

ARBEIDSRETTSNYTT NR. 4/2015

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 nr. 4/2015, presenterer nyheter fra tiden 5. september til 20. november 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
Nyhetsaker fra EU/EØS/EFTA	3
Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm	4
Norge	4
Rettspraksis	4
Forvaltningspraksis	8
EU/EØS	9
Saker fra EU-domstolen	9
Generaladvokatens forslag til avgjørelser	13
Internasjonalt	14
Den europeiske menneskerettighetsdomstol	14
Andre land	15
Sverige	15
Nye arbeidsrettslige publikasjoner	16
Andre arbeidsrettslige publikasjoner	16
Norske og andre nordiske	16
Engelskspråklige	17
Tyskspråklige	18
Nytt om arbeidsrettsarrangementer	18
Kommende arrangementer	18
Gjennomførte arrangementer	18
Arbeidsrettsgruppen ved IfP	18

NYTT I LOVGIVNINGEN

NORGE

LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER

[Tariffnemndas vedtak 12. oktober 2015](#) om å endre virkeområdebostemmelsene i forskrift 11. mai 2015 nr. 554 om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei, og forskrift 27. mai 2015 om allmenngjøring av tariffavtaler for persontransport med turbil.

[Forskrift 27. mai 2015 nr. 815](#) om allmenngjøring av tariffavtale for persontransport med turbil. Forskrift fastsatt av Tariffnemnda 27. mai 2015 med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) § 5. I kraft 1. oktober 2015.

[Forskrift 11. mai 2015 nr. 554](#) om allmenngjøring av tariffavtaler for godstransport på vei. Fastsatt av Tariffnemnda 11. mai 2015 med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. (allmenngjøringsloven) § 5. I kraft 1. juli 2015.

FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER

[Prop. 2 L \(2015–2016\)](#) Endringar i lov om statens tjenestemenn m.m. og lov om Statens pensjonskasse mv. (utfasing av statens ventelønnsordning og vartpengeordninga). Forslaget inneber ei utfasing av statens ventelønnsordning og vartpengeordninga, slik at arbeidstakrar i framtida ikkje kjem til å ha rett til desse ytingane, men i staden bli viste til den alminnelege dagpengeordninga. Samtidig føreslås ei overgangsordning slik at dei som får ventelønn og vartpengar ikkje blir råka av opphevinga.

[Prop. 156 L \(2014–2015\)](#) Endringer i lov om Statens pensjonskasse mv. (minstegrense for rett til medlemskap). Forslaget innebærer at minstegrensen for rett til medlemskap i de tre lovfestede offentlige tjenestepensjonsordninga, lov om Statens pensjonskasse, lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet mv. og lov om pensjonsordning for sykepleiere, reduseres til 20 prosent av full stilling. Departementet føreslår også å lovfeste retten til medlemskap når summen av stillingsandeler under minstegrensen samlet sett overstiger minstegrensen.

[Høring](#) om forslag om utnevning av visepolitimestere på åremål. Justis- og beredskapsdepartementet, høringsfrist 19. november 2016.

[Høring](#) om forskrifter til tjenestepensjonsloven (uførepensjon). Finansdepartementet, høringsfrist 13. november 2016.

[Høring](#) om forslag til endret fastsetting av grunnlaget for korttidsytelsene etter folketrygdloven kapittel 8, 9 og 14 (sykepenger, foreldrepenger, svangerskapspenger, omsorgs- og opplæringspenger og pleiepenger). Høringsfrist 20. februar 2016.

[Høring](#) om øvre grense for reguleringsfond etter tjenestepensjonsloven § 4-6. Finansdepartementet, høringsfrist 17. februar 2016.

[Høring](#) om gjennomføring av direktiv 2005/36/EF om godkjennning av yrkeskvalifikasjoner og direktiv 2013/55/EU. Kunnskapsdepartementet, høringsfrist 10. februar 2016.

