende omstændigheder:

- (i) den private arbejdsgiver ville, hvis ikke det havde været for medlemsstatens undladelse af at implementere direktivet korrekt, være forpligtet til at betale beskyttende erstatning til arbejdstageren som følge af arbejdsgiverens undladelse af at indlede konsultation i overensstemmelse med direktivet, og
- (ii) medlemsstaten, i tilfælde hvor arbejdsgiveren er insolvent, og denne pålægges at betale beskyttende erstatning og ikke betaler erstatningen, og der indgives en anmodning til medlemsstaten, selv bliver ansvarlig for enhver betaling af beskyttende erstatning til arbejdstageren i medfør af national lovgivning, som implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/94/EF af 22. oktober 2008 om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens 2, under iagttagelse af enhver begrænsning af ansvaret for medlemsstatens garantiinstitution i medfør af [2008-direktivet] artikel 4?

[Sak C-530/13 Schmitzer](#)

Anmodning om prejudisiell avgjørelse fra Verwaltungsgerichtshof (Østerrike) 20. desember 2013

Aldersdiskriminering – EUs Charter om grunnleggende rettigheter

Fortolkning af artikel 21, stk. 1, og artikel 52, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder samt artikel 2, stk. 1, og stk. 2, litra a), i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv – forbud mod enhver forskelsbehandling på grund af alder – direkte virkning – nationale retsfor skrifter, hvorefter hensyntagen til perioder med skolegang tilbagelagt inden det fyldte 18. år med henblik på fastlæggelse af lønnen er betinget af tjenestemandens anmodning om at blive tilsluttet den nye lønordning, der dog indebærer ulemper i forhold til den gamle ordning

[Sak C-529/13 Georg Felber mod Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur](#)

Anmodning om prejudisiell avgjørelse fra Verwaltungsgerichtshof (Østerrike) 08. oktober 2013

Aldersdiskriminering

1. Udgør det – i første omgang med forbehold af artikel 52, stk. 1, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) og artikel 6 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv 1 (herefter »direktivet«) – en (direkte) ulige behandling på grundlag af alder som omhandlet i henholdsvis chartrets artikel 21, stk. 1, og direktivets artikel 2, stk. 1 og stk. 2, litra a), hvis perioder med skolegang på en skole på mellemniveau eller højere niveau kun kan medregnes som beskæftigelsesperioder, der er tilbagelagt inden pensionsalderen for tjenestemænd (»Ruhegenussvordienstzeiten«, herefter »beskæftigelsesperioder inden pensionsalderen«), hvis de er tilbagelagt efter det fyldte 18. år, når de nævnte beskæftigelsesperioder inden pensionsalderen ikke blot har betydning for erhvervelse af en pensionsret, men også for størrelsen heraf, og den nævnte pension (den samlede pension) i henhold til national ret anses for fortsat betaling af vederlag inden for rammerne af et offentligretligt tjenesteforhold, som stadig består, også efter at tjenestemanden er gået på pension?

2. Hvis spørgsmål 1 besvares bekræftende, kan en tjenestemand da – hvis den ulige behandling ikke er begrundet i henhold til chartrets artikel 52, stk. 1, eller direktivets artikel 6 (jf. herom spørgsmål 3) – i en sag om anmodning om medregning af beskæftigelsesperioder

inden pensionsalderen påberåbe sig, at chartrets artikel 21 og direktivets artikel 2 skal anvendes direkte, også selv om vedkommende endnu ikke er gået på pension på det tidspunkt, hvor sagen føres, idet vedkommende i henhold til national ret – hvis retsstillingen er den samme, når han går på pension – i forbindelse med en sag om pensionsberegning eller ved en ny anmodning om medregning af de pågældende beskæftigelsesperioder vil kunne blive mødt med en indsigelse om, at afslaget på en sådan anmodning har retskraft?

