

ARBEIDSRETTSNYTT NR. 1/2015

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 noen krav på fullstendighet, og distribueres kun elektronisk. Våre kilder er offentlige databaser slik som lovdata.no, regjeringen.no, Stortingsbibliotekets EU/EØS-nytt, [EU-domstolen](#) og [EFTA-domstolen](#). I tillegg benytter vi det private initiativet [europalov.no](#), og vi har gledden 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 presenterer nyheter fra tiden 20. november 2014 til 11. februar 2015.

INNHOLD

Innhold	1
Nytt i lovgivningen	2
Norge	2
Lover, forskrifter, lov- og forskriftsendringer	2
Forslag, høringer, proposisjoner med mer	2
Annet	2
EU/EØS	3
Rettssakter	3
Kommisjonsmeddelelser om rettsakter	3
Andre kommunisjonsmeddelelser	3
Annet fra europaparlamentet	4
Andre nyhetssaker fra EU/EØS/EFTA	4
Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm.	5
Norge	5
Høyesterett	5
Lagmannsrettene	5
Arbeidsretten	7
Riksloppsnesnemnda	8
LDO / Likestillings- og diskrimineringsnemnda	8
EU/EØS	9
Saker fra EU-domstolen	9
Generaladvokatens forslag til avgjørelser	13
Saker fra Efta-domstolen	14
Internasjonalt	15
Den europeiske menneskerettighetsdomstol	15
Arbetsdomstolen, Sverige	15
Nye arbeidsrettslige publikasjoner	16
Fra arbeidsrettsgruppen	16
Andre arbeidsrettslige publikasjoner	16
Norske og andre nordiske	16
Engelskspråklige	16
Tyskspråklige	17
Nytt om arbeidsrettsarrangementer	17
Kommende arrangementer	17
Gjennomførte arrangementer	17
Arbeidsrettsgruppen ved IfP	18

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

Redaksjon: Stein Evju (ansv.), Haavard Ostermann og Bodil Silset.

NYTT I LOVGIVNINGEN

NORGE

LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER

Tariffnemnda fattet 3. februar 2015 nytt vedtak om delvis allmenngjøring av [Landsoverens-komsten for elektrofagene](#). (Selve vedtaket er ennå ikke publisert av Tariffnemnda).

[Endring i utlendingsforskriften](#) med virkning fra 15. januar 2015, for å sikre enklere og smidigere rekruttering av kompetent arbeidskraft til Norge.

Tariffnemndas vedtak 27. november 2014 om allmenngjøring av tariffavtale for [byggeplasser](#) i Norge 2014-2016

Tariffnemndas vedtak 27. november 2014 om allmenngjøring av tariffavtale [for jordbruks- og gartnerinæringene](#) 2014-2016

Tariffnemndas vedtak 27. november 2014 om allmenngjøring av tariffavtale for [renholdsbedrifter](#)

Protokoll 4/2014 – Tariffnemndas vedtak 27. november 2014 om delvis [allmenngjøring av industrioverenskomsten/VO-delen](#) 2014-2016

Tariffnemndas vedtak om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for [fiske-industribedrifter](#)

FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER.

[Prop. 48 L \(2014-2015\)](#) Endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (arbeidstid, aldersgrenser, straff mv.) ble lagt frem 12. desember 2014.

[NOU 2014: 17 Pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs](#) – Utvalget som har vurdert fremtidens pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs foreslår en ny pensjonsmodell som er tilpasset pensjonsreformen og tjenestepensjonsordningene i privat sektor.

[Høring om forslag til endring av § 7 nr. 2 bokstav b i forskrift til tjenestemannsloven](#) – om fortrinnsrett for undervisnings- og forskningspersonale som er tilsatt for å utføre oppdrag som er eksternt finansiert.

ANNET

[Norsk ILO-strategi. For styreperioden 2014 – 2017](#). – I perioden 2014-2017 er Norge valgt inn som styrerepresentant i den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO. Hva Norge vil med sin styrepllass er nå fastsatt i en egen strategi.

Rikslønnsnemnda har avsagt [kjennelse](#) i arbeidstvisten mellom Industri Energi og Norsk Industri 9. desember 2014. Tvisten oppsto under lønnsoppgjøret 2014 i forbindelse med reformering av tariffavtalen for vaskerier og renserier.

[Arbeidstidstutvalget](#) har fått egen hjemmeside hvor det legges ut diverse informasjon fra de ulike møtene. Arbeidstidstutvalget ble oppnevnt av Solberg-regjeringen 15. august 2014, skal legge frem sin utredning innen utgangen av 2015.

EU/EØS

RETTSAKTER

[Nummerering av EU-rettsakter endret 1. januar](#) – Alle vedtatte rettsakter som publiseres i EU-tidende L vil få et løpenummer uavhengig av type rettsakt. Nummeret er bygd opp slik: (domene) år/nummer, hvor domene er EU, Euratom, CFSP. Eksempel: Forordning (EU) 2015/1, Direktiv (EU) 2015/2, Rådskonklusjon (CFSP) 2015/3.

[Arbeidstidsdirektiv for kanaltrafikk](#) – Rådets direktiv 2014/112/EU af 19. december 2014 om iværksættelse af den europæiske aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje, indgået af European Barge Union (EBU), European Skippers Organisation (ESO) og European Transport Workers' Federation (ETF). EØS-relevant tekst. OJ L 367, 23.12.2014, p. 86–95.

[KOM\(2014\) 452 endelig](#) – 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 arbejdstiden ved transport på indre vannveier. Politisk enighet i Rådet 11.12.2014.

KOMMISJONSMEDDELELSEER OM RETTSAKTER

Kommisjonen vil til neste år foreslå endringer i arbeidstidsdirektivet. Høringsfristen er 15. mars. I [høringsnotatet fra Kommisjonen](#) vises det til at det «er er i løbet af de sidste tyve år sket omfattende ændringer på arbejdsmarkedet og i økonomien, og disse har haft stor betydning for mange aspekter af tilrettelæggelsen af arbejdstiden. I lyset af denne udvikling er det nødvendigt at overveje, hvilken form for arbejdstidslovgivning EU har brug for for at klare de nuværende og kommende udfordringer i første del af det 21. århundrede – både sociale, økonomiske, teknologiske og demografiske». I den forbindelse arrangerer Kommisjonen en [offentlig høring](#).

Kommisjonen foreslår å forbedre sjømenns rettigheter, se [nyhetssiden til Kommisjonen](#). Forslaget innebærer at sjømenn skal omfattes av fem direktiver; insolvensdirektivet, direktivet om europeiske samarbeidsutvalg, direktivet om informasjon og konsultasjon, masseoppsigel-sesdirektivet og virksomhetsoverdragelsesdirektivet. § 14-9

ANDRE KOMMISJONSMEDDELELSEER

Nanomaterialer: Kommisjonen publiserer retningslinjer til arbeidstakere og arbeidsgivere. Se nettsiden til [European Agency for Safety and Health at Work](#).