Høring om lov om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner fra en EØS-stat eller Sveits, for å kunne utøve et regulert yrke (godkjenning av yrkeskvalifikasjoner) og forskrift om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner fra en EØS-stat eller Sveits, for å kunne utøve et regulert yrke. Høringsfrist 10. februar 2016.

Høring om forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov. Forslaget innebærer at de fire gjeldende likestillings- og diskrimineringslovene (likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og diskrimineringsloven om seksuell orientering) erstattes av en ny, samlet likestillings- og diskrimineringslov. Barne- og likestillingsdepartementet, høringsfrist 22. januar 2016.

Høring om sanntidskontroll og andre endringer for å hindre misbruk av HMS-kortene i bygge- og anleggsbransjen og renholdsbransjen. Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 11. desember 2015.

ANNET

[Meld. St. 7 \(2015–2016\) Likestilling i praksis — Like muligheter for kvinner og menn](#)

Meldingen omhandler likestilling mellom kvinner og menn og drøfter likestillingsutfordringer blant annet innenfor arbeidslivet.

[Dokument 8:7 S \(2015–2016\) Representantforslag om midlertidige endringer i permitteringsregelverket for å møte utviklingen i norsk økonomi](#). Forslag om å endre lov om lønnsplikt under permittering, slik at arbeidsgiverperioden ved permitteringer reduseres fra 10 til 5 dager, at delvis permittering ned mot 40 prosent skal gi grunnlag for dagpenger, og at perioden arbeidsgiver er fritatt for lønnsplikt under permittering, økes fra 30 til 52 uker. Saken er til behandling i Arbeids- og sosialkomiteen.

EU/EØS

NYHETSSAKER FRA EU/EØS/EFTA

[Arbeidstidsdirektiv for kanaltrafikk](#) – EØS-komitebeslutning 30.10.2015 om innlemmelse i EØS-avtalen.

På møtet i EØS-komiteen, 25. september 2015, ble 69 rettsakter vedtatt innlemmet i EØS-avtalen. Blant disse er et direktiv som skal redusere diskriminering av arbeidsinnvandrere: Europaparlaments- og rådsdirektiv 2014/54/EU av 16. april 2014 om tiltak for å styrke arbeidstakeres bruk av retten til fri bevegelighet.

[Styrking av innvanderarbeideres rettigheter](#) - EØS-komitebeslutning 25.9.2015 om innlemmelse i EØS-avtalen. EØS-komiteen har vedtatt å innlemme i EØS-avtalen direktivet om styrking av rettighetene til arbeidere som benytter seg av retten til fri bevegelse over landegrensene. EU-direktivet stiller krav om etablering av nasjonale kontaktpunkter med ansvar for informasjon, assistanse og rådgiving til arbeidstakere og arbeidsgivere. Det skal også sikre egnede nasjonale twisteløsningsordninger og adgangen for fagforeninger, NGOer og andre til å initiere administrative eller rettslige prosedyrer på vegne av arbeidsinnvandrere ved tilfeller av diskriminering. EØS-komitevedtaket krever parlamentsbehandling i Liechtenstein for å tre i kraft.

NY RETTSPRAKSIS, FORVALTNINGSPRAKSIS MM.

NORGE

RETTSPRAKSIS

LAGMANNSRETTENE

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 17. november 2015 \(LB-2015-175368\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Arbeidsmiljøloven § 15-11.

Krav om at 56 år gammel verkstedsansatt, med 38 års ansiennitet, skulle fratre mens oppsigelsessak foranlediget av at han i egen regning hadde solgt en brukt og reparert del til verkstedets kunde, ble ikke tatt til følge.

[Borgarting lagmannsretts dom og kjennelse 9. november 2015 \(LB-2015-118358\)](#)

Arbeidsforhold. Ugyldig oppsigelse. Fratreden. Arbeidsmiljøloven § 15-7.

