

# ARBEIDSRETTSNYTT NR. 3/2015

---

**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 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** 3/2015, presenterer nyheter fra tiden 1. mai til 5. september 2015.

## INNHOLD

---

|  |    |
|--|----|
| Nytt i lovgivningen .....                            | 2  |
| Norge.....   | 2  |
| Lover, forskrifter, lov- og forskriftsendringer..... | 2  |
| Forslag, høringer, proposisjoner med mer.....        | 2  |
| Annet .....  | 3  |
| EU/EØS.....  | 3  |
| Kommisjonsmeddelelser om rettsaker .....             | 3  |
| Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm.....         | 4  |
| Norge.....   | 4  |
| Rettspraksis .....                                   | 4  |
| Forvaltningspraksis .....                            | 7  |
| EU/EØS.....  | 9  |
| Saker fra EU-domstolen .....                         | 9  |
| Saker fra ESA.....                                   | 22 |
| Internasjonalt.....                                  | 22 |
| Den europeiske menneskerettsdomstol.....             | 22 |
| Den europeiske sosialpakt.....                       | 24 |
| Andre land .....                                     | 25 |
| Sverige.....   | 25 |
| Danmark.....   | 26 |
| Nye arbeidsrettslige publikasjoner .....             | 26 |
| Andre arbeidsrettslige publikasjoner .....           | 26 |
| Norske og andre nordiske .....                       | 26 |
| Engelskspråklige .....                               | 27 |
| Tyskspråklige.....                                   | 29 |
| Nytt om arbeidsrettsarrangementer.....               | 30 |
| Kommende arrangementer.....                          | 30 |
| Arbeidsrettsgruppen ved IfP .....                    | 30 |

---

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.), Marianne Jenum Hotvedt, Anne-Beth Meidell Engan og Bodil Silset

# NYTT I LOVGIVNINGEN

---

## NORGE

---

### LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER

[Lov 7. august 2015 nr. 82](#) om endringer i forsvarspersonelloven m.m. Lovvedtak 108 (2014-2015).

[Lov 19. juni 2015 nr. 59](#) om endringer i helsepersonelloven mv. (vilkår for autorisasjon). Lovvedtak 106 (2014-2015).

[Lov 19. juni 2015 nr. 43](#) om endringer i lov om lønnsplikt under permittering (arbeidsgivarperioden). Lovvedtak 104 (2014-2015).

[Forskrift 6. juli 2015 nr. 874](#) om adgang til ved tariffavtale å fravike reglene om likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak. Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet med hjemmel i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 14-12 a tredje ledd.

[Tariffnemndas vedtak 11. mai 2015](#) om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei.

[Tariffnemndas vedtak 27. mai 2015](#) om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av tariffavtaler for persontransport med turbil (ikrafttredelse utsatt til 1. oktober 2015)

---

### FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER.

[Innst. 351 L \(2014–2015\)](#) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i lov om lønnsplikt under permittering (arbeidsgivarperioden).

[Innst. 335 L \(2014–2015\)](#) Innstilling fra utenriks- og forsvarskomiteen om ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen).

[Innst. 318 L \(2014–2015\)](#) Innstilling fra helse- og omsorgskomiteen om endringer i helsepersonelloven mv. (vilkår for autorisasjon).

[Prop. 116 L \(2014-2015\)](#) Endringer i lov om lønnsplikt under permittering (arbeidsgiverperioden). Proposisjonen inneholdt forslag om å redusere arbeidsgivarperioden etter lov om lønnsplikt under permittering (permitteringslønnsloven) § 3 (1) tredje punktum, frå 20 til 10 dagar. Formålet er å gjere det enklare for verksemdene å halde på naudsynt kompetanse ved mellombels marknadssvikt, og dermed også å planleggje arbeidskraftbehovet betre, i ein situasjon med noko aukande arbeidsløyse.

[Prop. 132 S \(2014-2015\)](#) Endringer i statsbudsjettet 2015 under Arbeids- og sosialdepartementet. Tilleggslyøyvingar som følgje av reguleringa av grunnbeløpet og pensjonar i folketrygda mv. frå 1. mai 2015).

[Prop 129 S \(2014-2015\)](#) Pensjonar frå statskassa. Forslag til vedtak om pensjonar frå statskassa ("billighetspensjon").

[Høring](#) om endringer i a-opplysningsloven. Om utvidelse av Arbeids- og velferdsetatens tilgang til opplysninger i felles ordning for arbeidsgivers innrapportering av ansettelsesforhold og inntektsopplysninger (a-ordningen). Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 2. desember 2015.

[Høring](#) om utkast til forskrift til lov om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og tjenestemenn. Kommunal- og moderniseringsdepartementet, høringsfrist 18. november 2015.

[Høring](#) om forslag til endring i regelverket til arbeidsavklaringspenger. Om endring i folketrygdloven § 11-6 (bistand til å skaffe seg eller beholde arbeid). Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 30. oktober 2015.

[Høring](#) om endringer i utlendingsforskriftens regler om tidlig arbeidsstart og familiegjenforening med EØS-borgere. Oppfølging av regjeringserklæringens løfte om å gjøre det enklere for næringslivet å tiltrekke seg høykompetent arbeidskraft fra andre land. Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 1. oktober 2015.

[Høring](#) om forslag til forenklinger og endringer i regelverket om arbeidsmarkedstiltak. Oppfølging av forslag om tiltak som kan inkludere flere i ordinært arbeidsliv i Prop. 39 L (2014-2015). Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 14. september 2015.

[Høring](#) - utkast til forskrift til lov om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og tjenestemenn. Høringsutkast fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet 18.08.15; høringsfristen er 18. november 2015.

[Forslag om å oppheve lov](#) om ferie for fiskere og forslag om endring i lov om ferie (ferieloven). Høringsnotat fra Nærings- og fiskeridepartementet 19. august 2015; høringsfristen er 19. november 2015.

---

## ANNET

[Status for oppfølging av strategi mot arbeidslivskriminalitet](#). Rapport fra Arbeids- og sosialdepartementet, 21. august 2015.

[Instruks AI-1/2015](#). Om tolkning av utlendingsloven § 112 annet ledd bokstav b om EØS-borgeres oppholdsrett i mer enn tre måneder - arbeidsløs etter å ha hatt lønnet arbeid i mer enn ett år. Arbeids- og sosialdepartementets instruks av Utlendingsdirektoratet (UDI) 29. juni 2015.

---

## EU/EØS

---

### KOMMISJONSMEDDELELSER OM RETTSAKTER

Enkeltpersonerselskapsdirektivet (revisjon av 12. selskapsdirektiv). Forslag til europaparlaments- og rådsdirektiv om enkeltpersonerselskaper med begrenset ansvar. [Foreløpig politisk enighet vedtatt av Rådet 28.05.2015](#).

# NY RETTSPRAKSIS, FORVALTNINGS- PRAKSIS MM.

---

## NORGE

---

### RETTSPRAKSIS

---

#### HØYESTERETT

---

[Høyesteretts dom 17. juni 2015 \(Rt. 2015 s. 718\)](#)

#### **Virksomhetsoverdragelse.**

Stiftelsen Kirkens Bymisjon hadde levert booppfølgingstjenester til Oslo kommune for en bygård med boliger for personer med krav på botilbud etter sosialtjenesteloven § 4-5. Kommunen besluttet å overta driften selv etter utløpet av kontraktsperioden. Høyesterett kom til at det forelå virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljøloven § 16-1. Virksomheten ble ansett som en egen enhet som hadde bevart sin identitet etter kommunens overtakelse. De ansatte som var sagt opp på grunn av overtakelsen, ble tilkjent erstatning for sitt økonomiske tap og oppreisning etter arbeidsmiljøloven § 15-12 andre ledd jf. § 16-4 tredje ledd.

#### LAGMANNSRETTENE

---

[Borgarting lagmannsretts dom 26. august 2015 \(LB-2015-27689\)](#)

#### **Foretaksstraff, straffeloven § 48 a. Arbeidsulykke. Brudd på arbeidsmiljøloven § 19-1, § 2-1, § 3-1.**

Spørsmål om ileggelse av foretaksstraff etter arbeidsulykke i bedriften, jf straffeloven § 48 a og § 48 b. Arbeidsulykken hadde sammenheng med dårlig belysning der hvor arbeidsoperasjonene fant sted. Lagmannsretten kom til at det forelå brudd på aktuelle bestemmelser gitt i og i medhold av arbeidsmiljøloven og at bedriften kunne bebreides for at forholdene ikke var utbedret. Lagmannsrettens flertall kom likevel til at foretaksstraff ikke burde ilegges i det aktuelle tilfellet (dissens 6-1), jf straffeloven § 48 b.

[Hålogaland lagmannsretts kjennelse 7. juli 2015 \(LH-2015-98986 - LH-2015-98981\)](#)

#### **Arbeidsforhold. Oppsigelse. Avdelingsnedleggelse. Arbeidsmiljøloven § 15-11 annet ledd.**

Begjæring om fratreden etter oppsigelse av arbeidstakere pga. nedleggelse av en avdeling i landsomfattende selskap. Lagmannsretten tok utgangspunkt i hovedregelen om at den ansatte har rett til å stå i stilling, og etter en konkret vurdering at det ikke var urimelig at arbeidsforholdet opprettholdes under sakens behandling.

[Borgarting lagmannsretts dom 3. juli 2015 \(LB-2014-120499\)](#)

#### **Arbeidsrett. Deltidsansattes fortrinnsrett. Arbeidsmiljøloven § 14-4, § 15-12, § 17-2 tredje ledd.**

Arbeidstaker ble tilkjent erstatning og oppreisning for brudd på deltidsansatts fortrinnsrett til utvidet stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 annet ledd, jf. § 15-12. Lagmannsretten kom også til at retten skulle foreta en selvstendig prejudisiell vurdering av om det forelå brudd på fortrinnsretten. Tvisteløsningsnemndas vedtak ble derfor ikke lagt til grunn som bindende for domstolen.

[Borgarting lagmannsretts dom 2. juli 2015 \(LB-2014-163716\)](#)

**Arbeidsforhold. Trakassering på arbeidsplass. Skadeserstatningsloven. Tjenestemannsloven.**

Krav om erstatning for påstått trakassering på arbeidsplassen førte ikke frem. Utgangspunktet for kravet var en konkret hendelse mellom to arbeidstakere og arbeidsgivers etterfølgende oppfølging av hendelsen, herunder hjemsendelse fra arbeidsplassen.

[Hålogaland lagmannsretts dom 29. juni 2015 \(LH-2015-33247\)](#)

**Helserett. Pensjon. Arbeidsrett. Helseforetaksloven § 50 og § 52 nr. 6 og 7.**

Saken gjaldt spørsmålet om fylkeskommunen er rett ansvarssubjekt for krav om pensjon fra personer som ikke ble innmeldt i fylkeskommunens pensjonsordning. Avgjørende for dette spørsmålet var om fylkeskommunens eventuelle ansvar for de aktuelle pensjonene hadde blitt overført til helseforetaket med frigjørende virkning for fylkeskommunen. Som grunnlag for at dette hadde skjedd, viste fylkeskommunen til helseforetaksloven § 50 og § 52 nr. 6 og 7. Lagmannsretten konkluderte med at helseforetaksreformen ikke fritok fylkeskommunen fra å være ansvarssubjekt for de aktuelle pensjonskravene. Hovedbegrunnelsen var at forarbeidene til helseforetaksloven viste til arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse, og at dagjeldende arbeidsmiljølov § 73 B nr. 3 holdt pensjonsytelsene utenfor virksomhetsoverdragelsen.