ANNET FRA EUROPAPARLAMENTET

Sysselsettings- og sosialkomiteen i Europaparlamentet vurderte 20. november [Kommisjonens rapport](#) om implementeringen av vikarbyråd direktivet. Kommisjonen konkluderte med at det ikke er nødvendig å endre direktivet, men uttalte et ønske om å sikre at implementeringen i medlemslandene er god nok.

ANDRE NYHETSSAKER FRA EU/EØS/EFTA

ESA har 8. januar 2015 sendt «åpningsbrev» til Arbeids- og sosialdepartementet om vurdering av gjennomføringen i norsk rett av «vikarbyråd direktivet**», med referanse til sammenhengen mellom arbeidsmiljølovens og tjenestemannsloven regler om begrensninger i adgangen til midlertidig ansettelse og til innleie av arbeidstagere. (Se i denne forbindelse Generaladvokatens forslag til avgjørelse i sak C-533/13, nedenfor.)**

[KOM\(2014\) 910/F1 Kommisjonens handlingsprogram for 2015](#) – med bl.a. planlagte og bortfalte initiativer på arbeidsrettsområdet. – Se også nettstedet [A New Start: The 2015 Work Programme](#).

[Offentlig høring om revisjonen av arbeidstidsdirektivet](#) (direktiv 2003/88/EF). Høringsperiode: Fra : 01/12/2014 til : 15/03/2015.

[EU: Enighet om tilnærming til EURES](#)

I Rådet for sysselsettings møte 11. desember 2014 ble ministrene enige om en generell tilnærming til en forordning som skal forbedre effektiviteten til den europeiske arbeidsformidlingstjenesten EURES. Regelverket skal også styrke eksisterende EURES-nettverk for å forbedre tilgjengelighet og brukervennlighet.

[Styrking av sjøfolks arbeidsrettigheter](#) - Foreløpig holdning vedtatt av Rådet 11.12.2014
Arbeidsministrene i EU-landene kom 10. desember 2014 fram til en foreløpig enighet om Kommisjonens forslag til endring av fem basisdirektiver for å styrke sjøfolks arbeidsrettigheter. Europaparlamentet har foreløpig ikke vedtatt sitt syn på forslaget. Kommisjonen foreslo blant annet å fjerne muligheten for unntak for arbeidstakeres rett på skip og fiskefartøy til informasjon og til å bli hørt.

[Tjenestepensjonsdirektivet \(revisjon\)](#) - Rådets foreløpige holdning vedtatt 10.12.2014.
EU-landenes regjeringer er rede til å starte forhandlinger med Europaparlamentet om tjenestepensjonsdirektivet med sikte på enighet om direktivet i første vedtaksrunde. Rådet vedtok 10. desember 2014 en foreløpig holdning til Kommisjonens forslag. Formålet med revisjonen er blant annet en større grad av harmonisering av solvensregelverket for tjenestepensjonskasser, styrke det felles indre marked og sikre soliditeten. Direktivet gjelder pensjonsforetak hvis virksomhet er begrenset til tjenestepensjonsordninger i arbeidsforhold. I Norge omfatter direktivet pensjonsforetak i form av fondsbaserte pensjonskasser opprettet av arbeidsgiver for ansatte i privat og kommunal virksomhet.

NY RETTSPRAKSIS, FORVALTNINGSPRAKSIS MM.

NORGE

HØYESTERETT

[Høyesteretts dom 3. desember 2014 \(Rt. 2014 s. 1161\)](#)

En arbeidstager var avskjediget begrunnet med at han hadde tilegnet seg kontanter fra arbeidsgiveren. Høyesterett, som viste til at det er slått fast i rettspraksis at beviskravet kan skjerpes for faktiske omstendigheter som er særlig belastende for en part, uttalte at rettens konstatering av at vilkåret for avskjed er oppfylt, ville være sterkt belastende, selv om det ikke kunne legges til grunn at arbeidstageren hadde begått straffbart underslag. Også i en avskjedssak som den foreliggende måtte det da i alminnelighet kreves kvalifisert sannsynlighetsovervekt for at vilkårene for avskjed var oppfylt. Hverken forholdet til beviskravet i injurieretten eller hensynet til uskyldspresumsjonen kunne lede til at beviskravet ble skjerpet ytterligere, slik at det ble sammenfallende med det som gjelder i strafferetten. Det ble også uttalt at det også i avskjedssaker vil kunne tenkes tilfeller hvor det er riktig å anvende det alminnelige beviskravet.

LAGMANNSRETTENE

[BORGARTING LAGMANNSRETTS DOM 6. FEBRUAR 2015 \(LB-2014-29065\)](#)

Arbeidsmiljøloven § 13-1, § 13-3 og § 15-13 a. EUs rådsdirektiv 2000/78/EU artikkel 1, art 2, art 4 og art 6.

Saken gjaldt spørsmål om avslutning av arbeidsforhold som følge av oppnådd særaldersgrense på 65 år i sykepleierpensjonsloven § 6 var i strid med forbudet mot aldersdiskriminering i arbeidsmiljøloven § 13-1, jf. § 13-3 og § 15-13 a, jf. EUs rådsdirektiv 2000/78/EU. Lagmannsretten kom under noe tvil til at særaldersgrensen var tillatt aldersdiskriminering etter arbeidsmiljøloven § 13-3 første ledd, jf. rådsdirektivets artikkel 4.

[Borgarting lagmannsrets dom 4. februar \(LB-2014-101611\)](#)

Avskjed og oppsigelse. Beviskrav. Arbeidsmiljøloven § 15-14, § 15-7.

Vernepleier ble avskjediget og assistent oppsagt fra sine stillinger ved omsorgsbolig i kommunen med den begrunnelse av to av brukerne var utsatt for grove krenkelser. Lagmannsretten kom som tingretten til at avskjed og oppsigelse var rettmessig. Drøftelse av beviskravet for avskjed der særlige svake tredjeparter er rammet.

[Eidsivating lagmannsrets dom 27. januar 2015 \(LE-2014-102965\)](#)

Arbeidsrett. Avtalerett. Bonus. Arbeidsgivers styringsrett. Endringsadgang. Påkravslæren.

Saken gjelder krav om bonus. To ansatte anla søksmål med krav om utbetaling av bonus. Det fremgikk av arbeidsavtalen at arbeidsgiver hadde ensidig adgang til å endre bonusordningen. De ansatte bestred ikke endringsadgangen som sådan, men gjorde gjeldende at arbeidsgiver ikke kunne påberope seg vilkår eller endringer som ikke var kommunisert til de ansatte, da dette innebar et påkrav som måtte ha kommet frem til de ansatte for å gjøres gjeldende. Lagmannsretten var ikke enig i dette. I motsetning til tingretten fant lagmannsretten at arbeidsgiver i dette tilfellet hadde vid endringsadgang og stor grad av skjønn ved vurderingen av om bonus for det enkelte år skulle utbetales, så fremt beslutningen var saklig begrunnet og ikke innebar forskjellsbehandling.

[Borgarting lagmannsretts dom 26. januar 2015 \(LB-2014-66489\)](#)

Skatterett. Entrepriseforhold. Ligningsloven § 9-5. Summarisk fellesoppgjør. Fiktiv fakturering. Forskrift om summarisk fellesoppgjør § 6 nr. 2.