Saken gjaldt gyldigheten av endringsoppsigelse i arbeidsforhold og begjæring om fratreden. Lagmannsretten kom som tingretten til at endringsoppsigelsen var gyldig. Oppsigelsen var saklig begrunnet i virksomhetens forhold. Beslutningen om å overføre annonsesalget i papirmagasinet til en ekstern tjenestetilbyder var et resultat av saklige og grundige overveieler og en forventning om rasjonaliseringsevinst. Lagmannsretten kom videre til at arbeidstakeren var tilbuddt et annet passende arbeid, og at interesseavveiningen ikke slo ut i arbeidstakerens favør. Det forelå heller ingen feil ved saksbehandlingen. Prosessen fremsto som veloverveid og forsvarlig. Arbeidstakeren måtte fratre sin stilling frem til rettskraftig dom i saken. Det forelå dom fra to instanser som klart slo fast at oppsigelsen var gyldig. Endringen lå innenfor arbeidsgivers styringsrett, og saken hadde ikke vært tvilsom. Det var dessuten vanskelig for arbeidsgiver å oppnå full effekt av omstillingstiltaket så lenge arbeidstakeren sto i stillingen og mottok lønn. Disse forholdene trakk klart i retning av at det var urimelig om arbeidstakeren fortsatte i stillingen under sakens videre behandling.

[Frostating lagmannsretts dom 22. oktober 2015 \(LF-2015-56073\)](#)

Arbeidsforhold. Arbeidsmiljøloven.

Mangeårig avlaster etter helse- og omsorgstjenesteloven § 3-2 for familie med gutt med Downs syndrom, og hvor vedkommende også er støttekontakt for gutten, ble ansett å være arbeidstaker i Ålesund kommune, og ikke oppdragstaker. En samlet vurdering av de tradisjonelle kriteriene for grensen mellom arbeidstaker og oppdragstaker talte for et slikt resultat.

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 22. oktober 2015 \(LB-2015-104460\)](#)

Sivilprosess. Avvisning av søksmål. Statlig immunitet.

Saken gjelder anke fra arbeidstaker over tingrettens kjennelse som avviste fra behandling hans søksmål mot USA med krav om erstatning for urettmessig avskjed. Lagmannsretten kom, som tingretten, til at arbeidstakeren var blitt ansatt for å utøve visse oppgaver som ledd i den offentlige myndighetsutøvelse, og saken måtte derfor avvises etter FN-konvensjonen 2004 pkt. 2 bokstav a). Omfattende redegjørelse for rettspraksis i tingrettens dom. Konkret avgjørelsесgrunnlag.

[Frostating lagmannsretts dom 20. oktober 2015 \(LF-2015-56062\)](#)

Arbeidsforhold. Ugyldig avskjed. Arbeidsmiljøloven § 1-8.

Arbeidsrett. Spørsmål om ugyldig avskjed m.v. En polsk mann som i 2013 var ansatt som maler i et mindre norsk selskap, inngikk ny avtale med samme selskap for 2014. I denne avtalen sto det at vedkommende var oppdragstaker. Han måtte avslutte arbeidet på dagen på

grunn av manglende bruk av sikkerhetsutstyr. Selskapet gikk konkurs få dager før ankeforhandlingen. Lagmannsretten kom til at mannen i realiteten var å anse som arbeidstaker også i 2014. Lagmannsretten kom også til at avskjeden var ugyldig.

[Borgarting lagmannsretts dom 19. oktober 2015 \(LB-2014-194294\)](#)

Ansettelse. Gyldigheten av tilsettingsvedtak. Kompetansekrav. Opplæringsloven § 10-1, jf. § 10-6.

Saken gjaldt gyldigheten av seks vedtak om tilsetting i undervisningsstillinger i grunnskolen. Lagmannsretten la til grunn at kompetansekravet i opplæringsloven § 10-1, jf. opplæringsforskriften kapittel 14, innebærer at tilsettingsmyndigheten ikke kan ansette søker som ikke fyller lovens kompetansekrav, foran kvalifiserte søker til en undervisningsstilling. Hol kommune hadde ved to utlysningsrunder tilsatt søker i lærerstilling som ikke fylte kompetansekravet. Vedtakene ble kjent ugyldig grunnet feil i lovanvendelsen.