[Gulating lagmannsretts kjennelse 24. juni 2015 \(LG-2015-75029\)](#)

**Arbeidsforhold. Arbeidsmiljøloven § 2-4, jf. § 2-5. Avskjed av ansatt.**

Teknisk direktør fikk ikke stå i stillingen under behandlingen av saken for domstolene. Det ble lagt til grunn at den påberopte varslingen var uforsvarlig, og at det uansett ikke var relevant sammenheng mellom den påberopte varslingen og avskjeden. Det ble lagt til grunn at avskjeden var grunnet i vedkommende arbeidstakers eget sterkt kritikkverdige forhold. Det var samlet sett ikke grunnlag for å treffe avgjørelse om at vedkommende skulle få stå i stillingen under sakens gang.

[Frostating lagmannsretts dom 18. juni 2015 \(LF-2015-23445\)](#)

**Arbeidsrett. Usaklig oppsigelse. Ugyldighet. Saklig grunn. Ordrepekt. Ansiennitet. Arbeidsmiljøloven § 15-7.**

Spørsmål om gyldighet av oppsigelse av brannmann. Lagmannsretten kom til at oppsigelsen var usaklig, selv om arbeidstakeren klart var å bebreide for de to handlingene som dannet grunnlag for oppsigelsen. I helhetsvurderingen la lagmannsretten bl.a. vekt på lang ansiennitet og på at arbeidsgiver kunne håndtert konfliktsituasjonene og forholdet til arbeidstakeren på en bedre måte.

[Gulating lagmannsretts dom 10. juni 2015 \(LG-2014-197037\)](#)

**Arbeidsrett. Oppsigelse under sykdom. Arbeidsmiljøloven § 15-7 og § 15-8.**

En kundeveileder ved bilfirma ble sagt opp under sykdom. Lagmannsretten fant at oppsigelsen ikke skyldtes sykdom men at arbeidstakeren ikke maktet å utføre sine arbeidsoppgaver tilfredsstillende. Han tok heller ikke imot ny stilling som han ble tilbudt med samme lønn og som var tilpasset ham.

[Borgarting lagmannsretts dom 2. juni 2015 \(LB-2015-30053\)](#)

**Arbeidsforhold mv. Avskjed. Oppsigelse. Ordrepekt. Arbeidsmiljøloven § 15-14.**

Avskjed og oppsigelse i arbeidsforhold. Arbeidstager var gitt avskjed begrunnet i ordrepekt og samarbeidsproblemer. Lagmannsretten kom til at avskjed var en uforholdsmessig reaksjon, men at det forelå saklig grunn til oppsigelse. Arbeidstager ble tilkjent erstatning for

tapt arbeidsinntekt og ikke-økonomisk skade. Lagmannsretten uttaler seg i tillegg om beviskravet i avskjedssaker.

[Borgarting lagmannsretts dom 28. mai 2015 \(LB-2014-158515\)](#)

**Arbeidsrett. Avskjed. Erstatning. Oppreisning. Ambulansetjeneste. Helsepersonelloven. Spesialisthelsetjenesteloven.**

Saken gjaldt krav om erstatning for inntektstap og oppreisning på grunn av avskjed. En ambulansesjåfør hadde unnlatt å melde seg tilgjengelig for AMK da han gikk på vakt. Han kunne ha bemannet en ledig ambulanse i påvente av at den ambulansen han var satt opp på, kom inn til ambulansestasjonen. Samtidig skjedde det en bilulykke på E18 i nærheten. Det var ikke gitt skriftlige rutiner for vaktskiftet. Lagmannsretten kom til at ambulansesjåføren ikke hadde overholdt plikten i helsepersonelloven § 4 til å opptre faglig forsvarlig. Flertallet - fire dommere - kom til at forholdet utgjorde et grovt pliktbrudd som ga grunnlag for avskjed etter arbeidsmiljøloven § 15-14. Mindretallet - 1 dommer - kom til at det ikke var grunnlag for avskjed, men at forholdet ga saklig grunnlag for oppsigelse.

[Borgarting lagmannsretts dom 26. mai 2015 \(LB-2014-177018\)](#)

**Transport. Objektivt ansvar. Erstatning. Sjømannsloven. Skadeserstatningsloven.**

Fellesforbundet for sjøfolk krevde dekket sakskostnader som forbundet hadde hatt som partshjelper i oppsigelsessaker for tingrett, lagmannsrett og Høyesterett samt for Europarådets sosialrettskomite, men fikk ikke medhold. Lagmannsretten kom til at staten ikke hadde objektivt ansvar for lovgivers unnlattelse av å endre særaldersgrensen i sjømannsloven § 19 nr. 1 sjette ledd i 2007. Det forelå heller ikke ansvar på subjektivt grunnlag. Staten var ikke objektivt ansvarlig for Høyesteretts behandling av Kystlink-saken, jf. Rt-2010-202. Staten var heller ikke på dette punkt ansvarlig på culpagrunnlag for Høyesteretts behandling av saken, jf. domstolloven § 200 og tvisteloven § 20-12.

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 21. mai 2015 \(LB-2015-57884\)](#)

**Arbeidsforhold. Oppsigelse. Fratreden. Arbeidsmiljøloven § 15-11.**

Arbeidsgiver fikk medhold i begjæring om fratreden av stilling under oppsigelsessak, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11. Oppsigelsen var begrunnet i virksomhetens forhold. Det skal da «relativt mye til» før en begjæring om fratreden tas til følge. Ved interesseavveiningen ble det blant annet sett lagt vekt på at oppsigelsen svært sannsynlig var gyldig, at selskapet var i en prekær økonomisk situasjon og at det var mangler ved arbeidstakerens utførelse av arbeidet.

[Borgarting lagmannsretts dom 20. mai 2015 \(LB-2014-107549\)](#)

**Arbeidsrett. Rett til ekstra ferieuke etter fylte 60 år. Ferieloven § 5.**

Ti arbeidstakere ved OUS hadde såkalt "røntgenferie" på seks uker i året. Lagmannsretten fant at ferieloven § 5 (2) ikke gav hjemmel for et krav om ytterligere én senioruke ved fylte 60 år når arbeidstaker på forhånd hadde en avtalefestet ferie som oversteg den lovfestede feriefritiden etter ferieloven.

[Hålogaland lagmannsretts dom 19. mai 2015 \(LH-2015-14690\)](#)

**Arbeidsforhold mv. Arbeidsmiljøloven. Avskjed.**

En kommune overtok et privat drevet asylmottak og innsatte ny ledelse. Noen uker senere ble en naturalisert nordmann som hadde arbeidet ved mottaket i fire år, avskjediget. Lagmannsretten kom til at det ikke forelå alminnelig sannsynlighetsovervekt for noen av kommunens påberopte grunnlag for avskjed eller oppsigelse, og at kommunens saksbehandling var svært mangelfull. Arbeidstakeren hadde etter langvarig sykdom og en periode uten arbeid fått ny stilling. Han fikk erstatning for lønnstap, tap av feriepenger og pensjonsfordeler og erstatning for ikke-økonomisk skade, tilsammen kr. 300 000, jf. arbeidsmiljøloven § 15-14 fjerde ledd jf. § 15-12 annet ledd.

### [Arbeidsrettens dom 26. august 2015 \(Lnr. 18/2015\)](#)

#### **Rettmessigheten av plassoppsigelse.**

Saken gjaldt tvist mellom Spekter og LO Stat. Det ene spørsmålet var om LO hadde opptrådt tariffstridig ved å varsle tre separate plassoppsigelser i forbindelse med krav om opprettelse av overenskomst for virksomhetsområdene Barnehage, Pasienthotell og Eldreomsorg i Norlandia Care Group AS. Videre var det spørsmål om det var tariffstridig å avgrense kravet om å avslutte meglingen til forretningsområdet Barnehage. Arbeidsretten kom til LO Stat måtte frifinnes.

### [Arbeidsrettens dom 25. august 2015 \(Lnr. 17/2015\)](#)

#### **Tolkningstvist.**

Saken gjaldt tvist mellom LO og Norsk Transportarbeiderforbund på den ene siden og NHO og Nor Lines AS på den andre siden. Sakens spørsmål var om lossing og lasting av m/v Nord Jarl ved Nor Lines AS' anlegg på Stattøra 7. mars 2014 var i strid med bestemmelsen om fortrinnsrett i Losse- og lasteoverenskomsten for Sør- og Nord-Norge. Arbeidsretten besvarte dette benektende.

### [Arbeidsrettens dom 10. juni 2015 \(Lnr. 16/2015\)](#)

#### **Tariffbrudd.**

Saken gjaldt tvist mellom YS på den ene siden og NHO og Gardermoen Fuelling Services AS på den andre siden. Saken gjaldt innleiebedrifters plikter etter Oljetransportavtalen i forbindelse med oppfyllelse av likebehandlingskravet. Arbeidsretten kom til at Gardermoen Fuelling Services AS hadde begått tariffbrudd ved ikke å oppfylle sine plikter etter avtalen.

### [Arbeidsrettens dom 28. mai 2015 \(Lnr. 14/2015\)](#)

#### **Tolkningstvist.**

Saken gjaldt tvist mellom Norsk Kabinforening på den ene siden og NHO på den andre siden om forståelsen av bestemmelser i en tariffavtalt pensjonsordning. Det ene spørsmålet var hvilket tidspunkt som skulle benyttes som grunnlag for beregning av førtidspensjon. Det andre spørsmålet var hvilket pensjonsgrunnlag som skulle legges til grunn for dem som går fra førtidspensjon til alderspensjon ved fylte 60 år. Arbeidsretten kom til at avtalen måtte forstås slik at grunnlaget for beregningen av førtidspensjon skulle være den lønn og det lønnstrinn vedkommende hadde per den første i siste måned vedkommende faktisk arbeidet.

---

## FORVALTNINGSPRAKSIS

### LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDET

---

- [Sak 14/181](#) Ikke diskriminert på intervju
- [Sak 14/187](#) Diskriminerende krav om 10 års statsborgerskap
- [Sak 13/2185](#) Forsvaret diskriminerte søker med adhd.
- [Sak 14/1498](#) Ikke aldersdiskriminering på sykehus.
- [Sak 13/1614](#) Ikke diskriminert på grunn av medlemskap i fagforening.
- [Sak 14/1616](#) Manglende forlengelse av vikariat ikke diskriminerende.