Skjønnsmessig fastsetting av arbeidsgiver og skatt på bakgrunn av såkalt «fiktiv fakturering» ved utførelse av maler- og tømrerarbeider. Lagmannsretten fant det mest sannsynlig at det ikke forelå et reelt entrepriseforhold. Lagmannsretten kom under tvil til at de som utførte arbeidet måtte anses som ansatte hos byggherren i forhold til reglene om summarisk fellesoppgjør, på grunnlag av en objektiv vurdering. Det var ikke holdepunkter for at byggherren var del av det kriminelle nettverket, men det var flere forhold som burde gitt grunnlag for mistanke om at det ikke dreide seg om noe reelt entrepriseforhold. Lagmannsretten kom videre til at vilkårene for å anvende unntaksregelen om lavere skattekonsent ved summarisk fellesoppgjør i forskriften § 6 nr. 2 forelå. Skattekontorets vedtak kjent ugyldig på dette grunnlaget.

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 13. januar 2015 \(LB-2014-205618\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Begjæring om fratreden. Arbeidsmiljøloven § 15-11 annet ledd 2. punktum.

Arbeidsgiver fikk ikke medhold i at en salgssjef måtte fratre stillingen under behandlingen av en oppsigelsessak.

[Gulatings lagmannsretts kjennelse 12. januar 2015 \(LG-2014-207667\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidsforhold. Arbeidsmiljøloven. Arbeidstid og stillingsvern. Spørsmål om avvisning.

Lagmannsretten forkastet anke over tingrettens avgjørelse om fremme av saken. Det saksøker påberopte var kun etter sin karakter begrunnet i at det forelå et ansettelsesforhold og en oppsigelse. Heller ikke grunnlag for saksøktes øvrige avvisningsgrunnlag. Ansettelsesforhold og oppsigelse var etter sin karakter tilstrekkelig.

[Borgarting lagmannsretts dom 7. januar 2015 \(LB-2014-103569\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Tjenestemannsloven § 10 nr. 1.

Spørsmålet i saken var om en stilling som tilrettelegger av bøker for synshemmede var falt bort i forbindelse med at Norsk Lyd- og Blindeskribtbibliotek (NLB) hadde omorganisert og automatisert produksjonen av slike bøker ved konkurranseutsetting. Lagmannsretten kom etter en konkret vurdering til at endringene i organisering og fremgangsmåte var så innngripende at stillingen var bortfalt, jf. tjenestemannsloven § 10 nr. 1. Lagmannsretten fant videre at omleggingen, med tilhørende oppsigelse, var saklig begrunnet i NLBs behov. Oppsigelsen var derfor gyldig. Arbeidstakeren ble tilkjent tapserstatning og oppreisning for en tidligere oppsigelse, som var foretatt formløst.

[Eidsivating lagmannsretts dom 18. desember 2014 \(LE-2014-84084\)](#)

Midlertidig ansettelse. Sesongarbeid. Arbeidsmiljøloven § 14-9.

Saken gjaldt spørsmål om tre ansatte ved golfbane lovlig kunne ansettes i midlertidig stilling som sesongarbeidere, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav a. Sesongen ble ansett å vare ca. 9 måneder av året. Lagmannsretten kom til at arbeidsgiver kunne organisere arbeidet slik at arbeidstakerne kunne sikres fast ansettelse. De midlertidige ansettelsene var derfor ulovlige og arbeidstakerne ble tilkjent erstatning.

[Agder lagmannsretts dom 18.desember 2014 \(LA-2014-15802\)](#)

Arbeidsforhold. Arbeidsmiljøloven. Usaklig oppsigelse. Erstatning.

En 47 år gammel salgsleder ble sagt opp fra sin stilling mens hun var sykmeldt, etter at tidligere meddelt avskjed av arbeidsgiveren ble trukket. Lagmannsretten fant, i likhet med tingretten, at det ikke var saklig grunnlag for oppsigelsen. Saksbehandlingen frem mot oppsigel-

sen var meget belastende for arbeidstakeren. Erstatning ble idømt med tilsammen 575.000 kroner.

Hålogaland lagmannsretts dom 9. desember 2014 (LH-2014-132384)

Arbeidsrett. Arbeidsforhold. Påstått ugyldig eller usaklig oppsigelse. Arbeidsmiljøloven.

Arbeidstaker krevde erstatning for ugyldig/usaklig oppsigelse. Lagmannsretten kom - etter en konkret, samlet vurdering - til at arbeidstakeren selv hadde avsluttet sitt arbeidsforhold, og derfor ikke krav på erstatning.

Borgarting lagmannsretts dom 8. desember 2014 (LB-2014-20688)

Avtaletolkning. Sluttvederlag. Konkurransebegrensingsklausuler.

En ledende ansatt i et selskap hadde en ansettelsesavtale med konkurransebegrensninger. Da han sluttet ble det inngått en sluttavtale. Denne hadde sterke konkurransebegrensninger i seks måneder, men det var uklart hva som skulle gjelde de neste tre månedene. Arbeidstageren utførte oppgaver for en konkurrent i oppstartfasen i disse tre månedene. Tidligere arbeidsgiver utbetalte derfor ikke sluttvederlag. Lagmannsretten kom etter en konkret tolkning til at dette var brudd på konkurranseklausulene og at sluttvederlag derfor med rette var holdt tilbake.

Hålogaland lagmannsretts dom 2. desember 2014 (LH-2014-103370)

Arbeidsrett. Arbeidstidsbestemmelsene. Ledende stilling. Arbeidsmiljøloven § 10-12 første ledd.

Barnevernleder ble etter en konkret vurdering ansett for å ha en ledende stilling i medhold av arbeidsmiljøloven § 10-12 første ledd. Han hadde da ikke krav på overtidsgodtgjørelse.

ARBEIDSRETSEN

Arbeidsrettens dom 12. januar 2015 (Lnr. 3/2015)

Tolkningstvist.

Saken gjaldt tvist om forståelsen av Bransjeavtalen mellom NHO/Norsk olje og gass/Norsk Industri på den ene siden og LO/Industri Energi på den andre siden. Spørsmålet var om praksis med fradrag for 24 timer i årstimetallet ved oppsett av helkontinuerlig skiftplan ved tre av Statoils anlegg var i strid med Bransjeavtalen punkt 4.1. Arbeidsretten kom til at praksisen var i strid med avtalen.

Arbeidsrettens dom 5. januar 2015 (Lnr. 2/2015)

Tolkningstvist.

Saken gjaldt spørsmål om innleiebedriftens plikter etter Oljetransportavtalen mellom YS/Parat på den ene siden og NHO/Norsk Industri på den andre siden. Saken reiste samme spørsmål og ble behandlet sammen med saken nevnt under (Lnr. 1/2015). Saksøkerne fikk ikke medhold i sin påstand.

Arbeidsrettens dom 5. januar 2015 (Lnr. 1/2015)

Tolkningstvist.