3. Hvis spørgsmål 2 skal besvares bekræftende, er den pågældende ulige behandling da i henhold til chartrets artikel 52, stk. 1, eller direktivets artikel 6, stk. 1 eller 2

a. begrundet, idet der derved også skal indrømmes personer, hvis fødselsdato ligger efter datoen for skolestart i det år, hvor skolegangen begynder, eller personer, der går på en skole med forlænget gymnasieuddannelse, og som af denne grund er nødt til at gå i skole, også efter de er fyldt 18 år, for at kunne afslutte skoleuddannelsen, de samme betingelser som de personer, der afslutter deres skolegang på mellemniveau eller højere niveau, allerede inden de fylder 18 år, også selv om muligheden for at medregne uddannelsesperioder efter det fyldte 18. år ikke er begrænset til at omfatte de nævnte tilfælde;

b. begrundet, idet det derved skal udelukkes, at der kan optjenes pensionsrettigheder i perioder, i hvilke der, set ud fra en gennemsnitlig betragtning, ikke udøves erhvervsaktivitet og følgelig ikke ydes nogen bidrag; foreligger der en sådan begrundelse, uanset at der også for de perioder, hvor en person efter at være fyldt 18 år går på en skole på mellemniveau eller højere niveau, i første omgang ikke skal betales bidrag, og der alligevel skal betales et særligt pensionsbidrag, hvis sådanne perioder med skolegang senere medregnes?

c. begrundet, fordi udelukkelsen af muligheden for at medregne beskæftigelsesperioder inden pensionsalderen, der er tilbagelagt inden det fyldte 18. år, skal sidestilles med den situation, at der fastsættes »aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger« som omhandlet i direktivets artikel 6, stk. 2?

[Sak C-515/13 Ingeniørforeningen i Danmark, som mandatar for Poul Landin, mot TEKNIQ, som mandatar for ENCO A/S - VVS](#)

Præjudicielt spørgsmål Østre Landsret (Danmark) 25.september 2013

Aldersdiskriminering

Skal forbuddet mod direkte forskelsbehandling på grund af alder i artikel 2 og 6 i Rådets direktiv 2000/78/EF1 fortolkes således, at det er til hinder for, at en medlemsstat opretholder en retstilstand, der indebærer, at en arbejdsgiver ved opsigelse af en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, ved funktionærens fratreden skal udrede godtgørelse svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn, men således at denne godtgørelse ikke skal udbetales, hvis funktionæren ved fratredelsen har mulighed for at modtage folkepension?

INTERNASJONALT

ILO, Committee on Freedom of Association – tvungen lønnsnemnd

[Definitive Report - Report No 372, June 2014](#)

Case No 3038 (Norway) - IE, LO, SAFE and YS allege breach of ratified Conventions No. 87 and 98 in 2012 when the Government intervened in collective bargaining and imposed compulsory arbitration, although the conditions for instituting compulsory arbitration were not fulfilled

The Committee's recommendations

In the light of its foregoing conclusions, the Committee invites the Governing Body to approve the following recommendations:

(a) In light of the principles enounced in its conclusions, the Committee firmly expects that, in the future, the Government will make every effort to refrain from having recourse to legislation imposing compulsory arbitration with the effect of bringing to an end all industrial action in a sector where at the time of such action there has been no clear and imminent threat to the life, personal safety or health of the whole or part of the population and that is thus not essential, and that in any event it will promote and give priority to free and voluntary collective bargaining as the means of determining employment conditions in the oil and gas sector.

(b) Regretting that, despite the recommendations it has previously and repeatedly made in this respect, the Government failed to negotiate a minimum service in the sector with the parties concerned, and convinced that such a way forward would be more conducive to harmonious industrial relations in the oil and gas sector, the Committee encourages the Government to examine the possibility of introducing a minimum service in the oil and gas sector in the event of industrial action, the scope or duration of which may result in irreversible damages; in this regard, the trade union organizations should be able to participate, in the same way as employers and the public authorities, in defining the minimum service, and any disagreement as to the number and duties of the workers involved shall be settled by an independent body.

DEN EUROPEISKE SOSIALPAKT

Complaint No. 103/2014, [Bedriftsforbundet v. Norway](#)

Decision on admissibility 14 May 2014

The complaint relates to Article 5 (the right to organise) of the Revised Social Charter. The complainant organisation, the Bedriftsforbundet, alleges that the practice at Norwegian ports, requiring that employees have membership of the dock workers union in order to be allowed to take up work, constitutes a breach of the above mentioned provision. ([more information](#))

Changes to the reporting mechanism adopted by the Committee of Ministers, on 2 April 2014:

- [Decision of the Committee of Ministers](#)

The changes represent a major step towards greater respect for social rights in Europe, by emphasizing that recognition of human rights, without providing effective guarantees, is meaningless.