- [Sak 13/1366](#) Bedrift diskriminerte ved å avslå åpen søknad.
- [Sak 14/125](#) Universitetet diskriminerte ikke ved ansettelse.
- [Sak 12/1478](#) Doktorgradsstipendiat ikke diskriminert.
- [Sak 13/6](#) Arbeidssøker ikke forbigått grunnet etnisitet eller nasjonal opprinnelse.
- [Sak 14/201](#) Omgjøring av uttalelse i saken.
- [Sak 12/863](#) Ikke diskriminering på grunn av graviditet ved utvelgelse til permittering.
- [Sak 14/1077](#) Ikke diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne og/eller alder ved ansettelse i departement.
- [Sak 14/586](#) Klager hevdet at arbeidsgiver ikke i tilstrekkelig grad sørget for egnet individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver.
- [Sak 14/582](#) Virksomhet diskriminerte ikke da den avslø å behandle åpen søknad om stilling.
- [Sak 14/1804](#) Arbeidsgiver diskriminerte ikke da arbeidstaker ble tilbudt en sluttavtale.
- [Sak 14/1290](#) Ikke diskriminert på grunn av språk.
- [Sak 13/1312](#) Lønnsforskjell skyldtes ikke kjønn.
- [Sak 12/777](#) Lærer ble diskriminert på grunn av graviditet ved ansettelse i fast stilling.
- [Sak 14/1325](#) Stavanger kommune handlet ikke i strid med arbeidsmiljøloven ved ikke å tilby «senioravtale».
- [Sak 13/2051](#) Bedriftsintern aldersgrense på 67 år i strid med forbudet mot aldersdiskriminering.
- [Sak 13/1652](#) Ikke diskriminert eller trakassert på grunn av graviditet.
- [Sak 13/1585](#) Kvinne ble forskjellsbehandlet på grunn av foreldrepermisjon i forbindelse med ansettelse.
- [Sak 13/947](#) Forskjellig lønn ikke i strid med likestillingsloven.
- [Sak 14/936](#) Arbeidsgiver diskriminerte ikke på grunn av nasjonal opprinnelse ved ansettelse.
- [Sak 14/1866](#) Mannlig driftsleder ble ikke diskriminert på grunn av kjønn ved lønnsfastsettelse.
- [Sak 13/2274](#) Daglig leder trakasserte og diskriminerte kvinnelig ansatt.
- [Sak 14/2473](#) Kvinnelig ansatt ble utsatt for kjønnstrakassering fra daglig leder.
- [Sak 14/2147](#) Selskap diskriminerte ikke på grunn av språk ved innkalling til møter.
- [Sak 14/607](#) Lege ble diskriminert på grunn av alder.
- [Sak 14/719](#) Fylkeskommune diskriminerte ikke en lærer på grunn av alder.

- [Sak 14/1405](#) Sykehus diskriminerte ikke en jordmor i foreldrepermisjon.
- [Sak 13/1312](#) Lønnsforskjell skyldtes ikke kjønn.
- [Sak 14/1450](#) Kommune diskriminerte på bakgrunn av språk og alder.
- [Sak 13/2192](#) Turninstruktør ble ikke diskriminert på grunn av alder.
- [Sak 14/1147](#) Sykehjemsetaten diskriminerte ikke en avdelingssykepleier på grunn av språk.
- [Sak 13/478](#) Arbeidsgivers krav var ikke i strid i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.
- [Sak 14/2348](#) Ikke strid med likestillingslovens §5 ved ansettelsesprosess.
- [Sak 14/1269](#) Forbigått på grunn av alder ved ansettelse.
- [Sak 13/1865](#) Ikke diskriminering på grunn av alder i forbindelse med jobbintervju.
- [Sak 14/1531](#) Arbeidssøker ble diskriminert på grunn av livssyn da jobbtillbud ble trukket tilbake.
- [Sak 14/1852](#) Arbeidsgiver diskriminerte ikke ansatt med nedsatt funksjonsevne.
- [Sak 14/1112](#) Klesreglement var ikke diskriminerende for menn.
- [Sak 14/286](#) Politihøgskolens krav til psykisk helse er ikke i strid med loven.
- [Sak 13/2003](#) Møteforbud for funksjonshemmet var diskriminerende.
- [Sak 14/1321](#) Søker ble ikke diskriminert på grunn av alder.
- [Sak 14/897](#) Kvinne ikke diskriminert på grunn av foreldrepermisjon.
- [Sak 14/2397](#) Kvinnelig elektroingeniør ble ikke diskriminert.
- [Sak 14/2479](#) Ansettelse var ikke etnisk diskriminerende.
- [Sak 14/1950](#) Utlysning forbeholdt gutter var ulovlig.

## EU/EØS

---

### SAKER FRA EU-DOMSTOLEN

[C-218/14 Kuldip Singh, Denzel Njume, Khaled Aly mot Minister for Justice and Equality, Immigrant Council of Ireland.](#)

16. juli 2015

#### **Rett til opphold for familiemedlemmer, ekteskap mellom unionsborger og tredjelandborger, bevaring av tredjelandborgers rett til opphold etter skilsmisse.**

Artikel 13, stk. 2, i direktiv 2004/38 skal fortolkes således, at en tredjelandstatsborger, der er blevet skilt fra en unionsborger, og hvis ægteskab har varet i minst tre år inden begyndelsen af proceduren til skilsmisse, heraf mindst ét år i værtsmedlemsstaten, ikke kan

bevare sin ret til ophold i denne medlemsstat på grundlag af denne bestemmelse, når den ægtefælle, som er unionsborger, er udrejst fra denne medlemsstat inden begyndelsen af proceduren til skilsmisse.

Artikel 7, stk. 1, litra b), i direktiv 2004/38 skal fortolkes således, at unionsborgeren råder over tilstrækkelige midler til sig selv og sine familiemedlemmer, således at opholdet ikke bliver en byrde for værtsmedlemsstatens sociale system, selv når disse midler delvist hidrører fra midlerne hos den pågældendes ægtefælle, som er tredjelandsstatsborger.

[C-222/14 Konstantinos Maïstrellis mot Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton](#)

16. juli 2015

**Likebehandling, foreldrepermisjon – individuell rettighet som ikke kan være avhengig av partner.**

Bestemmelserne i direktiv 96/34 og direktiv 2006/54 skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning, hvorefter en tjenestemand fratages retten til forældreorlov i en situation, hvor hans hustru ikke arbejder eller ikke udøver et liberalt erhverv, medmindre hustruen anses for at være ude af stand til at passe et barn som følge af alvorlig sygdom eller handicap.

[Sak 184/14 A mot B](#)

16. juli 2015

**Internasjonal privatrett, jurisdiksjon, familiesaker, underholdsplikt.**

Artikel 3, litra c) og d), i Rådets forordning (EF) nr. 4/2009 af 18. december 2008 om kompetence, lovvalg, anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser og samarbejde vedrørende underholdspligt skal fortolkes således, at når en sag om separation eller brud på det ægteskabelige bånd mellem et mindreårigt barns forældre indbringes for en domstol i en medlemsstat, og en sag om forældreansvar vedrørende dette barn indbringes for en domstol i en anden medlemsstat, er en anmodning om underholdspligt vedrørende det samme barn kun accessorisk i forhold til sagen vedrørende forældreansvar som omhandlet i forordningens artikel 3, litra d).

[C-87/14 Europa-Kommissionen m.fl. mot Irland m.fl.](#)

9. juli 2015

**Traktatbrudd, tilrettelegging av arbeidstiden for leger under utdanning.**

Kommissionen har under sådanne omstændigheder ikke godtgjort, at uddannelsestimerne A og B udgør »arbejdstid« i den i direktiv 2003/88 omhandlede betydning. Kommissionen har således ikke hvad angår § 3, litra a), i den kollektive overenskomst godtgjort, at der foreligger en praksis, som strider mod dette direktiv. Under disse omstændigheder bør det første klagepunkt forkastes.

Videre har kommissionen, idet den anerkender, at referenceperioden kan forlænges til tolv måneder i medfør af artikel 19 i direktiv 2003/88, begrænset sig til at henvise til betingelserne for en sådan forlængelse, uden på nogen måde at forklare, hvorfor disse betingelser, i modsætning til det af Irland anførte, ikke er opfyldt i den foreliggende sag. Følgelig har Kommissionen ikke hvad angår § 3, litra b), i den kollektive overenskomst godtgjort, at der foreligger en praksis, som strider mod direktiv 2003/88. Derfor bør det andet klagepunkt forkastes.

Endelig har kommissionen ved at henvise til nogle isolerede bestemmelser i standardansættelseskontraktens § 5, hvis nøjagtige rækkevidde i øvrigt er genstand for en drøftelse mellem parterne, ikke formået at godtgøre, at der foreligger en praksis, som er i strid med direktiv 2003/88. Det tredje klagepunkt må derfor forkastes.

Det følger af det ovenfor anførte, at Kommissionen ikke har godtgjort, at der for Irlands vedkommende foreligger en praksis, som er i strid med artikel 3, 5 og 6 samt artikel 17, stk. 2 og 5, i direktiv 2003/88 hvad angår tilrettelæggelsen af arbejdstiden for NCHD'erne.

#### [C-177/14 María José Regojo Dans mot Consejo de Estado](#)

9. juli 2015

##### **Rammeaftalen om midlertidig ansettelse, forskjellsbehandling, ansiennitet.**

Begrebet »en person med tidsbegrænset ansættelse« som omhandlet i rammeaftalens § 3, stk. 1, skal fortolkes således, at det finder anvendelse på en arbejdstager som sagsøgeren i hovedsagen.

Videre skal rammeaftalens § 4, stk. 1, fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der uden nogen objektiv begrundelse udelukker hjælpepersonale fra retten til at modtage et treårigt anciennitetstillæg, som bl.a. tildeles fastansatte tjenestemænd, når disse to kategorier af arbejdstagere med hensyn til tildelingen af dette tillæg befinder sig i sammenlignelige situationer, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

#### [C-229/14 Ender Balkaya mot Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH](#)

9. juli 2015

##### **Masseoppsigelsesdirektivet, arbejdstakerbegrepet, omskolering, ulønnet.**

Artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at en person som den i hovedsagen omhandlede, der udfører praktisk arbejde i en virksomhed i form af et praktikophold, uden at modtage et vederlag fra arbejdsgiveren, men fra den offentlige myndighed, der har ansvaret for arbejdsfremmende foranstaltninger, for dette arbejde, der er anerkendt af denne myndighed, modtager en økonomisk støtte, med henblik på at erhverve eller udbygge kundskaber eller som led i en erhvervsuddannelse, skal anses for arbejdstager i denne bestemmelses forstand.

#### [Sak C-87/14 Europa-Kommisjonen mot Irland](#)

9. juli 2015

##### **Arbejdstid, yngre leger i sykehus (NCHD'ere), traktatbruddssøksmål.**

Kommissionen fandt, hvad angår NCHD'ere, at Irland havde tilsidesat sine forpligtelser i henhold til artikel 3, 5 og 17 i direktiv 2003/88, for så vidt angår minimumshvileperioderne, og direktivets artikel 6 og 17, stk. 5, for så vidt angår grænserne for den ugentlige arbejdstid. Irland ble frifunnet

#### [C-543/13 Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank mot E. Fischer-Lintjens](#)

4. juni 2015

##### **EUs trygdeforordning, anvendelse på arbejdstakere og deres familiemedlemmer som flytter innenfor fellesskapet.**

Artikel 27 i forordning nr. 1408/71, sammenholdt med forordningens bilag VI, afsnit R, punkt 1, litra a) og b), skal fortolkes således, at en person under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede skal anses for at have ret til pension fra begyndelsen af den periode, for hvilken denne pension rent faktisk er blevet udbetalt til denne person, uanset tidspunktet for, hvornår retten til denne pension formelt blev fastslået, og herunder, i givet fald, når denne begynder at løbe før datoen for afgørelsen om tildeling af samme pension.