[Borgarting lagmannsretts dom 16. oktober 2015 \(LB-2015-51137\)](#)

Arbeidsrett. Avtalerett. Lovvalg. Norsk internasjonal privatrett. EU-rett. Individuell arbeidsavtale. Kabinbesetning i fly. Irma Mignon-formelen.

Irsk bemanningsselskap inngikk arbeidsavtale med en italiensk borger da hun bodde i Italia. Det var avtalt at arbeidsforholdet skulle være underlagt irsk jurisdiksjon og bli regulert av irsk rett. Etter avtalen som hadde varighet på tre år, skulle hun leies ut til et irsk flyselskap som kabinbesettingsmedlem, og hun ble først plassert ved Rygge flyplass i Norge, samtidig som det var bestemt at hun uten kompensasjon kunne bli overført til annen flyplass som flyselskapet hadde flygninger fra. Hun fikk utbetalt lønn til irsk konto og det ble trukket i lønn for skatt til Irland. Snaut ti måneder etter avtaleinngåelsen ble hun meddelt at arbeidsforholdet ville opphøre med virkning fra samme dag. Hun reiste sak ved Moss tingrett og saksøkte flyselskapet med påstand om at hun fra avtaledagen var fast ansatt der. Etter at det var endelig avgjort at saken skulle fremmes og ikke avvises på grunn av jurisdiksjonsklausulen, avsa tingretten særskilt avgjørelse om at søksmålet skulle avgjøres etter norsk rett. Det ble forgjeves anket over dommen. Anførselen om at arbeidsavtalen hadde en nærmere tilknytning til Irland enn Norge førte ikke fram. Det ble lagt vesentlig vekt på at arbeidstaker alltid mørnstret av og på i Rygge, at hun etter avtalen ikke skulle bo mer enn én times reise derfra, at hun hadde standby-vakter der, og at hun var gitt lønn tilpasset norske forhold.

[Eidsivating lagmannsretts kjennelse 13. oktober 2015 \(LE-2015-138003\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidsmiljøloven. Midlertidig ansatt.

Arbeidsmiljøloven (2005) § 14-9 tatt til følge, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11. Lagmannsretten la til grunn at retten til å stå i stillingen ikke er begrenset til de tilfeller det åpenbart foreligger en ulovlig midlertidig ansettelse. Også andre forhold knyttet til oppsigelsen og gjenstående kontraktstid kan være relevant. Utgangspunktet er imidlertid at midlertidig ansatte ikke har rett til å stå i stilling, og lagmannsretten fant ikke grunnlag for å ta begjæringen til følge i dette tilfellet.

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 13. oktober 2015 \(LB-2015-155555\)](#)

Arbeidsforhold. Oppsigelse. Gyldighet. Fratreden. Arbeidsmiljøloven §§ 15-7 og 15-11.

I sak om gyldighet av oppsigelse i arbeidsforhold, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7, hadde arbeidsgiver begjært at arbeidstaker skulle fratre etter arbeidsmiljøloven § 15-11 annet ledd. Oppsigelsen var begrunnet i arbeidstakers eget forhold og hensynet til arbeidsmiljøet. I likhet med tingretten kom lagmannsretten etter en totalvurdering til at vilkårene etter § 15-11 annet ledd var oppfylt. Arbeidstakers anke ble derfor forkastet.

[Frostating lagmannsretts dom 12. oktober 2015 \(LF-2015-72834\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidsforhold mv. Arbeidsmiljøloven § 15-7.

En sykepleier ble oppsagt med bakgrunn i aferd og arbeidsutførelse. Hun var gitt tre advarsler blant annet knyttet til konfrontasjoner og samarbeidsvansker med kolleger. Oppsigelsen ble begrunnet i at aferden ikke var forbedret. Under oppsigelsestiden håndterte hun en pasients hjertestans på en svært mangelfull måte. Hun ble som følge av denne hendelsen suspendert og deretter avskjediget. Oppsigelsen, avskjeden og suspensjonen ble ansett rettmessige.