The most important aim of the changes adopted is to simplify the reporting system for State Parties having accepted the collective complaints procedure which will result:

- firstly, in more efficient interventions of all actors involved in the reporting system, including national governments (in terms of good administration) and ultimately the European Committee of Social Rights (in terms of good justice), without forgetting the useful character of comments sent by social partners and organizations of the civil society;
- secondly and above all, in more effective protection of the rights set forth in the Charter.

These changes will enhance the synergies between the reporting system and the collective complaints procedure and are consistent with the idea of indivisibility and interdependence of both guarantees and follow up the Declaration of the Committee of Ministers on the occasion of the 50th anniversary of the European Social Charter adopted on 12 October 2011 in which it "calls on those Members States not having done so to consider accepting the system of collective complaints".

These changes are a good prelude to those that will be discussed in the important high level Conference which will be held in Turin from 17-18 October 2014 and which will allow the Council of Europe to successfully meet the challenges ahead!

– [More information on the reform](#)

– [Calendar of the new reporting system](#)

[Web page of the Turin High Level Conference](#)

NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

FRA ARBEIDSRETTSGRUPPEN

Evju, Stein, «Limits to National Social Policy or Further Integration: A Norwegian Perspective», i: Thomas Giegerich, Otto Josef Gstrein, Sebastian Zeitzmann (eds.), *The EU Between 'an Ever Closer Union' and Inalienable Policy Domains of Member States*. Nomos Verlagsgesellschaft. 2014, s. 327–341

Evju, Stein (ed.), *Regulating Transnational Labour in Europe: The quandaries of multilevel governance*. Institutt for privatretts skriftserie 196/2014. 409 s. Se <http://www.jus.uio.no/ifp/forskning/om/publikasjoner/skriftserien-ifp/utgivelser-fra-nr-180-2010/196-skriftserien.html>

Evju, Stein, and Jon Erik Dølvik, «Introduction and Overview», i: Stein Evju (ed.), *Regulating Transnational Labour in Europe: The quandaries of multilevel governance*. Institutt for privatretts skriftserie 196/2014, s. 13–25

Evju, Stein, and Tonia Novitz, «The Evolving Regulation: Dynamics and Consequences», i: Stein Evju (ed.), *Regulating Transnational Labour in Europe: The quandaries of multilevel governance*. Institutt for privatretts skriftserie 196/2014, s. 27–93

Hotvedt, Marianne Jenum: medforfatter i kommentarutgave til skipsarbeidsloven; se under Bøker, nedenfor.

Skjønberg, Alexander Næss, og Eirik Hognestad, *Individuell arbeidsrett*. Gyldendal Juridisk, 2014. 453 s.

ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

NORSKE OG ANDRE NORDISKE

BØKER

Pettersen, Terje Hernes; Roald M. Engeness, Hans Jacob Bull, Marianne Jennum Hotvedt, *Skipsarbeidsloven. Med kommentarer*. Fagbokforlaget, 2014. 679 s.

Bråset, Beret; Ragnhild Steen Jensen og Anne Hege Strand, *Likestilling- og mangfolstandard for virksomheter*. [Fafo-rapport 2014:38](#). 72 s.

Djuve, Anne Britt; Anne Skjevik Grødem, *Innvandring og arbeidsmarkedsintegrering I Norden*, [Fafo-rapport 2014:27](#) 114 s.

Fagerberg, Jan, Morten Fosaas, *Innovation and innovation policy in the Nordic region*, [Fafo-report 2014:26](#). 42 s.

Hippe, Jon M., og Hans Gunnar Vøien, *An analysis of future benefits from public and private pension schemes*, [Fafo-rapport 2014:21](#). 130 s.

Høst, Håkon, *Kvalitet i fag og yrkesopplæringen. Fokus på opplæring i bedrift*, [Fafo-rapport 2014:20](#). 172 s.