Artikel 27 og artikel 84a i forordning nr. 1408/71, sammenholdt med forordningens bilag VI, afsnit R, punkt 1, litra a) og b), skal fortolkes således, at de under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter det ikke er muligt for en modtager af en pension, som ydes af denne medlemsstat med et års tilbagevirkende kraft, at tilslutte sig en obligatorisk sygeforsikring med samme

tilbagevirkende kraft, og som bevirker, at denne modtager fratages enhver beskyttelse på det sociale område, uden at alle de relevante omstændigheder, bl.a. de omstændigheder, som vedrører dennes personlige situation, tages i betragtning.

[Sak C-262/14Sindicatul Cadrelor Militare Disponibilizate în rezervă și în retragere \(SCMD\) mod Ministerul Finanțelor Publice](#)

21. mai 2015

**Diskrimineringsvern, alder, likebehandling fagforening, militært personell.**

Les articles 2, paragraphe 2, et 3, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, ne trouvent pas à s'appliquer à une législation nationale telle que celle en cause au principal qui impose la cessation de plein droit de la relation de travail ou de la relation de service des employés du secteur public bénéficiant, par ailleurs, d'une pension de retraite supérieure au salaire moyen brut et n'ayant pas opté pour la poursuite de cette relation de travail ou de cette relation de service dans un délai déterminé.

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

21. mai 2015

**Svangerskapsdirektivet, helse og sikkerhet på arbeidsplassen for gravide.**

Artikel 11, nr. 4), andet afsnit, i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at den er til hinder for, at en medlemsstat nægter en arbejdstager barselsydelse med den begrundelse, at hun i sin egenskab af tjenestemand, der har fået bevilget tjenestefrihed af personlige årsager med henblik på at arbejde som lønmodtager, ikke i forbindelse med dette arbejde som lønmodtager har tilbagelagt den prøvetid, der er fastlagt i national ret for at opnå den nævnte barselsydelse, selv om hun har arbejdet i mere end 12 måneder umiddelbart inden det forventede fødselstidspunkt.

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

18. mai 2015

**Utstasjonering, direktivets anvendelse i tid, utstasjonering eller annen form for tjenesteytelse.**

1) Kapitel 1, punkt 2 og 13, i bilag X til akten vedrørende vilkårene for Den Tjekkiske Republiks, Republikken Estlands, Republikken Cyperns, Republikken Letlands, Republikken Litauens, Republikken Ungarns, Republikken Maltas, Republikken Polens, Republikken Sloveniens og Den Slovakiske Republiks tiltrædelse og tilpasningerne af de traktater, der danner grundlag for Den Europæiske Union, skal fortolkes således, at Republikken Østrig har ret til at begrænse tilrådighedsstilling af arbejdskraft på sit område i overensstemmelse med dette bilags kapitel 1, punkt 2, selv om denne tilrådighedsstilling ikke vedrører en følsom sektor som omhandlet i bilagets kapitel 1, punkt 13.

2) Når der foreligger et aftaleforhold som det i hovedsagen omhandlede, skal der med henblik på at fastslå, om dette aftaleforhold skal kvalificeres som tilrådighedsstilling af arbejdskraft som omhandlet i artikel 1, stk. 3, litra c), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser tages hensyn til ethvert forhold, der kan belyse, om udstationeringen af arbejdstageren i værtsmedlemsstaten udgør selve formålet med den tjenesteydelse, der er omhandlet i nævnte aftaleforhold. Bl.a. den omstændighed, at tjenesteyderen bærer konsekvenserne af, at ydelsen ikke udføres i overensstemmelse med det, der er fastsat i kontrakten, og den omstændighed, at denne tjenesteyder frit kan beslutte, hvor mange arbejdstagere den pågældende finder det hensigtsmæssigt at sende til værtsmedlemsstaten, udgør i princippet holdepunkter for, at en sådan udstationering ikke

udgør selve formålet med den omhandlede tjenesteydelse. Den omstændighed, at den virksomhed, der modtager tjenesteydelsen, kontrollerer, om tjenesteydelsen er i overensstemmelse med nævnte aftale, eller at den kan give generelle anvisninger til de arbejdstagere, som er ansat hos tjenesteyderen, gør det derimod ikke i sig selv muligt at fastslå, at der foreligger tilrådighedsstillelse af arbejdskraft.

[Sak C-392/13 Andrés Rabal Cañas mot Nexea Gestión Documental SA, Fondo de Garantía Salarial](#)

13. mai 2015

**Masseoppsigelser, begrepet «virksomhet» – metode til beregning av antallet oppsagte.**

- 1) Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, der som eneste referenceenhed indfører bedriften og ikke virksomheden, såfremt anvendelsen af dette kriterium er til hinder for anvendelsen af den i direktivets artikel 2-4 omhandlede informations- og høringsprocedure i de tilfælde, hvor de omhandlede afskedigelser ville skulle defineres som »kollektive afskedigelser« efter definitionen i direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), såfremt virksomheden var blevet anvendt som referenceenhed.
- 2) Artikel 1, stk. 1, i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at der med henblik på at afgøre, om der er foretaget »kollektive afskedigelser« som omhandlet i denne bestemmelse, ikke skal tages hensyn til individuelle arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, i de tilfælde, hvor ophøret indtræder ved ansættelseskontraktens udløb eller arbejdsopgavens ophør.
- 3) Artikel 1, stk. 2, litra a), i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at der med henblik på at afgøre, om der er foretaget kollektive afskedigelser inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, ikke kræves, at grunden til den kollektive afskedigelse hidrører fra et og samme kollektive aftalegrundlag vedrørende samme tidsrum eller arbejdsopgave.

[Sak C-182/13 Valerie Lyttle and Others v Bluebird UK Bidco 2 Limited](#)

13. mai 2015

**Masseoppsigelser, begrepet «virksomhet» – metode til beregning av antallet oppsagte**

1. Begrebet »virksomhed« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes på samme måde som det begreb, der er omhandlet i samme afsnits litra a), nr. i).
2. Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), direktiv 98/59 skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, der fastlægger en pligt til at informere og høre arbejdstagerne ved afskedigelse af mere end 20 arbejdstagere i en særskilt virksomhed i en bedrift inden for en periode på 90 dage, men ikke i tilfælde, hvor det samlede antal afskedigelser i samtlige virksomheder eller i visse virksomheder i en bedrift under samme periode når op på eller overstiger tærsklen på 20 arbejdstagere.

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

30. april 2015

**Masseoppsigelser, bedriftsbegreb, avgrensning til enheter.**

Begrebet »virksomhed« i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende

kollektive afskedigelser skal fortolkes på samme måde som det begreb, der er omhandlet i samme afsnits litra a), nr. i).

Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii), direktiv 98/59 skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, der fastlægger en pligt til at informere og høre arbejdstagerne ved afskedigelse af mere end 20 arbejdstagere i en særskilt virksomhed i en bedrift inden for en periode på 90 dage, men ikke i tilfælde, hvor det samlede antal afskedigelser i samtlige virksomheder eller i visse virksomheder i en bedrift under samme periode når op på eller overstiger tærsklen på 20 arbejdstagere.

## AVGJØRELSE

---

### GENERALADVOKATENS FORSLAG TIL AVGJØRELSE

---

[Sak C-298/14 Alain Laurent Brouillard mot Jury du concours de recrutement de référendaires près la Cour de cassation og État belge](#)

**Anerkjennelse av kvalifikasjoner, fra utenlands for egne borgere, offentlig stilling.**

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Sharpston 18. juni 2015

- 1) Artikel 45 TEUF finder anvendelse i en situation, hvor en belgisk statsborger, der er bosat i Belgien, og som ikke har udøvet erhvervmæssig virksomhed i en anden medlemsstat, til støtte for sin ansøgning om at få adgang til en udvælgelsesprøve med henblik på ansættelse af referendarer ved Cour de cassation i Belgien bl.a. påberåber sig en kvalifikation opnået ved et fransk universitet.
- 2) Den undtagelse, der er fastsat i artikel 45, stk. 4, TEUF, kan ikke anvendes af en medlemsstat over for dens egne statsborgere, og den ovenfor beskrevne situation er derfor ikke undtaget med denne begrundelse fra anvendelsesområdet for Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 7. september 2005 om anerkendelse af erhvervmæssige kvalifikationer.
- 3) Stillingen som referendar ved den belgiske Cour de cassation er ikke et »lovreguleret erhverv« som omhandlet i direktiv 2005/36.
- 4) Artikel 45 TEUF er til hinder for, at en offentlig myndighed i en medlemsstat nægter en person adgang til deltagelse i en udvælgelsesprøve med henblik på ansættelse af referendarer med den begrundelse, at han ikke er i besiddelse af en juridisk doktor-, kandidat- eller mastergrad opnået ved et universitet i den pågældende medlemsstat eller et eksamensbevis, der er opnået i udlandet, og som er anerkendt som ligestillet af en anden offentlig myndighed i den pågældende medlemsstat, uden at efterprøve, om alle hans akademiske kvalifikationer, herunder kvalifikationer der er opnået i en anden medlemsstat, og som er tilstrækkeligt relevante for adgangen til og udøvelsen af dette erhverv, kombineret med hans erhvervserfaring, giver vedkommende tilsvarende kundskaber og kvalifikationer.

[Sak C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras](#)

**Arbejdstidsdirektivet, begrepet arbejdstid, mobile arbejdstagere.**

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Bot 11. juni 2015

Artikel 2, punkt 1, 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 tid, som mobile arbejdstagere, dvs. arbejdstagere, som ikke har et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet sædvanligvis udføres, bruger på transport fra deres bopæl til den første kunde anvist af arbejdsgiveren, og fra den sidste kunde anvist af arbejdsgiveren til deres bopæl, under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende er »arbejdstid« som defineret i denne bestemmelse.

[Sak C-160/14 João Filipe Ferreira da Silva e Brito m.fl. mot Estado português](#)

**Virksomhetsoverdragelse, begrep, flere arbeidsgivere; fellesskapsrettlige krav til effektiv håndhevelse.**

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Bot 11. juni 2015

»1) Artikel 1, stk. 1, i Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter skal fortolkes således, at 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 som i forbindelse med likvidationen af den førstnævnte virksomhed:

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

2) Artikel 267, stk. 3, TEUF skal fortolkes således, at en national ret som Supremo Tribunal de Justiça, hvis afgørelser ifølge de nationale retsregler ikke kan appelleres, under omstændigheder som i hovedsagen var pligtig at indbringe en præjudiciel forelæggelse for Domstolen.

3) Under omstændigheder som i hovedsagen skal EU-retten, særligt retspraksis i dom Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513), fortolkes således, at den er til hinder for en national ordning om statens erstatningsansvar, hvorefter ret til erstatning er betinget af forudgående ophevelse af den afgørelse, der foranledigede tabet.«

[Sak C-47/14 Holterman Ferho Exploitatie BV, Ferho Bewehrungsstahl GmbH, Ferho Vechta GmbH, Ferho Frankfurt GmbH mot Friedrich Leopold Freiherr Spies von Büllenheim](#)

**Internasjonal privatrett, jurisdiksjon, arbeidstagerbegrep.**

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Cruz Villalón 7. mai 2015

1. I förevarande mål ges domstolen tillfälle att uttala sig om tillämpligheten av de särskilda behörighetsreglerna i artikel 18 och följande artiklar ("anställningsavtal") i rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område(2) (nedan kallad förordningen), i ett fall där en person har stämts av ett bolag för att på ett otillbörligt sätt ha fullgjort sitt uppdrag, inte bara i egenskap av direktör för bolaget, enligt ett anställningsavtal, utan även i egenskap av ledningsansvarig i bolaget i bolagsrättsligt hänseende.