[Borgarting lagmannsretts dom 5. oktober 2015 \(LB-2014-176505\)](#)

Arbeidsforhold. Håndverkere. Akkordgodtgjørelse. Overtid. Arbeidsmiljøloven § 10-5.

Tvist om diverse økonomiske krav etter avsluttet ansettelsesforhold for utenlandske håndverkere. Lagmannsretten kom blant annet til at håndverkerne hadde fått utbetalt for lite lønn i to måneder og at de hadde krav på betaling for overtid som gikk ut over rammene for avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, samt at de ikke pliktet å betale husleie for brakke. Arbeidsgiver fikk blant annet medhold i at de ansatte ikke hadde krav på akkordgodtgjørelse og at det var inngått en gyldig avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

[Hålogaland lagmannsretts dom 2. oktober 2015 \(LH-2015-64403\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidsforhold. Oppsigelse. Saklig grunn. Arbeidsmiljøloven § 15-12.

Saken gjelder krav om erstatning for formuriktig og påstått usaklig oppsigelse av arbeidsforhold. Lagmannsretten kom til at oppsigelsen var saklig begrunnet i virksomhetens forhold. Oppsigelsen ga ikke grunnlag for erstatning etter arbeidsmiljøloven § 15-12.

Arbeidstaker ble imidlertid tilkjent oppreisning etter arbeidsmiljøloven § 15-5 annet ledd jf. § 15-12 annet ledd på grunn av formfeil og fremgangsmåte ved en tidligere meddelt oppsigelse.

[Hålogaland lagmannsretts dom 1. oktober 2015 \(LH-2015-37710\)](#)

Arbeidsrett. Etterbetaling av lønn. Overtidsgodtgjørelse.

Saken gjaldt krav om etterbetaling av lønn og overtidsgodtgjørelse. Lagmannsretten la til grunn at brudd på en bestemmelse av offentligrettsslig karakter ikke nødvendigvis vil gi konsekvenser på det privatrettslige plan. Det måtte vurderes konkret hvilke konsekvenser et brudd på arbeidstidsbestemmelserne skulle få for det privatrettslige forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Spørsmålet i denne saken var hvilken virkning det skal ha at partene i det privatrettslige forholdet har inngått en skriftlig avtale som avviker fra det som følger av hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 10-4 første ledd første punktum. I den samlede vurderingen la lagmannsretten særlig vekt på at A hele tiden hadde ønsket den avtalte arbeidstidsordningen for å tjene mest mulig, at han ikke på noe tidspunkt ga tilbakemelding om at han var misfornøyd med ordningen, og at han selv ba om å få slippe å følge bedriftens nye system for bilbergere. Det også tillagt stor vekt at kravet om etterbetaling av lønn og overtidsgodtgjøring for hele ansettelsesperioden - til sammen tre år - først ble satt fram for arbeidsgiver etter at arbeidsforholdet var opphört. Oppsummert ble lagmannsrettens konklusjon at det forelå særlige forhold som gjorde at A ikke kan gjøre krav på etterbetaling av lønn og overtidsgodtgjøring for de tre årene ansettelsesforholdet varte.

[Hålogaland lagmannsretts dom 30. september 2015 \(LH-2015-81829\)](#)

Strafferett. Intime bilder, skjult videoovervåkning. Straffeloven § 275, § 276, § 390a, § 201 bokstav b. Straffeprosessloven § 38. Våpenloven. Våpenforskriften.

39-årig mann tiltalt for overtredelse av straffeloven (1902) § 275, jf. § 276, for å ha kopiert og lagret bildemateriale fra kundepc-er innlevert til reparasjon over til pc-er han og andre ansatte benyttet, uten å slette materialet etter utført reparasjon. I tillegg var han tiltalt for å ha filmet de kvinnelige ansatte mens de benyttet toalettet, opprinnelig subsumert som overtredelse av straffeloven (1902) § 390a. Spørsmålet var her blant annet om

straffeprosessloven § 38 åpnet for å dømme tiltalte for overtredelse av straffeloven (1902) § 201 første ledd bokstav b, og om bestemmelsen rammet filming som foregikk uten at de fornærmede merket noe. Lagmannsretten kom til at han objektivt sett hadde handlet mot en annens - arbeidsgivers - tavv, men at verken vinnings hensikt eller skadehensikt var bevist. Han ble derfor frifunnet for påstått overtredelse av § 275 jf. § 276. Lagmannsretten fant derimot at det andre forholdet kunne omsubsumeres, og at samtlige straffbarhetsvilkår var oppfylt. Straffen ble gjort delvis betinget pga. lang saksbehandlingstid.