Saken gjaldt spørsmål om innleiebedriftens tariffrettslige plikter etter Industrioverenskommsten mellom LO/Felles forbundet på den ene siden og NHO/Norsk Industri på den andre siden, Fellesbilag 8 «Innleie av arbeidstagere og utsættelse av arbeid m.m.». Saksøkerne fikk ikke medhold i sin påstand om at det etter tariffavtalen ikke var adgang til å leie inn arbeidstagere på andre vilkår enn de lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med aml. § 14-12a.

Arbeidsrettens dom 19. desember 2014 (Lnr. 53/2014)

Arbeidskamp.

Saken gjaldt spørsmål om det hadde pågått og fortsatt pågikk tariffstridig og ulovlig arbeidskamp i form av overtidsnekt. Tvisten gjaldt mellom NHO/Argus-Gruppen AS på den ene siden og LO/Norsk Nærings- og Nyttelsesmiddelarbeiderforbund/NNN-klubben Arcus på den andre siden. Arbeidsrettens flertall (5) kom til at det var snakk om tariffstridig og ulovlig arbeidskamp.

Arbeidsrettens dom 18. desember 2014 (Lnr. 52/2014)

Tolkningsstvist.

Saken gjaldt forståelsen av Arbeidstidsavtalen for Forsvaret (ATF). Tvisten dreiet seg om hvordan en og samme øvelse som strekker seg over to uker, kan programmeres med henholdsvis timer og døgn. Spørsmålet var om det etter avtalen var adgang til å programmere på nytt på timebasis i uke to etter at øvelsen i første uke ble programmert på time- og døgnbasis. Saksøkeren, Befalets Fellesorganisasjon og Personellforbundet, hevdet at det ikke var adgang til dette. Arbeidsrettens flertall (5) kom til at staten v/Forsvarsdepartementet måtte frifinnes.

Arbeidsrettens dom 16. desember 2014 (Lnr. 51/2014)

Tolkningsstvist.

Saken gjaldt forståelsen av Bransjeavtalen (avtale nr. 130) inngått mellom NHO/Norsk olje og gass/Norsk Industri på den ene siden og LO/Industri Energi på den andre siden. Hovedspørsmålet for Arbeidsretten var om det kan avtale ferie (med lønn) ut over det som følger av ferieloven og arbeidstidsbilaget til Bransjeavtalen. Arbeidsretten gav arbeidsgiversiden medhold i at dette måtte besvares benektende.

RIKSLØNNSNEMNDA

Rikslønnsnemndas kjennelse i saken, 9. desember 2014, sak nr. 1/2014, i arbeidskonflikten i vaskeriene og renseriene mellom Industri Energi og Norsk Industri i forbindelse med tariffoppgjøret for vaskerier og renserier i 2014.

LDO/ LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

LDO:

[14/201 Ble ikke tilbudt lojalitetsbonus på grunn av alder](#)

[13/1868 Utlendingsdirektoratet brøt ikke loven](#)

[14/787 Institusjon serverer ikke halalkjøtt](#)

[13/1438 Politihøgskolen brøt ikke dtl](#)

[14/920 Boligsameie diskriminerte ikke beboer](#)

[13/2100 Brannsikkerheten ved Basic Hotell Bergen er ikke diskriminerende mot personer med nedsatt hørsel](#)

[13/1476 Blind ble nektet adgang og servering av alkohol på bar](#)

[14/883 Norwegian on Wheels brøt ikke diskriminerings- og tilgiengelighetsloven](#)

[14/1191 Arbeidsgiver trakk tilbake jobbtilbud etter at arbeidssøker fortalte at hun var gravid](#)

Likestillings- og diskrimineringsnemnda:

Sak 41/2014 Uttalelse 17.desember 2014

X sykehus har en tjenestepensjonsavtale som administreres av Y pensjonsforsikring der kvinnelige ansatte fysioterapeuter som var innmeldt i ordningen før 1. januar 1987 har en pensjonsalder på 65 år med full offentlig tjenestepensjon. Menn som er innmeldt før samme tidspunkt, får full offentlig tjenestepensjon fra fylte 68 år. For ansatte innmeldt etter 1. januar 1987 ble det innført tjenestepensjon fra fylte 68 år for begge kjønn. Fra samme tidspunkt ble det innført en overgangsordning for kvinnelige ansatte fysioterapeuter som før endringen i 1987 hadde rett til full offentlig tjenestepensjon ved fylte 65 år. Spørsmålet er om en slik overgangsordning er i strid med likestillingslovens forbud mot direkte forskjellsbehandling av kvinner og menn, jf. likestillingsloven § 5 (lov nr. 59/ 2013). Nemnda konkluderte med at forholdet ikke var i strid med loven.

Sak 42/2014 Vedtak 17. desember 2014

Saken gjelder spørsmål om X taxiselskap sitt språkkrav til drosjesjåfører/løyvehavere for å inngå i Y kommunens ordning med samkjørt drosjetransport til arbeid og utdanning i TT-tjenesten (heretter TT-ordningen) er i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet, jf. diskrimineringsloven om etnisitet § 6 (lov nr. 60/2013). Nemnda konkluderte med at forholdet ikke var i strid med loven.

Sak 43/2014 Uttalelse 28. januar 2015

Spørsmålet i saken er om X fylkeskommune handler i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder, når ansatte etter fylte 67 mister muligheten til å benytte seg av det senior-politiske tiltaket «*redusert arbeidstid med lønn*», jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 (lov nr. 62/2005). Nemnda konkluderte med at forholdet ikke var i strid med loven.

Sak 40/2014 Vedtak 28. januar 2015

Spørsmålet i saken er om X fylkeskommune handler i strid med plikten til universell utföring i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 13 (lov nr. 61/2013) i forbindelse med at bybusser (klasse 1) ikke benytter innvendig holdeplassannonsering eller utvendig utropsanlegg. Nemnda konkluderte med at forholdet var i strid med loven.

EU/EØS

SAKER FRA EU-DOMSTOLEN

C-396/13 Sähköalojen ammattiitto ry mot Elektrobudowa Spółka Akcyjna

Dom 12. februar 2015

Utstasjonering og minstelønn, søksmålskompetanse, overdragelse av lønnskrav

Direktiv 96/71, fortolket i lyset af chartrets artikel 47, under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende er til hinder for, at lovgivning i den medlemsstat, hvor en virksomhed, der har udstationeret arbejdstagere på en anden medlemsstats område, har hjemsted, i medfør af hvilken det er forbudt at overdrage krav, der hidrører fra ansættelsesforhold, kan hindre, at en fagforening som Sähköalojen ammattiitto anlægger et søgsomål for en ret i den sidstnævnte af disse medlemsstater, i hvilken arbejdet udføres, med henblik på inddrivelse på vegne af de udstationerede arbejdstagere af lønkrav, der angår mindsteløn som omhandlet i direktiv 96/71, og som er blevet overdraget til fagforeningen,

idet denne overdragelse er i overensstemmelse med gældende ret i den sidstnævnte medlemsstat.