2. Närmare bestämt handlar det om att avgöra huruvida räckvidden av ett eventuellt anställningsförhållande mellan en direktör för ett bolag och detta bolag påverkas med avseende på behörighetsreglerna i ovannämnda förordning, på grund av att det dessutom finns en bolagsrättslig anknytning som knyter honom till detta bolag i egenskap av ledningsansvarig, när skadeståndstalan väcks mot honom såväl i egenskap av direktör som i egenskap av ledningsansvarig.

## ANMODNING OM PREJUDISIELL AVGJØRELSE

---

*Foreleggelse fra Bundearbeitsgericht (BAG), Tyskland, 17. juni 2015 [foreløpig uten saksnummer; ennå ikke i Official Journal/på nett]*

**Virksomhetsoverdragelse, «dynamiske henvisningsklausuler» i arbeidsavtaler til tariffavtale hos overdrager, virkninger hos erverver.**

[BAG 4 - AZR 61/14 \(A\) og - 4 AZR 95/14 \(A\) – Pressemitteilung Nr. 33/15](#)

Det verserer et knippe saker for BAG om «henvisningsklausuler» i arbeidsavtaler til tariffavtale som gjaldt for arbeidstageren hos erverver før overdragelse. Spørsmålet er om vilkårene etter en slik tariffavtale kan påberopes overfor erverver, også etter revisjon av tariffavtalen hos overdrager. I tysk rett er det veletablert at svaret er ja, med begrunnelse (bl.a.) i at slike henvisninger innebærer at vilkårene er en del av den individuelle arbeidsavtalen. Spørsmålene utfordrer EU-domstolens resonneringer og konklusjon i [sak C-426/11 Alemo Herron](#) (se omtale i *Arbeidsrettsnytt* nr. 3/2013, s. 11, og i *Nytt i privatretten* nr./2013, s. 2–3).

*Sak C-336/15 Unionen mot Almega Tjänsteförbunden, ISS Facility Services [ennå ikke i Official Journal/på nett]*

**Virksomhetsoverdragelse, ansiennitet, oppsigelsesfrister, vern for rettigheter etter mer enn ett år etter overdragelse.**

Foreleggelse fra Arbetsdomstolen, Sverige, 6. juli 2015.

**Prejudisielt spørsmål:**

Is it compatible with the Transfer of Undertakings Directive, after a year has elapsed following the transfer of an undertaking, on application of a provision in the transferee's collective agreement which means that, where a certain continuous length of service with a single employer is a condition for an extended notice period to be granted, not to take account of the length of service with the transferor, when the employees, under an identical provision in the collective agreement which applied to the transferor, had the right to have that length of service taken into account?

[Sak C-258/15 Gorka Salaberria Sorondo v Academia Vasca de Policía y Emergencias](#)

**Aldersdiskriminering, maksimumsalder for ansettelse, politi.**

Foreleggelse fra Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Spania, 1. juni 2015.

**Prejudisielt spørsmål:**

Is the setting of a maximum age of 35 years as a condition for participation in the selection process for recruitment to the post of officer of the police force of the Autonomous Community of the Basque Country (Policía Autónoma Vasca) compatible with the interpretation of Article 2(2), Article 4(1) and Article 6(1)(c) of Council Directive 2000/78/EC (1) of 27 November 2000?

[Sak C-216/15 Ruhrlandklinik gGmbH v Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH](#)

**Vikarbyrådirektivet, begrepet bemanningsforetak, arbeidstagerbegrep.**

Foreleggelse fra Bundesarbeitsgericht, Tyskland, 12. mai 2015.

**Prejudisielt spørsmål:**

Does Article 1(1) and (2) of Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work apply to the assignment of a member of an association to another undertaking for the performance of work under that undertaking's functional and organisational instructions if, upon joining the association, the member undertook to make his full working capacity available also to third parties, for which he receives a monthly remuneration from the association, the calculation of which is determined by the usual criteria for the particular activity, and the association receives, in

return for the assignment, compensation for the personnel costs of the association member and a flatrate administrative charge?

[Sak C-209/15 Korpschef van politie v W.F. de Munk](#)

**Ferierettigheter, opptjening mellom oppsigelse og gjeninnsettelse.**

Foreleggelse fra Centrale Raad van Beroep, Nederland, 6. mai 2015.

**Prejudisielle spørsmål:**

1. Must Article 7 of Directive 2003/88/EC (1) be interpreted as meaning that it cannot be reconciled with a national provision such as Article 19 of the Besluit algemene rechtspositie politie (Decree on the general legal status of the police) ('the Barp'), under which a public servant who has been wrongly dismissed does not accumulate any leave hours during the period between the date of dismissal and the date of reinstatement of the employment relationship, or the date on which the employment relationship is finally validly terminated?
2. If it follows from Question 1 that leave hours were indeed accumulated during the period at issue, must Article 7 of Directive 2003/88/EC then be interpreted as meaning that it cannot be reconciled with Article 23 of the Barp, which provides that at the end of the reference year only a limited number of leave hours may be carried over to the following year and the remaining unused leave hours expire?

[Sak C-201/15 Anonimi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis \(AGET Iraklis\) v Ipourgos Ergasias, Kinonikis Asfalis kai Kinonikis Allilengiis](#)

**Masseoppsigelser, krav om offentlig godkjenning, krisetiltak.**

Foreleggelse fra Simvoulio tis Epikratias, Hellas, 29. april 2015.

**Prejudisielle spørsmål:**

1. Is a national provision, such as Article 5(3) of Law No 1387/1983, which lays down as a condition in order for collective redundancies to be effected in a specific undertaking that the administrative authorities must authorise the redundancies in question on the basis of criteria as to (a) the conditions in the labour market, (b) the situation of the undertaking and (c) the interests of the national economy compatible with Directive 98/59/EC (1) in particular and, more generally, Articles 49 TFEU and 63 TFEU?
2. If the answer to the first question is in the negative, is a national provision with the aforementioned content compatible with Directive 98/59/EC in particular and, more generally, Articles 49 TFEU and 63 TFEU if there are serious social reasons, such as an acute economic crisis and very high unemployment?

[Sak C-197/15 Juan Carlos Castrejana López v Ayuntamiento de Vitoria](#)

**Midlertidig ansettelse, misbruk, rettsvirkninger.**

Foreleggelse fra Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, Spania, 29. april 2015.

**Prejudisielle spørsmål:**

- 1: Skal § 5, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, hvorefter det ved misbrug som følge af anvendelse af aftaler om tidsbegrænset ansættelse ikke generelt anerkendes, at midlertidigt ansatte tjenestemænd i modsætning til offentligt ansatte i en identisk situation har ret til at fortsætte som arbejdstagere, der er ansat på ubegrænset tid, men som ikke er fastansatte, dvs. at de har ret til at beklæde en midlertidig stilling, indtil denne besættes eller nedlægges i overensstemmelse med de relevante lovbestemte procedurer?
2. Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende, ønskes det oplyst, om ækvivalensprincippet skal fortolkes således, at den nationale ret kan sidestille begge situationer, dvs. situationen for offentligt ansatte med tidsbegrænset ansættelse og

situationen for midlertidigt ansatte tjenestemænd, i tilfælde af misbrug i form af anvendelse af aftaler om tidsbegrænset ansættelse, eller om retten skal tage andre elementer end arbejdsgiverens identitet, hvorvidt de leverede tjenesteydelser er ens, eller om der er lighed mellem disse, samt ansættelseskontraktens tidsbegrænsning, i betragtning som led i sin bedømmelse af ligheden mellem de to situationer, som f.eks. de specifikke forhold, der kendetegner den pågældende ansattes ansættelsesforhold eller tjenestemandsmæssige forhold eller myndighedernes beføjelse til selv at organisere sig, som begrundet forskelsbehandlingen i begge situationer?

3 ...Såfremt de ovenstående spørgsmål besvares benægtende, ønskes det oplyst, om effektivitetsprincippet skal fortolkes således, at det i forbindelse med den sag, hvor der konstateres misbrug af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, ligeledes som et bispørgsmål til særskilt afgørelse kan drøftes og fastslås, hvilken sanktion der er passende, hvorved parterne kan nedlægge påstande, fremsætte anbringender og fremføre beviser, i det omfang de finder det passende, eller om effektivitetsprincippet tværtimod er foreneligt med en situation, hvor den berørte med henblik herpå henvises til en ny administrativ procedure og i givet fald et søgsmål?

[Sak C-188/15 Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme \(ADDH\) v Micropole Univers SA](#)

**Diskrimineringsvern, religion, hijab.**

Foreleggelse fra Cour de cassation, Frankrike, 24. april 2015.

**Prejudusielt spørgsmål:**

Must Article 4(1) of Council Directive 78/2000/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation be interpreted as meaning that the wish of a customer of an information technology consulting company no longer to have the information technology services of that company provided by an employee, a design engineer, wearing an Islamic headscarf, is a genuine and determining occupational requirement, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out?

[Sak C-187/15 Joachim Pöpperl v Land Nordrhein-Westfalen](#)

**Fri bevægelighed, arbejdstagere, pensionsrettigheder, offentlige tjenestemenn.**

Foreleggelse fra Verwaltungsgericht Düsseldorf, Tyskland, 24. april 2015.

**Prejudisielle spørgsmål:**

1. Skal artikel 45 TEUF fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser, hvorefter en person, der er ansat som tjenestemand i en medlemsstat, mister sin ret til at oppebære tjenestemandspension (Versorgungsbezüge) på grundlag af tjenestemandsforsikringen, fordi den pågældende efter eget ønske er udtrådt af tjenestemandsforsikringen med henblik på at påbegynde et nyt arbejde i en anden medlemsstat, når de nationale bestemmelser samtidig fastsætter, at denne person på grundlag af den bruttoløn, han har oppebåret i tjenestemandsforsikringen, skal forsikres med tilbagevirkende gyldighed i den lovbestemte pensionsforsikring, hvorved de deraf følgende pensionsrettigheder bliver lavere end den mistede ret til tjenestemandspension?
2. Såfremt første spørgsmål besvares bekræftende for alle eller for visse tjenestemænd: Skal artikel 45 TEUF fortolkes således, at den pågældende tjenestemand tidligere ansættende myndighed – i mangel af andre nationale regler – enten skal betale tjenestemandspension til den pågældende, idet den tjenestetid, der er tilbagelagt i den tidligere pensionsgivende tjenestemandsstilling, lægges til grund med samtidig nedsættelse af pensionsrettighederne på grundlag af den lovbestemte pensionsforsikrings tilbagevirkende gyldighed, eller på anden vis skal give en økonomisk kompensation for tabet af tjenestemandspensionen, selv om der i

henhold til national lovgivning kun må tilkendes de pensionsydelse, der er fastsat ifølge denne lovgivning?