Jensen, Ragnhild Steen, Dag Olberg, Åsmund Arup Seip, Magnus Mülbradt og Beate Sletvold Oistad, *Redusert arbeidstid I pleie og omsorg*, [Fafo-rapport 2014:22](#). 48 s.

Midtsundstad, Tove, *Voksende seniorengasjement I norsk arbeidsliv*, [Fafo-rapport 2014:30](#). 92 s.

ARTIKLER

Ødegård, Anne Mette, «Arbeidsinnvandring og fleksible bemanningsstrategier i fire bransjer», [Søkelys på arbeidslivet](#) 2014, 100–115

ENGELSKSPRÅKLIGE

BØKER

Giegerich, Thomas; Otto Josef Gstrein, Sebastian Zeitzmann (eds.), *The EU Between 'an Ever Closer Union' and Inalienable Policy Domains of Member States*. Nomos Verlagsgesellschaft 2014. 557 s.

Kosta, Vasiliki; Nikos Skoutaris and Vassilis P Tzevelekos (eds.), *The EU Accession to the ECHR*. Hart Publishing 2014. 402 s.

Mandery, Maya, *Party Autonomy in Contractual and Non-Contractual Obligations : A European and Anglo-Common Law perspective on the freedom of choice of law in the Rome I Regulation on the law applicable to contractual obligations and the Rome II Regulation on the law applicable to non-contractual obligations*. Peter Lang 2014. 310 s.

ARTIKLER

Barnard, Catherine, «More Posting», (2014) 43 [*Industrial Law Journal*](#) 194–211 [kortere versjon av artikkelen i *Arbeidsrett* 2014, 1]

Bogg, Alan, and K. D. Ewing, «The Implications of the RMT Case», (2014) 43 [*Industrial Law Journal*](#) 221–252

Cousins, Mel, «In-work Benefits: Effective Social Protection of ‘Emperor’s New Clothes’?», 16 *European Journal of Social Security* 2014, no. 2

Davidov, Guy, «Setting Labour Law’s Coverage: Between Universalism and Selectivity», 34 [*Oxford Journal of Legal Studies*](#) 2014, 543–566

Koukiadaki, Aristeia, «The Far-Reaching Implications of the *Laval* Quartet: The Case of the UK Living Wage», (2014) 43 [*Industrial Law Journal*](#) 91–121 [ad offentlige anskaffelser]

Manfredi, Simonetta, and Lucy Vickers, «Meeting the Challenges of Active Ageing in the Workplace: Is the Abolition of Retirement the Answer?», *European Labour Law Journal* 2013, 251–271

McMullen, John, «TUPE, Variation of Employment Terms, and the ETO Reason», (2014) 43 [*Industrial Law Journal*](#) 364–372

Strand, Vibeke Blaker, «Norway’s Ratification of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Highlighting Current Discourses in the Field of Human Rights in Norway», 32 *Nordic Journal of Human Rights* 2014, 75–83

Zimmer, Reingard, «European Works Councils as Participants in Euro-Wide Collective Agreements: Analysis from a German Perspective», *European Labour Law Journal* 2013, 313–327

[Temahefte:] The European Financial Crisis and National Labor and Employment Law Reforms, 35 (3) *Comparative Labor Law and Policy Journal* (2014)

[Temahefte:] Post-Crisis Labour Law: A Clash with Social Europe?, *European Labour Law Journal* 2014 (1)

TYSKSPRÅKLIGE

BØKER

Amschler, Stephanie, *Constructive dismissal : Fingierte Arbeitgeberkündigung im englischen Kündigungsschutzrecht*. Peter Lang 2014. 227 s.

Berding, Felix, *Die Urabstimmung im britischen Arbeitskampfrecht im Licht der EMRK*. Peter Lang 2014. XVI + p 200 s.

Hildebrand, Inga, *Arbeitnehmerschutz von geschäftsführenden Gesellschaftsorganen im Lichte der Danosa-Entscheidung des EuGH*. Peter Lang 2014. XXXII + 372 s.

Jakobi, Nicola, *Flexibilisierungen des Arbeitsverhältnisses im Arbeitnehmerinteresse :Eine rechtsdogmatische und rechtspolitische Untersuchung des Rechts der Arbeitszeiten auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. Peter Lang 2014. XXIV + 338 s.