Artikel 3, stk. 1 og 7, i direktiv 96/71 i lyset af artikel 56 TEUF og 57 TEUF skal fortolkes således, at:

- den ikke er til hinder for, at mindstetimelønnen og/eller mindsteakkordlønnen beregnes på grundlag af arbejdstagernes indplacering i lønklasser i henhold til de relevante kollektive overenskomster i værtsmedlemsstaten, forudsat at denne beregning og indplacering foretages efter regler, som er bindende og gennemsigtige, hvilket det påhviler den nationale ret at efterprøve
- dagpenge som de i hovedsagen omhandlede skal betragtes som en del af mindstelønnen på samme vilkår som dem, der gælder for, at sådanne dagpenge indgår i den mindsteløn, der udbetales til lokale arbejdstagere i forbindelse med, at de udstationeres inden for den berørte medlemsstat
- en godtgørelse for den daglige transporttid, der udbetales til arbejdstagerne på betingelse af, at deres daglige transporttid til og fra arbejdsstedet er på over en time, skal betragtes som en del af de udstationerede arbejdstageres mindsteløn, for så vidt som denne betingelse er opfyldt, hvilket det påhviler den nationale ret at efterprøve
- afholdelse af udgifterne til de berørte arbejdstageres logi skal ikke betragtes som et element, der indgår i deres mindsteløn
- en ydelse i form af spisebilletter, der udleveres til de nævnte arbejdstagere, skal ikke betragtes som en del af deres mindsteløn, og
- den løn, som skal ydes de udstationerede arbejdstagere i forbindelse med det mindste antal betalte feriedage pr. år, svarer til den mindsteløn, som arbejdstagene har ret til under referenceperioden.

[C-317/14 Europakommisjonen mot Kongeriket Belgia](#)

Dom 5. februar 2015

Fri bevegelse av arbeidskraft

Europa-Kommissionen har i stævningen nedlagt påstand om, at det fastslås, at Kongeriget Belgien har tilsidesat sine forpligtelser i henhold til artikel 45 TEUF og Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbeidskraftens frie bevægelighed inden for Unionen (EUT L 141, s. 1) ved at kræve, at kandidater til stillinger ved de lokale myndigheder, der er hjemmehørende i de fransk- eller tysksprogede regioner, hvor det ikke fremgår af kandidaternes eksamensbeviser eller uddannelsescertifikater, at de har gennemført deres studier på det pågældende sprog, opnår et certifikat udstedt af bureau de sélection dépendant du service public fédéral Personnel et Organisation (SELOR), efter at have bestået en af dette organ afholdt prøve, som eneste bevis for sprogkundskaber for at blive ansat i disse stillinger.

[Forente saker: C-401/13 Vasiliki Balazs mot Casa Județeană de Pensii Cluj og C-432/13 Casa Județeană de Pensii Cluj mot Attila Balazs](#)

Dom 22. januar 2015

Anvendelse av trygdeordninger på arbeidstakere og deres familiemedlemmer som flytter innenfor fellesskapet.

Artikel 7, stk. 2, litra c), i forordning nr. 1408/71 skal fortolkes således, at en bilateral aftale om sociale sikringsydelser til statsborgere i en af signatarstaterne, som har haft status som politiske flygtninge på den anden signatarstats område, der er indgået på et tidspunkt, hvor den ene af de to signatarstater endnu ikke var tiltrådt Unionen, og ikke er opført i bilag III til denne forordning, ikke finder anvendelse i en situation med politiske flygtninge, der er vendt tilbage til deres oprindelsesstat inden indgåelsen af den bilaterale aftale og ikrafttrædelsen af den nævnte forordning.

[C-202/13 The Queen på vegne av Sean Ambrose McCarthy, Helena Patricia McCarthy Rodriguez og Natasha Caley McCarthy Rodriguez mot Secretary of State for the Home Department](#)

Dom 18. desember 2014

Unionborgeres og deres familiemedlemmers rett til å ferdes og oppholde seg på en medlemsstats område.

I henhold til artikel 5 i direktiv 2004/38 er en person, der er familiemedlem til en unionsborger, i en situation som den, Helena Patricia McCarthy befinner sig i, ikke forpligtet til at erhverve sig et visum eller en lignende forpligtelse for at kunne indrejse på den medlemsstats område, hvor denne unionsborger er statsborger.

Artikel 35 i direktiv 2004/38 skal fortolkes således, at den ikke tillader en medlemsstat i forfølgelsen af generalpræventive formål at pålægge en unionsborgers familiemedlemmer, der ikke er statsborgere i en medlemsstat, og som er indehavere af et gyldigt opholdskort udstedt i medfør af artikel 10 i direktiv 2004/38 af myndighederne i en anden medlemsstat, en pligt til i henhold til national ret at være i besiddelse af en indrejsetilladelse, såsom EØS-familietyladelser, for at kunne indrejse på dens område.

[Sak C-523/13 Walter Larcher mot Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd](#)

Dom 18. desember 2014

Alderspensjon, deltidsansettelse, anerkjennelse av arbeidet tid i annen medlemsstat.

1) Princippet om ligebehandling, der er fastsat i artikel 3, stk. 1, i Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 af 14. juni 1971 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet, som ændret og ajourført ved Rådets forordning (EF) nr. 118/97 af 2. december 1996, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1992/2006 af 18. december 2006, er til hinder for en medlemsstats bestemmelse, hvorefter tildeling af en alderspension efter aldersbetinget deltidsbeskæftigelse forudsætter, at den aldersbetingede deltidsbeskæftigelse udelukkende er udøvet i henhold til denne medlemsstats nationale bestemmelser.

2) Princippet om ligebehandling, der er fastsat i artikel 3, stk. 1, i Rådets forordning nr. 1408/71, som ændret og ajourført ved forordning nr. 118/97, som ændret ved forordning nr. 1992/2006, skal fortolkes således, at der med henblik på anerkendelsen i en medlemsstat af en aldersbetinget deltidsbeskæftigelse, der er udøvet i overensstemmelse med en anden medlemsstats lovgivning, skal foretages en sammenlignende undersøgelse af disse to medlemsstaters betingelser for anvendelse af ordningerne for aldersbetinget deltidsbeskæftigelse med henblik på i hvert enkelt tilfælde at afgøre, om de identificerede forskelle kan hindre virkeliggørelsen af de legitime formål, der forfølges med denne første medlemsstats lovgivning.

[Sak C-354/13 Fag og Arbejde \(FOA\), på vegne af Karsten Kaltoft, mot Kommunernes Landsforening \(KL\), på vegne af Billund Kommune](#)

Dom 18. desember 2014

Adipositas (fedme) som mulig funksjonsnedsettelse, diskriminering.

1) EU-retten skal fortolkes således, at den ikke fastsætter et generelt princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af fedme i sig selv med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

2) Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at en arbejdstagers fedme udgør et »handicap« som omhandlet i direktivet, når denne tilstand indebærer en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. Det tilkommer den nationale ret at efterprøve, om disse betingelser er opfyldt i hovedsagen.

[Sak C-576/13 Kommisjonen mot Spania](#)

Dom 11. desember 2014

Havnesak, tjenestefrihet, plikt til deltagelse i havnearbeidsvirksomhet.