[Sak C-184/15 Florentina Martínez Andrés v Servicio Vasco de Salud](#)

**Midlertidig ansættelse, misbrug, rettsvirkninger.**

Foreleggelse fra Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, Spania, 23. april 2015.

**Prejudisielle spørsmål:**

1) Skal § 5, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, hvorefter det ved misbrug som følge af anvendelse af aftaler om tidsbegrænset ansættelse ikke generelt anerkendes, at vedtægtsmæssigt personale med tidsbegrænset ansættelse som hjælpepersonale i modsætning til offentligt ansatte i en identisk situation har ret til at fortsætte som arbejdstagere, der er ansat på ubegrænset tid, men som ikke er fastansatte, dvs. at de har ret til at beklæde en midlertidig stilling, indtil denne besættes eller nedlægges i overensstemmelse med de relevante lovbestemte procedurer?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende, ønskes det da belyst, om ækvivalensprincippet skal fortolkes således, at den nationale ret kan sidestille begge situationer, dvs. situationen for offentligt ansatte med tidsbegrænset ansættelse og situationen for vedtægtsmæssigt personale med tidsbegrænset ansættelse som hjælpepersonale, i tilfælde af misbrug i form af anvendelse af aftaler om tidsbegrænset ansættelse, eller om retten skal tage andre elementer end arbejdsgiverens identitet, hvorvidt de leverede tjenesteydelser er ens, eller om der er lighed mellem disse, samt ansættelseskontraktens tidsbegrænsning, i betragtning som led i sin bedømmelse af ligheden mellem de to situationer, som f.eks. de specifikke forhold, der kendetegner den pågældende ansattes ansættelsesforhold eller vedtægtsmæssige forhold eller myndighedernes beføjelse til selv at organisere sig, som begrunder forskelsbehandlingen i begge situationer?

[Sak C-178/15 Alicja Sobczynszyn v Szkoła Podstawowa w Rzeplinie](#)

**Ferierettigheter**

Foreleggelse fra Sąd Rejonowy we Wrocławiu (Poland) lodged on 20 April 2015.

**Prejudisielt spørsmål:**

Skal artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden 1, hvorefter medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis, fortolkes således, at en lærer, som har afholdt rekreationsorlov som omhandlet i Karta Nauczyciela af 26. januar 1982 (lærerloven af 26.1.1982, Dz. U. 2014, pos. 191 og 1198, herefter »lærerloven«), derudover erhverver ret til ferie efter de almindelige arbejdsretlige bestemmelser i det år, hvor han har afholdt rekreationsorloven?

[Sak C-159/15 Franz Lesar mot Beim Vorstand der Telekom Austria AG ingerichtetes Personalamt](#)

**Aldersdiskriminering, pensjonsopptjening, lærlinger.**

Foreleggelse fra Verwaltungsgerichtshof, Østerrike, 7. april 2015.

**Prejudisielle spørsmål:**

Are Articles 2(1), Article 2(2)(a) and Article 6(1) of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (1) to be interpreted as meaning that they are not compatible with a national provision — such as that in issue in the main proceedings — under which periods of

apprenticeship and periods of employment as a contract agent with the Federal Government for which contributions to the compulsory pension insurance scheme were to be paid for the purposes of obtaining a civil servants' pension are:

- (a) to be credited as pensionable periods prior to entry into service if they are completed after the 18th birthday, whereby the Federal Government in this case receives an agreed transferred contribution in accordance with the provisions of social security law for crediting these periods from the social security agency; or, alternatively
- (b) not to be credited as pensionable periods prior to entry into service, if they are completed before the 18th birthday, whereby there is no agreed transfer to the Federal Government for such periods if they are not credited, and the insured party is reimbursed for any contributions made to the pension insurance scheme, especially considering that, in the event that these periods are subsequently required to be credited under EU law, there would be a possible claim for the refund of the sums reimbursed by the social security organisation from the civil servant as well as the subsequent creation of an obligation on the part of the social security organisation to pay an agreed contribution to the Federal Government.

[Sak C-157/15 Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV](#)

**Diskrimineringsvern, religion, hijab.**

Foreleggelse fra Hof van Cassatie, Belgia, 3. april 2015.

**Prejudisielt spørsmål**

Should Article 2(2)(a) of Council Directive 2000/78/EC (1) of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation be interpreted as meaning that the prohibition on wearing, as a female Muslim, a headscarf at the workplace does not constitute direct discrimination where the employer's rule prohibits all employees from wearing outward signs of political, philosophical and religious beliefs at the workplace?

[C-118/15 Confederación Sindical ELA, Juan Manuel Martínez Sánchez mot Aquarbe S.A.U., Consorcio de Aguas de Busturialdea](#)

**Virksomhetsoverdragelse, har offentlig virksomhet plikt til å overta personale når oppdragsavtale ikke fornyes?**

Foreleggelse fra Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Spania, 9. mars 2015.

**Prejudisielt spørsmål:**

Does Article 1(1)(b) of Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001, in conjunction with Article 4(1) thereof, preclude an interpretation of the Spanish legislation intended to give effect to the Directive, to the effect that a public-sector undertaking, responsible for a service central to its own activities and requiring important material resources, that has been providing that service by means of a public contract, requiring the contractor to use those resources which it owns, is not subject to the obligation to take over the rights and obligations relating to employment relationships when it decides not to extend the contract but to assume direct responsibility for its performance, using its own staff and thereby excluding the staff employed by the contractor, so that the service continues to be provided without any change other than that arising as a result of the replacement of the workers performing the activities and the fact that they are employed by a different employer?

[Sak C-98/15 : María Begoña Espadas Recio mot Servicio Público de Empleo Estatal \(SPEE\)](#)  
**Deltidsarbeid, rett til arbeidsløshetsydelse finansiert av arbeidstager og arbeidsgiver.**  
Foreleggelse fra Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona.

**Prejudisielle spørsmål**

1. In accordance with the line of authority laid down in the judgment of 10 June 2010 of the Court of Justice in Bruno and Others (C-395/08 and C-396/08), must Clause 4 of the Framework Agreement on part-time work, annexed to Directive 97/81/EC concerning the Framework Agreement on part-time work, be interpreted as applying to a contributory unemployment benefit like that provided for in Article 210 of the Spanish Ley General de Seguridad Social, funded exclusively by the contributions paid by the employee and the undertakings having employed her, and based on the periods of employment in respect of which contributions were paid in the six years preceding the legal situation of unemployment?
2. If the previous question is answered in the affirmative, in accordance with the case-law laid down in Bruno and Others, must Clause 4 of the Framework Agreement be interpreted as precluding a national provision which, as is the case of Article 3(4) of Real Decreto 625/1985 of 2 April (Rules on unemployment benefits), to which rule 4 of paragraph 1 of the seventh additional provision of the Ley General de Seguridad Social refers — in the case of ‘vertical’ part-time work (work carried out only three days a week) — disregards, for the purposes of calculation of the duration of unemployment benefit, days not worked even though contributions were paid in respect of those days, with the resulting reduction in the duration of the benefit granted?
3. Must the prohibition of direct and indirect discrimination on grounds of sex laid down in Article 4 of Directive 79/7 be interpreted as prohibiting or precluding a national provision which, as is the case of Article 3(4) of [Real Decreto 625/1985], in the case of ‘vertical’ part-time work (work carried out only three days a week), excludes days not worked from the calculation of days in respect of which contributions have been paid, with the resulting reduction in the duration of unemployment benefit?

[Sak C-596/14 Ana de Diego Porras mot Ministerio de Defensa](#)

**Midlertidig ansettelse, oppsigelse i kontraktperioden, erstatning.**

Foreleggelse fra Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección 3 de lo Social, 22. desember 2014.

**Prejudisielle spørsmål:**

Skal erstatning for opphøret af en tidsbegrænset ansættelse betragtes som værende omfattet af de ansættelsesvilkår, der henvises til i paragraf 4, stk. 1, i rammeaftalen, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP?

Hvis denne erstatning betragtes som værende omfattet af ansættelsesvilkårene, skal arbeidstagerne, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbeidsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbeidsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed, ved kontraktens udløb, da modtage den samme erstatning som en sammenlignelig fastansat med en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, hvis opphøret af kontrakten er begrundet i objektive forhold?

Såfremt arbeidstagerne med et tidsbegrænset ansættelsesforhold har ret til at modtage den samme erstatning som en tidsbegrænset fastansat, hvis opphøret af kontrakten er begrundet i objektive forhold, skal artikel 49, stk. 1, litra c), i statuten for arbeidstagerne da anse for at være en korrekt gjennomførelse af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP,

eller er denne bestemmelse diskriminerende og i strid med dette direktiv, idet den er i undergraver med formålet hermed og den effektive virkning heraf?  
Såfremt der ikke foreligger objektive forhold, som kan begrunde, at vikaransatte fratages retten til at modtage erstatning for ophøret af et tidsbegrænset ansættelsesforhold, er den sontring, som statutten for arbeidstagere foretager mellem ansættelsesvilkårene for disse arbeidstagere og vilkårene for både fastansatte og de øvrige arbeidstagere med en tidsbegrænset ansættelse, da diskriminerende?

---

## SAKER FRA ESA

### [Klage til ESA om allmenngjøring av regler om reise, kost og losji.](#)

I desember 2013 mottok ESA en klage fra NHO mot Norge om at Høyesteretts dom 5. mars 2013 må anses å være i strid med artikkel 36 EØS og utstasjoneringdirektivet 96/71/EF. (Jfr. Arbeidsrettsnytt nr. 4/2013, s. 7.) Under behandlingens gang har saken blitt utvidet til også å omfatte «RKL-bestemmelsene» i de øvrige aktuelle «almengjøringsforskriftene». Etter diverse skriftveksling har ESA i brev 10. juli 2015 (Case No: 74557; Document No:762926) foreløpig konkludert slik:

«Accordingly, as its information presently stands, the Directorate takes the preliminary view that, by maintaining in force and applying with respect to undertakings posting workers in the maritime construction industry, for construction sites in Norway and for cleaning enterprises, provisions requiring the employer to cover necessary travel expenses on commencement and completion of the assignment of a worker and for a reasonable number of journeys home and to pay for board and lodging, such as provisions in Section 7 of the Tariff Board Regulation No 1829 of 27 November 2014, Section 6 of Regulation No 1482 of 27 November 2014 and Section 5 of Regulation No 1483 of 27 November 2014, Norway has failed to fulfil its obligation arising from Article 3(1) of the Act referred to at point 30 of Annex XVIII to the EEA Agreement (Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services), as adapted to the EEA Agreement by Protocol I thereto, read in conjunction with Article 3(10) thereof.»

Norge har fått (utsatt) frist for videre uttalelser til 25. september 2015; ESA vil derefter vurdere om det skal anlegges traktatbruddssøksmål for EFTA-domstolen.

---

## INTERNASJONALT

---

### DEN EUROPEISKE MENNESKERETTSDOMSTOL

Dom 3. september 2015 [Soro v. Estonia](#) (application number [10161/13](#))

#### **EMK art. 8, rett til privatliv.**

The case concerned Mr Sõro's complaint about the fact that information about his employment during the Soviet era as a driver for the Committee for State Security of the USSR (the KGB) had been published in the Estonian State Gazette in 2004. The Court found that in Mr Sõro's case this measure had been disproportionate to the aims sought. In particular, under the relevant national legislation, information about all employees of the former security services – including drivers, as in Mr Sõro's case – was published, regardless of the specific function they had performed.