[Eidsivating lagmannsretts dom 29. september 2015 \(LE-2015-9371\)](#)

Arbeidsmiljøloven § 15-14. Ugyldig avskjed.

Saken gjaldt gyldighet av avskjed av fire polske arbeidere begrunnet i arbeidstakernes pliktbrudd. Etter en konkret helhetsvurdering med vekt på blant annet pliktbruddets art og alvor, holdningen til typen pliktbrudd blant flere ansatte, arbeidstakernes problemer på arbeidsmarkedet og svakheter ved bedriftens saksbehandling, kom lagmannsretten, som tingretten, til at avskjedene var ugyldige. Arbeidstakerne ble tilkjent erstatning og oppreisning.

[Gulating lagmannsretts dom 16. september 2015 \(LG-2015-9837\)](#)

Arbeidsrett. Midlertidig ansettelse. Arbeidsmiljøloven § 15-6.

Midlertidig ansettelse som lisenstannlege. Lagmannsretten fant det faktum arbeidsgiver bygde oppsigelsen på - manglende faglig dyktighet - bevist og relevant. Forsiktighet med overprøving av skjønnet. Det forelå heller ikke saksbehandlingsfeil som kunne føre til ugyldighet.

[Agder lagmannsretts dom 16. september 2015 \(LA-2015-15745\)](#)

Arbeidsrett. Avskjedigelse. Erstatning. Arbeidsmiljøloven § 15-1, § 15-4 og § 15-14. Økonomisk tap.

En produksjonsarbeider ble avskjediget, blant annet fordi han rettsstridig demonterte og borttok bestanddeler til produksjonsutstyret med den følge at det ikke kunne foregå ordinær produksjon. I likhet med tingretten kom lagmannsretten til at avskjedigelsen var rettmessig, og at det derfor ikke var grunnlag for den ansattes krav om erstatning og oppreisning. I motsetning til tingretten, fant lagmannsretten det sannsynliggjort at arbeidsgiveren var påført et økonomisk tap som følge av arbeidstakerens handlemåte, og tilkjente arbeidsgiveren erstatning. Flertallet satt erstatningen til 150 000 kroner, mindretallet satt erstatningen til 25 000 kroner.

[Gulating lagmannsretts dom 11. september 2015 \(LG-2015-189475\)](#)

Arbeidsrett. Særaldersgrense. Diskriminering. Sykepleierpensjonsloven § 6.

Arbeidsmiljøloven § 15-13a første ledd.

Særaldersgrense for underordnede sykepleiere. Lagmannsretten kom til at det ikke var uhjemlet aldersdiskriminering eller kjønnsdiskriminering at en underordnet sykepleier måtte fratre ved 65 år i henhold til sykepleierpensjonsloven § 6 eller Hovedavtalen punkt 4.2. ved 67 år. Lagmannsretten har en gjennomgang av de regler som gjelder spørsmålet om diskriminering på grunnlag av alder og kjønn.

[Borgarting lagmannsretts dom 11. september 2015 \(LB-2014-170448\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidstaker. Oppdragstaker. Tjenestemannsloven § 1 nr. 1.

Arbeidsmiljøloven § 1-8.

Fem innlesere av lydbøker tok ut søksmål mot staten med krav om fast ansettelse i Norsk lyd- og blindeskribtbibliotek (NLB). Etter en konkret helhetsvurdering kom lagmannsretten til at det ikke var grunnlag for å anse noen av de fem innleserne som arbeidstakere i tjenestemannslovens forstand. Det ble særlig lagt vekt på NLBs manglende ledelse og styring

overfor innleserne, innlesernes frihet til selv å bestemme om, når og hvor mye de skulle jobbe, samt innlesernes risiko for arbeidsresultatet.