En obligeant les entreprises d'autres États membres souhaitant exercer l'activité de manutention de marchandises dans les ports espagnols d'intérêt général, d'une part, à s'inscrire auprès de la société anonyme de gestion des dockers («Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios») ainsi que, le cas échéant, à participer à son capital et, d'autre part, à recruter en priorité des travailleurs mis à disposition par cette société, dont un nombre minimal de ceux-ci engagé de manière permanente, le Royaume d'Espagne a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 49 TFUE.

[C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden](#)

Dom 4. desember 2014

Konkurrans, kollektive overenskomster, minstelønn, arbeidstakerbegrepet, virksomhetsbegrepet.

EU-retten skal fortolkes således, at en bestemmelse i en kollektiv overenskomst som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter et minimumshonorar for selvstændige tjenesteydere, som er tilknyttet en af de arbejdstagerorganisationer, der er aftalepart, og som for arbejdsgiveren i henhold til en kontrakt om enkeltstående opgaver udfører den samme aktivitet som denne arbejdsgivers øvrige ansatte, kun er undtaget fra artikel 101 TEUF's anvendelsesområde, såfremt disse tjenesteydere er »falske selvstændige«, dvs. tjenesteydere, der befinder sig i en med disse arbejdstagere sammenlignelig situation.

[C-315/13 Straffesaken mot Edgard Jan De Clercq, Emiel Amede Rosa De Clercq, Nancy Genevieve Wilhelmina Rottiers, Ermelinda Jozef Martha Tampère og Thermotec NV](#)

Dom 3. desember 2014

Fri utveksling av tjenesteytelser, eventuell restriksjon i nasjonal lovgivning.

Spørsgsmålet går på, hvorvidt TEUF artikel 56 og 57 og artikel 3, stk. 1 og 10, i udstationeringsdirektivet alene eller læst i sammenhæng med artikel 19 i servicedirektivet skal fortolkes således, at de er til hinder for en belgisk regel hvorefter den, hos hvem eller for hvem der udføres arbejde af udstationerede arbejdstagere (modtageren af en tjenesteydelse), er pålagt en forpligtelse til forud for påbegyndelse af disse personers beskæftigelse at fremsende oplysninger til myndighederne om identifikation af de udstationerede arbejdstagere, der ikke er i stand til at fremlægge det modtagelsesbevis, der er udstedt til deres arbejdsgiver i anledning af dennes forudgående anmeldelse.

Det forelagte spørsmål skal besvares med, at artikel 56 TEUF og 57 TEUF skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en lovgivning i en medlemsstat som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter modtagere af tjenester udført af arbejdstagere, der er udstationeret af en tjenesteyder med hjemsted i en anden medlemsstat, er forpligtet til, forud for beskæftigelsen af disse arbejdstagere, til de kompetente myndigheder at fremsende oplysninger til identifikation af arbejdstagerne, når disse ikke er i stand til at fremlægge et bevis for den anmeldelse, som deres arbejdsgiver burde have foretaget i denne værtsmedlemsstat inden påbegyndelsen af nævnte ydelse, da en sådan lovgivning kan være begrundet i beskyttelsen af et tvingende alment hensyn, såsom beskyttelsen af arbejdstagere eller bekæmpelsen af social svig, forudsat at det fastslås, at den er egnet til at sikre virkeligørelsen af de formål, den forfølger, og ikke går ud over, hvad der er nødvendigt for at opfylde formålene, hvilket det tilkommer den nationale ret at undersøge.

GENERALADVOKATENS FORSLAG TIL AVGJØRELSER

[Sak C-586-13 Martin Meat mot Géza Simonfay og Ulrich Salburg](#)

Forslag til avgjørelse fra Generaladvokat XX 15. januar 2015.

Fri bevegelse av tjenester, utstasjonering av arbeidstakere, krav om arbeidstillatelse.

1. I en sag anlagt ved Pesti Központi Kerületi Bíróság (distriktsdomstolen i Pest) (Ungarn) (herefter »den forelæggende ret«) har Martin Meat (herefter »Martin Meat«), en ungarsk virksomhed, der er specialiseret i kødforarbejdning, ønsket at få fastslået dens juridiske rådgiveres erstatningsansvar som følge af, at de ikke oplyste Martin Meat om, at virksomhedens kontrakt med Alpenrind GmbH (»Alpenrind«), et slagteri med hjemsted i Østrig, udgjorde tilrådighedsstillelse af ungarske arbejdstagere i Østrig, og at disse arbejdstagere følgelig ikke kunne beskæftiges i den pågældende medlemsstat uden arbeidstilladelse. Den forelæggende ret ønsker retningslinjer for, hvorledes den skal fortolke kapitel 1 i bilag X til tiltrædelsesakten af 2003 (2), som fastlægger overgangsforanstaltningerne vedrørende den frie bevægelighed for personer i forbindelse med Ungarns tiltrædelse af Den Europæiske Union.
2. For det første ønsker den forelæggende ret oplyst, om Martin Meats arbejdstagere var »stillet til rådighed« i Østrig af (hvilket på grundlag af dommen i sagen Vicoplus m.fl. (3) ville betyde, at Østrig havde ret til at kræve, at de skulle have arbeidstilladelse, jf. kapitel 1, punkt 2, i bilag X (4)), eller om der var tale om »udstationering« af arbejdstagere i den pågældende medlemsstat. Domstolen opfordres dermed til at præcisere kriterierne for sondringen mellem »tilrådighedsstillelse« og »udstationering« af arbejdstagere.
3. Dernæst ønsker den forelæggende ret oplyst, om de specifikke overgangsforanstaltninger vedrørende den frie udveksling af tjenesteydelser, som omfatter midlertidig udstationering af arbejdstagere til Østrig og Tyskland inden for visse følsomme sektorer, som er fastlagt i kapitel 1, punkt 13, i bilag X, begrænser anvendelsesområdet for bilagets kapitel 1, punkt 2. Den forelæggende ret er usikker på, om den blotte eksistens af de pågældende overgangsforanstaltninger betyder, at Østrig i andre sektorer (eksempelvis kødforarbejdning) ikke havde ret til på grundlag af punkt 2 at begrænse tilrådighedsstillelsen af ungarske arbejdstagere på sit område i den femårige overgangsperiode efter tiltrædelsen.

[Sak C-65/14 Charlotte Rosselle mot Institut national d'assurance maladie-invalidité \(INAMI\) og Union nationale des mutualités libres](#)

Forslag til avgjørelse fra Generaladvokat Sharpston 18. desember 2014.

Fødsels-/foreldrepermisjon, endring av stilling fra offentlig til privat tjeneste, opptjeningstid.

Både artikel 11, nr. 4), andet afsnit, i direktiv 92/85/EØF (barselsdirektivet) og artikel 14, stk. 1), litra a), i direktiv 2006/54/EF (ligebehandlingsdirektivet) er til hinder for, at en medlemsstat nægter en arbejdstager barselsydelse, fordi hendes beskæftigelsesstatus er ændret, efter at hun har fået bevilget tjenestefrihed af personlige årsager som offentlig ansat med henblik på at arbejde som lønmodtager, og fordi hun endnu ikke har tilbagelagt den minimumsbidragsperiode, der er fastlagt i medfør af national ret, siden hun tiltrådte sin nye stilling, hvis hun allerede har arbejdet i mere end tolv måneder umiddelbart inden det forventede fødselstidspunkt.