Dom 21. juli 2015 [Akarsubaşı v. Turkey](#) (application number [70396/11](#))

**EMK art 11, organisasjonsfrihet.**

The case concerned a fine which was imposed on Mr Akarsubaşı for having taken part in a press conference given by a trade union in front of the Adana court building. A statement was made to the press, in which the demonstrators called for a crèche to be set up in their workplace. The police commissioner fined Mr Akarsubaşı for having been involved in this public statement to the press, in breach of the prefectoral decision establishing the conditions and public areas in Adana where this type of press event could be held. Relying in particular on Article 11 Mr Akarsubaşı complained about having been fined for his involvement in the statement made to the press by a trade union to which he belonged.

Dom 16. juli 2015 [Manole and "Romanian Farmers Direct" v. Romania](#) (application number [46551/01](#))

**EMK art 11, organisasjonsfrihet.**

The case concerned the refusal to register the union of self-employed farmers which Mr Manole wished to set up. The Court, taking into consideration the relevant international instruments in this sphere and in particular the Conventions of the International Labour Organisation, found that under the Romanian legislation farmers' organisations enjoyed essential rights enabling them to defend their members' interests in dealings with the public authorities, without needing to be established as trade unions. In agriculture as in the other sectors of the economy, that form of association was now reserved solely for employees and members of cooperatives. The Court held that the refusal to register the applicant union had not overstepped the Romanian authorities' margin of appreciation as to the manner in which they secured the right of freedom of association to self-employed farmers.

Dom 9. juni 2015 [Özbent and Others v. Turkey](#) (application number [56395/08 og 58241/08](#))

**EMK art. 11, organisasjonsfrihet.**

On 24 March 2008 the applicants, who are all civil servants, participated in a statement to the press organised by the local branch of the Eğitim-Sen trade union. The event was held some one hundred metres from the municipal prefecture building and concerned the working conditions of the staff in question. The Çorum Prefect had not been notified in advance. The applicants were fined 125 Turkish Lira (TRY) each. The applicants contested the fines before the Criminal Court, which upheld them. In pursuance of the law providing that fines of an amount lower than TRY 200 were not subject to appeal, the Criminal Court adjudicated at first and last instance, and the applicants paid their fines. Relying in particular on Article 11 the applicants complained of a violation of their right to freedom to demonstrate. Violation of Article 11

Dom 4. juli 2015 [Chitos v. Greece](#) (application number [51637/12](#))

**EMK art. 4 § 2, forbud mot slaveri og tvangsarbeid.**

The case concerned an army officer who had been forced to pay a fee to the State in order to resign before the end of his period of service. This is the first time that the Court has ruled on this matter. The Court considered that the State's desire to secure a return on its investment in the training of army officers and military medical officers and to ensure adequate staff numbers justified prohibiting their resignation from the forces for a specified period – to be determined by the State – and to subject them to paying a fee in order to cover the subsistence and training costs which it had incurred during their years of training, in addition to paying remuneration and social benefits. The Court added that military medical officers enjoyed privileges unavailable to civilian medical students during their studies and specialist training. Nevertheless, by ordering Mr Chitos to pay the sum due in order to buy back his remaining years of service, to the tune of 109,527 euros, without any facility for paying in

instalments, even though he had had an appeal pending before the Court of Audit, the authorities had failed to strike a fair balance between protecting Mr Chitos' individual right and the interests of the community at large.

Dom 25. mai 2015 [Dogan Altun v. Turkey](#) (application number [7152/08](#))

**EMK Art. 11 og Art. 13, organisasjonsfrihet.**

The case concerned the imposition of a disciplinary sanction on Mr Altun, a trade unionist, for holding a referendum without applying for prior authorisation from the Directorate General for which he works. In November 2006 Mr Altun, together with another trade union member, installed ballot boxes outside the door of the canteen in the Directorate General responsible for municipal electricity, gas and public transport, with a view to organising a referendum on the 2007 budget. The Director of the Municipal Department of Human Resources and Training issued Mr Altun with a warning for having held a referendum without the Directorate General's authorisation. Mr Altun challenged this warning before the Municipal Disciplinary Board. The Disciplinary Board upheld the disciplinary sanction on the ground that it was mandatory to obtain the employer's authorisation. Relying on Article 11 (freedom of assembly and association) of the European Convention on Human Rights, Mr Altun complained of a breach of his right to freedom of association on account of the warning with which he had been issued. Relying on Article 13 (right to an effective remedy), he complained of the lack of a domestic remedy to challenge the warning issued to him.

Dom 23. juni 2015 [Sidabras and Others v. Lithuania](#) (application number 50421/08 og 56213/08)

**EMK Art. 14, Diskriminering**

The case concerned refusal to reinstate former KGB employee based on legislation previously found to be contrary to the Convention. Following those judgments, the applicants initiated new domestic proceedings claiming that they were still unable to find employment in the private sector because the KGB Act had not been amended.

The court found that the first two applicants had not plausibly demonstrated that they had been discriminated against after the Court's judgments in their cases. The court concluded that there was a violation in respect of the third applicant, noting that the lack of reasoning by the domestic courts, the State had not convincingly demonstrated that the domestic courts' reference to the KGB Act had not been the decisive factor forming the legal basis on which the third applicant's claim for reinstatement had been rejected.

---

## DEN EUROPEISKE SOSIALPAKT

### [The Turin process for the European Social Charter.](#)

The 'Turin process' was launched by the Secretary General of the Council of Europe at the High-Level Conference on the European Social Charter. This Conference was organised in Turin on 17-18 October 2014 by the Council of Europe in co-operation with Italian Presidency of the Council of the European Union and the Turin municipality. The launch of the 'Turin process' took place a few weeks after the Secretary General placed the reinforcement of the European Social Charter system as one of the seven priorities of his mandate for the period 2014-2019.

The 'Turin process' aims at reinforcing the normative system of the Charter within the Council of Europe and in its relationship with the law of the European Union. Its key objective is to improve the implementation of social and economic rights at the continental level, in parallel to the civil and political rights guaranteed by the European Convention on Human Rights.

### SVERIGE

#### [AD 2015 nr 43](#) – **kollektivavtalsstolkning, om facklig förtroendemans ersättning.**

Twisten gäller om uppgifterna att förbereda och delta i ackordsförhandlingar och ackordsavstämningar som en lagbas och facklig förtroedeman utför för det egna arbetslaget ska ersättas som ackordstid eller parallelltid enligt den mellan parterna gällande förtroendemannaöverenskommelsen från år 2010. Arbetsdomstolen har bl.a. funnit att uppgifterna utgjort facklig verksamhet på den egna arbetsplatsen och att ersättningsregeln som den framgår av 2007 års lydelse av förtroendemannaöverenskommelsen alltså utgör avtalsinnehåll mellan parterna och att rätt till parallelltidsersättning därmed inte föreligger. Även fråga om del av talan ska avvisas.

#### [AD 2015 nr 42](#) – **effekt av uppsägning av kollektivavtal, efterverkan.**

Två lokala löneredovisningsöverenskommelser har träffats vari ingått en reglering om sammanlagt två ledighetsdagar. Överenskommelserna har sagts upp av arbetsgivaren, varefter arbetstagarne nekats att få ut de två ledighetsdagarna. Twisten har i första hand rört frågan om överenskommelserna till följd av uppsägningen upphört att gälla och därvid om överenskommelserna varit möjliga att säga upp, vilket domstolen funnit. Därefter fråga om arbetstagarne ändå haft rätt till två ledighetsdagar på grund av s.k. efterverkan i de enskilda anställningsavtalen. Arbetsdomstolen har funnit att principen om kollektivavtals efterverkan inte varit tillämplig.

#### [AD 2015 nr 40](#) – **förhandlingsskyldighet och informationsplikt vid produktionsutläggning.**

Sveriges Television Aktiebolag (SVT) kallade Svenska Musikerförbundet till förhandling inför en planerad utläggning av ett par säsonger i ett TV-program till ett externt produktionsbolag. Fråga om SVT har varit förhandlingsskyldigt enligt 38 § medbestämmandelagen inför produktionsutläggningen samt om SVT i så fall har uppfyllt sin informationskyldighet enligt detta lagrum genom den information som lämnats vid förhandlingen.

#### [AD 2015 nr 39](#) – **företagshemligheter.**

En anställd frisör har efter att ha bytt anställning kontaktat några av den tidigare arbetsgivarens kunder genom bl.a. sms och meddelat att hon bytt arbetsplats. Fråga om frisören genom sitt agerande är skadeståndsskyldig mot den tidigare arbetsgivaren för brott mot lojalitetsplikten i anställningen, mot kollektivavtalet och mot företagshemlighetslagen.

#### [AD 2015 nr 35](#) – **brott mot lojalitetsplikt.**

En anställd frisör har efter att ha bytt anställning kontaktat några av den tidigare arbetsgivarens kunder genom bl.a. sms och meddelat att hon bytt arbetsplats. Fråga om frisören genom sitt agerande är skadeståndsskyldig mot den tidigare arbetsgivaren för brott mot lojalitetsplikten i anställningen, mot kollektivavtalet och mot företagshemlighetslagen.

#### [AD 2015 nr 33](#) – **omläggning av arbetstid under uppsägningstid.**

Ett antal arbetstagarne har blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. De har fortsatt att arbeta under uppsägningstiden. Under denna tid lade arbetsgivaren om produktionen från tvåskift till dagtid. Omläggningen av arbetstiden gällde för samtliga arbetstagarne – uppsagda såväl som de som inte hade sagts upp – och medförde att ob-ersättning inte längre betalades. Fråga om de uppsagda arbetstagarne enligt 12 § anställningsskyddslagen har varit berättigade till ob-ersättning även under den del av uppsägningstiden som infallit efter omläggningen till dagtidsarbete.

---

## DANMARK

[Arbejdsrettens dom af 1. juli 2015, AR2015.0083, Landsorganisationen i Danmark for Serviceforbundet mod Ryanair Ltd.](#)

### **Arbeidskamp, tariffavtalekrav, internasjonal privatrett.**

Serviceforbundet kan lovlig varsle og iværksette hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst dækkende besætningsmedlemmer (piloter og kabinepersonale) på Ryanairs baser i Danmark.

---

## NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

---

---

### ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

---

---

#### NORSKE OG ANDRE NORDISKE

---

#### BØKER

---

Andersson, Per, *Skyddet för visselblåsare i arbetslivet – en konstitutionell och arbetsrättslig studie*. 2015, 374 s.

[Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015](#). Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse (NOA) ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). Oslo 2015. 238 s.

Andersen-Mølgaard, Christian (red.); Mrtin Gräs Lind, Helle Ekman Jensen, Stig Hansen Nørgaard, Udstationeringsloven. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. København 2015. 383 s.

Hirst, Marion Holthe; Sven Ivar Lønneid, *Arbeidsrett i et nøtteskall*. Gyldendal, Oslo, 2015. 320 s.

Kristiansen, Jens (red.), *Europa og den nordiske aftalemodel : Det kompliserte samspill mellom nordisk og europæisk arbeidsret*. Nordisk Ministerråd, [TemaNord 2015:537](#).