Pohr, Oswald, *Ablösung, Änderung, Anpassung – Die Möglichkeiten des Erwerbers zur Schaffung einheitlicher Arbeitsbedingungen nach einem Betriebsübergang*. Peter Lang 2014. LII + 237 s.

Saeidy-Nory, Sarah, *Tarifgemeinschaften als Lösungsansatz für ein funktionierendes Tarifsysteem im Rahmen von Tarifkollisionen*. Peter Lang 2014. 321 s.

ARTIKLER

Däubler, Wolfgang, «Der vergaberechtliche Mindestlohn im Fadenkreuz des EuGH – Auf dem Weg zu Rüffert II?», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2014, 694–701

Klein, Thomas, «Die Weitergeltung von kollektivvertraglichen Normen nach der Betriebsübergangsrichtlinie», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2014, 325–341

Knöfel, Oliver L., «The Sweet Escape – Zur Ausweichklausel im Europäischen Internationalen Arbeitsvertragsrecht», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2014, 375–385

Latzel, Clemens, «Unternehmerische Freiheit als Grenze des Arbeitnehmerschutzes – vom Ende dynamischer Bezugnahmen nach Betriebsübergang – Zugleich Besprechung des EuGH-Urteils vom 18.7.2013 – Rs. C-426/11 – Alemo-Herron u. a.», [Recht der Arbeit](#) 2014, 110–118

NYTT OM ARBEIDSRETTSARRANGEMENTER

KOMMENDE ARRANGEMENTER

Labour Law Research Network, 2nd conference, 25 - 27 juni 2015, i Amsterdam arrangeres av Hugo Sinzheimer Institute ved Amsterdam universitet. Nærmere opplysninger finnes på instituttets [nettside for konferansen](#) og vil i kortform bli gitt i senere utgaver av ArbeidsrettNytt.

International Society for Labour and Social Security Law, 21st World Congress, Cape Town, Syd-Afrika, 15 - 18 september 2015. ISLSSL er Norsk Arbeidsrettslig Forening internasjonale «moderorganisasjon». Nærmere opplysninger finnes på [konferansens nettsider](#). Registrering er allerede mulig, til reduserte satser før 31.12.2014 og 30. juni 2015. Videre opplysninger vil bli gitt i senere utgaver av ArbeidsrettsNytt.

GJENNOMFØRTE ARRANGEMENTER

«KongsbergKollokviet»; Arbeidsrettsgruppens fagseminar ad kollektiv arbeidsrett m.v. Kongsberg 13. juni 2014.

NYTT FRA VÅRE FORSKNINGSPROSJEKTER

[FORMULA-prosjektet](#) er avsluttet med publiseringen av bok nr. 2, Stein Evju (ed.), *Regulating Transnational Labour in Europe: The quandaries of multilevel governance*. Institutt for privatretts skriftserie 196/2014. 409 s. Se

<http://www.jus.uio.no/ifp/forskning/om/publikasjoner/skriftserien-ifp/utgivelser-fra-nr-180-2010/196-skriftserien.html>

ARBEIDSRETTSGRUPPEN VED IFP

Arbeidsrettsgruppen ved IfP består for tiden av følgende medarbeidere:

Professor Stein Evju (leder)
Førsteamanuensis Johann Mulder
Postdoktor Anja Wiesbrock
Ph.d.-stipendiat Anette Grønnerød-Hemmingby
Ph.d.-stipendiat Melanie Regine Hack
Ph.d. -stipendiat Andreas van den Heuvel
Ph.d.-stipendiat Marianne Jenum Hotvedt
Ph.d.-stipendiat Marie Nesvik
Ph.d.-stipendiat Alexander Næss Skjønberg
Ph.d.-stipendiat Kurt Weltzien
Vitenskapelige assistenter:
 Aira Din
 Elisabeth Dolva Sandøy
 Haavard N. Ostermann
Seniorkonsulent Bente Lindberg Kraabøl (vikar)

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, 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, Petra Herzfeld Olsson, Jens Kristiansen, 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](#)