[Sak C-533/13 Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry mot Öltytote ry, Shell Aviation Finland Oy](#)

Forslag til avgjørelse fra Generaladvokat Szpunar 20. november 2014.

Vikarbyrådirektivet, begrensninger i innleieadgangen, krav til rettferdigjørelse.

- 1) Artikel 4, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104 af 19. november 2008 om vikararbejde skal fortolkes således, at bestemmelsen forbyder opretholdelsen og indførelsen af forbud mod og restriktioner i anvendelsen af vikararbejde, som ikke kan begrundes i almene hensyn til især beskyttelse af vikaransatte og krav til sundhed og

sikkerhed på arbejdspladsen eller i behovet for at sikre et velfungerende arbejdsmarked og forebygge misbrug.

2) Artikel 4, stk. 1, i direktiv 2008/104 er ikke til hinder for en national lovgivning, som dels begrænser anvendelsen af vikararbejde til opgaver af midlertidig karakter, der af objektive grunde ikke kan overdrages til brugervirksomhedens egne direkte ansatte, dels forbyder længerevarende anvendelse af vikaransatte side om side med virksomhedens direkte ansatte til udførelsen af opgaver, der er identiske med de opgaver, som udføres af de sidstnævnte.

[Sak C-507/13 Storbritannia og Nord-Irland \(United Kingdom\) mot Parlamentet og Rådet](#)

Forslag til avgjørelse fra Generaladvokat Jääskinen 20. november 2014 [[Pressemelding](#)].

Annulasjonssøksmål, kapitalkravsdirektiv, bonusbegrensning, personvern.

121. Det må sammenfattende fastslås, at artikel 94, stk. 1, litra g), i kapitalkravsdirektiv IV ikke fastsætter nogen grænse for lønniveauet. Der opstilles blot en aflønningsstruktur, som er baseret på forholdet mellem den faste del af lønnen og den variable løn, med det formål at undgå overdreven risikotagning. Det må anses for et legitimt formål, som skal sikre, at finansieringsinstitutternes etableringsret og frie udveksling af finansielle tjenesteydelser, der sker på grundlag af en enkelt tilladelse og hjemlandskontrol, fungerer tilfredsstillende på EU's indre marked. Domstolen har desuden udtalt, at foranstaltninger, der kun er indirekte forbundet med lønniveauet, er forenelige med traktaten.

123. Jeg har i lyset af min analyse af det femte anbringende vanskeligt ved at se, hvordan kravene om offentliggørelse i kapitalkravsförordningens artikel 450, stk. 1, kan betragtes som bestemmelser vedrørende »ansattes rettigheder og interesser« som omhandlet i artikel 114, stk. 2, TEUF, eftersom den førstnævnte bestemmelse kun er bindende for finansieringsinstitutterne og ikke for deres ansatte, der fortsat er beskyttet af chartret og EU's databeskyttelsesregler. Den fortolkning artikel 114, stk. 2, TEUF, som Det Forenede Kongerige går ind for, vil desuden forhindre EU i at træffe foranstaltninger, der berører beskæftigelsesområdet, med hjemmel i artikel 114 TEUF. Det vil ikke være foreneligt med artikel 114, stk. 4 og 5, TEUF, som tillader regulering af arbejdsmiljøspørgsmål på grundlag af artikel 114 TEUF.

SAKER FRA EFTA-DOMSTOLEN

[Sak E-10/14 Enes Deveci m.fl. og Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden](#)

Rådgivende uttalelse 18. desember 2014

1. Det er forenlig med artikel 3 nr. 3 i direktiv 2001/23/EF når lønnsvilkårene som gjelder for de overførte ansatte i henhold til overdragerens tariffavtale, i samsvar med nasjonal rett erstattes med lønnsvilkår i tariffavtalen som gjelder hos erververen, etter at den førstnevnte tariffavtale er utløpt.

En lønnsreduksjon – enten den er vesentlig eller ikke – kan ikke ha betydning for denne vurderingen.

Den nasjonale domstol må imidlertid vurdere om gjeldende nasjonal rett gir tariffavtalen ettervirkninger i en situasjon som den foreliggende. Artikel 3 nr. 3 i direktiv 2001/23/EF må tolkes slik at vilkår i en tariffavtale som får slike ettervirkninger, utgjør «arbeidsvilkår som er fastsatt i en tariffavtale» så lenge de aktuelle ansettelsesforhold ikke er gjenstand for en ny tariffavtale og det ikke er inngått nye individuelle avtaler med de berørte ansatte.

2. Artikel 3 nr. 3 i direktiv 2001/23/EF er ikke til hinder for at erververen kan anvende sin tariffavtale på de overførte ansatte to måneder etter overdragelsen, dersom tariffavtalen er gitt anvendelse i samsvar med nasjonal rett.

Artikel 3 i direktiv 2001/23/EF er imidlertid til hinder for at overførte ansatte kan påføres et vesentlig inntektstap, sammenlignet med situasjonen umiddelbart forut for overdragelsen, som følge av at deres ansiennitet hos overdrageren ikke er blitt tilstrekkelig vektlagt ved deres lønnsmessige innpassering hos erververen, når lønnsvilkårene i den nye tariffavtale

blant annet baserer seg på ansiennitet. Ved denne vurdering skal det tas hensyn til tilsvaren-de ansiennitet hos erververens eksisterende ansatte.
Det er opp til den nasjonale domstol å vurdere om lønnsvilkårene i erververens tariffavtale tar tilbørlig hensyn til ansienniteten.

INTERNASJONALT

DEN EUROPEISKE MENNESKERETTIGHETSDOMSTOL

Dom 13. januar 2015 [CASE OF RUBINS v. LATVIA](#) (Application no. [79040/12](#))

EMK artikkel 10, ytringsfrihet, lojalitetsplikt.

Mr. Rubin, en professor ved Riga Stradina University, ble avskjediget etter å ha sendt en rekke e-poster med sterkt kritikk til ledelsen. Flertallet i EMD (5:2) kom til at avskjeden utgjorde et brudd på EMK artikkel 10, som beskytter ytringsfriheten. Avskjeden var blant annet forankret i en nasjonal bestemmelse som pålegger arbeidstaker lojalitet og diskresjon overfor arbeidsgiver. Tiltaket ble imidlertid ikke ansett å være proporsjonalt og kunne ikke legitimere et inngrep i ytringsfriheten.

Dom 27. november 2014 [HRVATSKI LIJEČNIČKI SINDIKAT v. CROATIA](#) (Application no. [36701/09](#))

EMK artikkel 11, organisasjonsfrihet, forbud mot streik.

Saken omhandlet forbud mot en streik av en fagforening for medisinske arbeidere. Fagforeningen ønsket å legge press på den kroatiske regjeringen for å tvinge frem en kollektiv avtale for helsesektoren. EMD kom til at forbudet utgjorde et brudd på EMK artikkel 11, som beskytter fagforeningsfriheten.