[SOU 2015:78](#) *Upphandling och villkor enligt kollektivavtal* (utredare: Niklas Bruun). s. 241

Ericson, Bo & Eriksson, Kurt, *Semesterlagen*, 5 uppl. 2015, 288 s.

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen*, 2 uppl. 2015, 700 s.

Sjödin, Erik, *Ett europeiserat arbetstagarinflytande – en rättslig studie av inflytandedirektivens genomförande i Sverige*. 2015, 356 s.

---

#### ARTIKLER

---

Bergene, Ann Cecilie, og Keith D. Ewing, «Vikarbyrådirektivet: liberalisering eller likebehandling?», [Søkelys på arbeidslivet](#) 2015, 137–157.

Bruun, Niklas «Arbetsrätten efter 20 års EU-medlemskap – Finland, bäst i klassen?», [Europarättslig tidskrift](#) 2015 hft. 2.

Eldring, Line, «Lovbasert minstelønnsregulering: Løsning eller forbannelse?», [Europarättslig tidskrift](#) 2015 hft. 2.

Fredriksen, Halvard Haukeland, «Best i klassen? EØS-Norge sett utenfra», [Nytt Norsk Tidsskrift](#) 2015, 147–158.

Haugseth, Elisabeth Lier, «Gravide diskrimineres i arbeidslivet», [Kritisk juss](#) 2015, 123–126.

Kristiansen, Jens, «EU og den danske aftalemodel – En fælles kamp for at fastholde aftaletraditionen», [Europarättslig tidskrift](#) 2015 hft. 2.

Nergaard, Kristine; Erling Barth og Harald Dale-Olsen, «Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere?», [Søkelys på arbeidslivet](#) 2015, 91–110.

Nielsen, Thomas, «Overenskomstdækning på HK-området under LO/DA – en særlig retsstilling», [Juristen](#) 2015 hft. 3.

Olsson, Petra Herzfeld, «Kerstin Ahlberg, EU och den nordiska arbetsrätten», [Europarättslig tidskrift](#) 2015 hft. 2.

Rönngård, Mia, «Det svenska arbetsrätts- och arbetsmarknadssystemet i EU – samspel och konflikt under 20 år», [Europarättslig tidskrift](#) 2015 hft. 2.

Selberg, Niklas; Erik Sjödin, «EU-rätten skulle gagnas av en arbeidsrättslig avdeling i EU-domstolen», [Europarättslig tidskrift](#) 2015 hft. 2.

---

## ENGELSKSPRÅKLIGE

### BØKER

[Yearbook of Comparative Labour Law Scholarship 2014](#) (ed. by Steve Wilborn and Alan C. Neal). Lancaster House, Toronto, 2015. (Print version and e-Book version.)

Ludlow, Amy, and Alysia Blackham, *New Frontiers in Empirical Labour Law Research*. Hart Publishing, Oxford, 2015. 216 s.

Pennings, Frank, *European Social Security Law*. Intersentia, Mortsel BE, 2015. xxiv + 386 s.

Rocca, Marco, *Posting of Workers and Collective Labour Law : Between internal market and fundamental rights*. Intersentia, Mortsel BE, 2015. viii + 388 s.

### ARTIKLER

Augustí-Panareda, Jordi; Franz Christian Ebert, and Desirée LeClerq, «ILO Labor Standards and Trade Agreements: A Case for Consistency», 36 [Comparative Labor Law & Policy Journal](#) 347–380 (2015).

Bruun, Niklas, «The Nordic Model for Employee Participation – Developments and Perspectives», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2015, 179–191.

Calleman, Catharina, «Labour Law as a Tool for Demographic Change – The Swedish Case», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2015, 30–47.

Dotevall, Rolf, «Representation i och utanför avtalslagen», i: Andersen, Mads Bryde, m.fl. (red.), *Den Nordiske aftalelov 100 år – Festschrift i et samlet tobindsværk*, 2015, 800 s., s. 241–258.

Engelbrekt Bakardijeva, Antonia, «Comparative Law and European Law: the End of an Era, a New Beginning, or Time to Face the Methodological Challenges?», i: *Scandinavian Studies in Law*, Volume 61, Comparative Law, 2015, s. 87–104.

Fornasier, Matteo, «Transnational Collective Bargaining: The Case of International Framework Agreements – A Legal Analysis», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2015, 281–296.

Fredriksen, Halvard Haukeland, og Christian N.K. Franklin, «Of pragmatism and principles: The EEA Agreement 20 years on», (2015) 52 *Common Market Law Review* 629–684.

Garnero, Andrea; Stephan Kampelmann, François Rycx, «Minimum wage systems and earnings inequalities: Does institutional diversity matter?», *European Journal of Industrial Relations*.

Giannopoulos, Christos, «Considerations on Protocol N°16: Can the New Advisory Competence of the European Court of Human Rights Breathe New Life into the European Convention on Human Rights?», 16 *German Law Journal* (2015), available at <http://www.germanlawjournal.com/index.php?pageID=11&artID=1678>.

Herzfeld Olsson, Petra; Kerstin Ahlberg, «EU och den nordiska arbetsrätten», *Europarättslig tidskrift*, 2015 s. 259–263.

Heyes, Jason, and Paul Lewi, «Relied upon for the heavy lifting: can employment protection legislation reforms lead the EU out of the jobs crisis?», (2015) 46 *Industrial Relations Journal* 81–99.

Kleen, Peter, «Förhandlingarna om ett transatlantiskt partnerskap för handel och investeringar mellan EU och USA», *Europarättslig tidskrift*, 2015 s. 347–368.

Kristiansen, Jens, «EU og den danske aftalemodel – en fælles kamp for at fastholde aftaletraditionen», *Europarättslig tidskrift*, 2015 s. 292–312.

Nielsen, Ruth, «The Role of Comparative Law in EU Legal Method», i: *Scandinavian Studies in Law*, Volume 61, Comparative Law, 2015, s. 71–86.

Novitz, Tonia, and Phil Syrpis, «The Place of Domestic Work in Europe: An Analysis of Current Policy in the Light of the Council Decision Authorising Member States to Ratify ILO Convention No. 189», *European Labour Law Journal* 2015, 104–127.

O’Sullivan, Michelle; Thomas Turner, Mahon Kennedy and Joseph Wallace, «Is Individual Employment Law Displacing the Role of Trade Unions?», (2015) 44 *Industrial Law Journal* 222–245.

Pearson, Geoff, «Sporting Justifications under EU Free Movement and Competition Law: The Case of the Football ‘Transfer System’», (2015) 21 *European Law Journal* 220–238.

Stan, Sabina; Idar Helle, and Roland Erne «European collective action in times of crisis», (2015) 21 *Transfer* 131–139.

Storgaard, Louise Halleskov, «EU Law Autonomy versus European Fundamental Rights Protection—On Opinion 2/13 on EU Accession to the ECHR», (2015) 15 [Human Rights Law Review](#) 485–521.

Verschuieren, Herwig, «The European Internal Market and the Competition between Workers», *European Labour Law Journal* 2015, 128–151.

Rydell, Alexis, «Partssamverkan i nedlägningsprocesser», *Arbetsmarknad & arbetsliv*, nr 1 2015 s. 39–53.

Rönmar, Mia, Det svenska arbetsrätts- och arbetsmarknadssystemet i EU – samspel och konflikt under 20 år, *Europarättslig tidskrift* 2015 s. 267–291.

*Supply Chains, HRM and Labour Standards*. Special Issue. [Journal of Industrial Relations](#) 2015 Volum 57, hft. 4.

---

## TYSKSPRÅKLIGE

### BØKER

---

Düwell, Franz Josef, und Jens Schubert (Hrsg.), *Mindestlohngesetz*. Nomos, Baden-Baden, 2015, 320 s.

Engel, Achim, *Collective Governance in Tarifverbänden*. Peter Lang, Frankfurt a.M., 2015. xxxvi + 261 s.

Felisiak, Michaela, *Regulierungsbedarf grenzüberschreitender Betriebsübergänge*. Peter Lang, Frankfurt a.M., 2015. xxii + 227 s.

Hopfner, Wolf-Karl, *Grundgesetz und gesetzliche Tarifeinheit bei Tarifpluralität*. Nomos, Baden-Baden, 2015. 436 s.

### ARTIKLER

---

Boemke, Burkhard/Till Sachadae, «„Im Westen nichts Neues“ – EuGH lässt Frage nach „vorübergehendem“ Charakter der Leiharbeit unbeantwortet» [ad sak C-533/13 AKT], *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2015, 313–322.

Hellsten, Jari, «Das Urteil Sähköalojen Ammattiliitto» [„Elektrobudowa“], *Arbeit und Recht* 2015, 262-265.

Hoch, Roland, «Grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung», *Betriebs-Berater* 2015, 1717-1721.

Kleinebrink, Wolfgang, und Gert Commandeur, «Der „neue“ Betriebsbegriff bei Massentlassungen und dessen Folgen», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2015, 853-858.

Lörcher, Klaus, «Neue Entwicklungen im Streikrecht durch die EGMR-Urteile Tymoshenko und HLS», *Arbeit und Recht* 2015, 126–129.

Löwisch, Manfred, und Martina Becker, «Abschied von der „Angleichung nach oben“» [kommentar til EU-D 19.06.2014, C-501/12 *Specht* – aldersdiskriminering], *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2015, 83–91.

Mankowski, Peter, «Co-Arbeitgeber (coemployeurs) und Klagen drittstaatsansässiger Arbeitnehmer», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2015, 358–368.

Scheicht, Katrin/Daniela Loy, «Arbeitsrechtliche Aspekte des Whistleblowings», *Der Betrieb* 2015, 803–807.

Schlachter, Monika, «Die europäische Dimension betrieblicher Arbeitnehmerbeteiligung», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2015, 149–160.

Schubert, Claudia, «Felix Hartmann, Negative Tarifvertragsfreiheit im deutschen und europäischen Arbeitsrecht», *Soziales Recht* 2015 hft. 2.

## NYTT OM ARBEIDSRETTSARRANGEMENTER

---

### KOMMENDE ARRANGEMENTER

---

**International Society for Labour and Social Security Law, 21st World Congress, Cape Town, Sør-Afrika, 15 – 18 september 2015.** ISLSSL er Norsk Arbeidsrettslig Forenings internasjonale «moderorganisasjon».

**Labour Law Research Network, 3rd conference, 25 - 27 juni 2017, i Toronto, Canada.**

## ARBEIDSRETTSGRUPPEN VED IFP

---

*Arbeidsrettsgruppen* ved IfP består for tiden av følgende medarbeidere:

Professor Stein Evju (leder)  
Førsteamanuensis Johann Mulder  
Gjennomføringsstipendiat Marianne Jenum Hotvedt  
Ph.d.-stipendiat Anette Grønnerød-Hemmingby  
Ph.d.-stipendiat Marie Nesvik  
Ph.d.-stipendiat Kurt Weltzien  
Ph.d.-stipendiat Alexander Skjønberg  
Ph.d.-stipendiat Andreas Van Den Heuvel  
Vitenskapelige assistenter:  
    Anne-Beth Meidell Engan  
    Hewan Negassi  
    Maren Folkestad  
Rådgiver Bodil Silset

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

Vi samarbeider med, blant andre,



EU & arbeidsrett 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](#)