ARBEIDSRETSEN

[Arbeidsrettens dom 10. november 2015 \(Lnr. 27/2015\)](#)

Tarifftolkning.

Saken gjaldt tvist om forståelsen av regler om helseforetakenes plikt til å innbetale til utdannelsesfond etter overenskomst mellom Den norske legeforening og Arbeidsgiverforeningen Spekter. Spørsmålet var om leger som innehar stillinger hvor det ikke er stilt krav til medisinskfaglig kompetanse, skal medregnes i beregningsgrunnlaget. Arbeidsretten gav Legeforeningen medhold i sin påstand.

[Arbeidsrettens dom 16. oktober 2015 \(Lnr. 23/2015\)](#)

Tarifftolkning.

Saken gjaldt tvist om forståelsen av Overenskomst for flyttbare offshoreinnretninger samt boring og forpleining på permanent plasserte innretninger på norsk kontinentsokkel mellom Norges Rederiforbund og SAFE. Tvisten dreiet seg om tariffavtalens bestemmelser om avlønning ved endring av arbeidsplan, herunder godtgjørelse i forbindelse med for meget tid om bord. SAFE fikk ikke medhold i sin forståelse av bestemmelsene.

[Arbeidsrettens dom 6. oktober 2015 \(Lnr. 22/2015\)](#)

Tarifftolkning.

Saken gjaldt tvist om forståelsen av Speditøroverenskomsten mellom NHO og NHO Logistikk og Transport på den ene siden og LO og Norsk Transportarbeiderforbund på den andre siden. Spørsmålet var om §§ 16 og 17 i overenskomsten innebar at tillitsvalgte kunne kreve å motta kopi av bedriftens avtaler om innleie og entreprise. Arbeidsretten gav arbeidstakersiden medhold og besvarte spørsmålet bekreftende.

[Arbeidsrettens dom 29. september 2015 \(Lnr. 21/2015\)](#)

Tariffavtalens stilling ved virksomhetsoverdragelse.

Saken gjaldt spørsmål om tariffavtalens stilling ved en konsernintern virksomhetsoverdragelse. Virksomheten i Spirit Air Cargo Handling Norway AS ble 1. mars 2012 overdratt til SAS. Fra arbeidstakersiden ble det hevdet at overdragelsen innebar at SAS ble bundet av en lokal lønnsavtale som gjaldt i Spirit. Arbeidsrettens flertall (5) kom til at SAS ikke ble bundet av tariffavtalen.

FORVALTNINGSPRAKSIS

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

[Sak 45/2015 Vedtak](#)

Saken gjelder Likestillings- og diskrimineringsombudets avgjørelse om avvisning av 4. mai 2015. (Ombudets ref. 13/1902). Nemnda har konkludert med at klagen på Likestillings- og diskrimineringsombudets vedtak om avvisning tas ikke til følge.

[Sak 28/2015 Vedtak](#)

Saken gjelder spørsmål om B sikkerhetsselskap handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse overfor A da selskapet søkte etter en samarbeidspartner innen salg og krevde fremleggelse av en vandelsattest, fra norsk eller svensk politi, fra fylte 18 år, jf. diskrimineringsloven om etnisitet § 6 (lov nr. 60/2013). (Ombudets ref. 14/1381). Nemnda konkluderte med at forholdet var i strid med loven.

Sak 11/2015 Vedtak

Saken gjelder klage fra A av 4. februar 2015 over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 3. februar 2015. (Ombudets ref. 14/935). Spørsmålet i saken er om B handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet/nasjonal opprinnelse overfor A i ansettelsesprosessen til stilling som nettverkskonsulent/nettverkstekniker, jf. diskrimineringsloven om etnisitet § 6 (lov nr. 60/2013). Nemnda konkluderte med at forholdet var i strid med loven.