ARBETSDOMSTOLEN, SVERIGE

[AD 2015 nr 8](#). En revisor och hans arbetsgivare har träffat ett avtal med en konkurrensklausul. Enligt klausulen skulle revisorn under två år efter att anställningen hade upphört till sin tidigare arbetsgivare betala 35 procent av de intäkter som han, eller den som han arbetar för, harft från kunder för vilka han var kundansvarig hos den tidigare arbetsgivaren.

Arbetsdomstolen har funnit att klausulen uppbars av ett berättigat intresse, att den innebar en begränsning av arbetstagarens möjligheter att verka som revisor som inte bara var marginell samt att revisorn inte fick någon kompensation under bindningstiden och att hans lön och anställningsvillkor inte heller hade bestämts med beaktande av den begränsning som konkurrensklausulen medförde. Domstolen har vid en helhetsbedömning ansett att klausulen är oskälig enligt 38 § avtalslagen.

[AD 2014 nr 91](#). En restaurangverksamhet lades ned på grund av bristande lönsamhet, varvid två anställda blev uppsagda på grund av arbetsbrist. En vecka efter det att den förra restaurangverksamheten avslutades startade ett annat bolag restaurangverksamhet i samma lokal som det förra bolaget hade bedrivit sin verksamhet. Tvist har uppstått mellan parterna om händelseförlloppet inneburit en verksamhetsövergång enligt 6 b § anställningsskyddslagen. Fråga även om arbetstagarna har anmält anspråk på företrädesrätt till återanställning i rätt tid.

NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

FRA ARBEIDSRETTSGRUPPEN

Evju, Stein, «Norway». I: Mark Freedland and Jeremias Prassl, *Viking, Laval, and Beyond*. Hart Publishing, 2014, 211–228

[Evju, Stein], «Supreme Court. Rt. 2013 p. 258», *International Labour Law Reports*, Vol. 33. Nijhoff, 2014, 3–29 [annotasjon – oversettelse med kommentarer til «verftsdommen»]

ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

NORSKE OG ANDRE NORDISKE

BØKER

Enjolras, Bernard; Terje Rasmussen og Kari Steen-Johnsen (red.), [Status for ytringsfriheten i Norge – Hovedrapport fra prosjektet](#). [Med én hoveddel om: Vilkår for ytringsfrihet i arbeidslivet.] Institutt for samfunnsforskning, 2014. 248 s.

Festskrift till Catharina Calleman. Iustus förlag, 2014. 472 s.

Holke, Dan, och Erlend Olauson, *Medbestämmelagen – med kommentar*. Studentlitteratur, Lund, 2014. 464 s.

Reisel, Liza, og Mari Teigen (red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Gyldendal Akademisk, 2014. 240 s.

Storeng, Beck & Due Lund, *Arbeidsrett*. 9. utg. Cappelen Damm Akademisk, 2015. 156 s.

ARTIKLER

Birkelund, Gunn Elisabeth, m.fl. «Diskriminering i arbeidslivet – Resultater fra randomiserte feltekspertimer i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim», [Sosiologisk tidsskrift](#) 2014, 352–382

ENGELSKSPRÅKLIGE

BØKER

Dølvik, Jon Erik, and Andrew Martin (eds.), *European Social Models From Crisis to Crisis: Employment and Inequality in the Era of Monetary Integration*. Oxford UP, 2014. 464 s.

[Efta Court members (eds.)], *EEA and the EFTA Court*. Hart Publishing, 2014. 544 s.

Freedland, Mark, and Jeremias Prassl (eds.), *Viking, Laval and Beyond*. Hart Publishing, 2014. 390 s.

Mantouvalou, Virginia (ed.), *The Right to Work. Legal and Philosophical Perspectives*, 2015, 351 s.

Swepston, Lee, *The development in international law of articles 23 and 24 of the Universal Declaration of Human Rights: the labor rights articles*. Nijhoff, 2014. 151 s.

ARTIKLER

Bernaciak, Magdalena, *Social dumping and the EU integration process. Working Paper 2014.06.* European Trade Union Institute, 2014. 30 s.

Furåker, Bengt; Kristine Nergaard, Antti Saloniemi, «Lock-in Patterns among Employees: A Nordic Comparison», (2014) 30 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 435–458

Saito, Osamu, «Historical Origins of the Male Breadwinner Household Model: Britain, Sweden and Japan», 11 *Japan Labor Review* 2014(4), 5–20 (Special Edition: Labor and Family Formation)

Schömann, Isabelle, *Labour law reforms in Europe: adjusting employment protection legislation for the worse?* [Working Paper 2014.02.](#) European Trade Union Institute, 2014. 59 s.

«Which Securities for Workers in Times of Crisis?». Special Edition. *European Labour Law Journal* 2014, hft. 3-4.

TYSKSPRÅKLIGE

BØKER

Boetzkes, Marie-Theres, Die Konzernmutter als Mitarbeitergeberin im französischen Recht. Peter Lang, 2015. XX + 259 s.

Freh, Stefan, Betriebliche Übung und Gleichbehandlungsgrundsatz. Peter Lang, 2015. XXXII + 296 s.

Lakies, Thomas, Mindestlohngesetz : Basiskommentar zum MiLoG, Bund-Verlag, 2015. 366 s.

Reuter, Ralf, Die Auswirkungen des unionsrechtlichen Altersdiskriminierungsverbots auf das deutsche Beamtenrecht. Peter Lang, 2015. XXVIII+ 366 s.

ARTIKLER

Temahefte: Vom Gender Mainstreaming zur Quote – Gleichstellungspolitiken in Europa. *WSI Mitteilungen* 2015 Hft. 1.

NYTT OM ARBEIDSRETSARRANGEMENTER

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](#).

International Society for Labour and Social Security Law, 21st World Congress, Cape Town, Sør-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.

GJENNOMFØRTE ARRANGEMENTER

Nasjonalt arbeidsrettslig nettverk. Møte nr. 2, Oslo, 7. og 8. januar 2015.

ARBEIDSRETTSGRUPPEN VED IFP

Arbeidsrettsgruppen ved IfP består for tiden av følgende medarbeidere:

Professor [Stein Evju](#) (leder)
Førsteamanuensis [Johann Mulder](#)
Stipendiat [Marianne Jenum Hotvedt](#)
Ph.d.-stipendiat [Anette Grønnerød-Hemmingby](#)
Ph.d.-stipendiat [Andreas van den Heuvel](#)
Ph.d.-stipendiat [Marie Nesvik](#) (permisjon)
Ph.d.-stipendiat [Alexander Næss Skjønberg](#)
Ph.d.-stipendiat [Kurt Weltzien](#)

Vitenskapelige assistenter:

[Haavard N. Ostermann](#)
[Anne-Beth Meidell Engan](#)

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, bl.a. publikasjoner og publikasjonsreferanser, oversikt over nordiske doktor- og ph.d.-avhandlinger og norske studentavhandlinger i arbeidsrett, m.v. Se <http://www.jus.uio.no/ifp/forskning/områder/arbeidsrett/index.html>, som gir inngang til de ulike informasjonsområdene.

Vi samarbeider med, blant andre,



EU & arbetsrätt ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Handelshöjskolen i København, Helsingfors universitet, Fafo 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

/19

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](#)