Sak 3/2015 Uttalelse

Saken gjelder klage over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 15. desember 2014. (Ombudets ref. 14/1077). A søkte et ettårig engasjement som førstekonsulent/rådgiver i Helse- og omsorgsdepartementet i 2014, men ble ikke innstilt til stillingen. Saken gjelder spørsmål om departementet i forbindelse med tilsettingen har handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne og/eller alder, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 5 (lov nr. 61/2013) og arbeidsmiljøloven § 13-1 første ledd (lov nr. 62/2005). Nemnda konkluderte med at forholdet ikke var i strid med lovene.

Sak 1/2015 Vedtak

Saken gjelder klage over Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse av 11. desember 2014. (Ombudets ref. 13/1652). Spørsmålet er om B handlet i strid med forbudet mot graviditetsdiskriminering i likestillingsloven overfor A. Nemnda konkluderte med at forholdet ikke var i strid med loven.

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDET

[Sak 14/1303](#) Kvinnelig ansatt diskriminert i brannvesen

[Sak 13/2110](#) Forsker ble ikke kjønnsdiskriminert

[Sak 15/495](#) Mannlig sykepleier forskjellsbehandlet i forbindelse med foreldrepermisjon

[Sak 13/2227](#) Spørsmål om aldersdiskriminering i ansettelsesprosess

[Sak 14/2346](#) Funksjonshemmet diskriminert ved ansettelse

[Sak 14/1017](#) Diskriminert på grunn av foreldrepermisjon

[Sak 14/1077](#) Ikke diskriminert pga. funksjonsevne eller alder

[Sak 14/935](#) Etnisk diskriminering i Adecco

[Sak 14/1028](#) Ikke forbigått til intervju på grunn av alder og/eller etnisitet

EU/EØS

SAKER FRA EU-DOMSTOLEN

[Sak C-115/14 RegioPost GmbH & Co. KG mot Stadt Landau in der Pfalz](#)

Offentlige anskaffelser, minstelønnskrav, rettsgrunnlag, utstasjonering.

Dom 17. november 2015

1) Artikel 26 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv nr. 2004/18/EF af 31. marts 2004 om samordning af fremgangsmåderne ved indgåelse af offentlige vareindkøbskontrakter, offentlige tjenesteydelseskontrakter og offentlige bygge- og anlægskontrakter, som ændret

ved Kommissionens forordning (EU) nr. 1251/2011 af 30. november 2011, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en delstatslovgivning i en medlemsstat som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter tilbudsgivere og deres underentreprenører i en skriftlig erklæring afgivet sammen med deres tilbud skal forpligte sig til at betale de ansatte, der deltager i udførelsen af de tjenesteydelser, der er genstand for den omhandlede offentlige kontrakt, en mindsteløn, som er fastsat ved denne lovgivning.

2) Artikel 26 i direktiv 2004/18, som ændret ved forordning nr. 1251/2011, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en delstatslovgivning i en medlemsstat som den i hovedsagen omhandlede, hvori det fastsættes, at tilbudsgivere og disses underentreprenører, som affer ved en skriftlig erklæring afgivet sammen med tilbuddet at forpligte sig til at betale de ansatte, der deltager i udførelsen af de tjenesteydelser, der er genstand for den omhandlede offentlige kontrakt, en mindsteløn, som er fastsat ved denne lovgivning, udelukkes fra deltagelse i udbudsproceduren.

**Sak C-422/14 Cristian Pujante Rivera mot Gestora Clubs Dir, SL, Fondo de Garantía Salarial
Masseeppsigelser, beregning av antall ansatte, midlertidig ansatte, ensidig endring,
oppsigelsesbegrep.**

Dom 11. november 2015

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 arbejdstagere, der er omfattet af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, skal betragtes som en del af de arbejdstagere, der »normalt« – i den betydning, hvori dette udtryk er anvendt i denne bestemmelse – arbejder i den pågældende virksomhed.

2) Med henblik på at fastslå, om der er tale om »kollektive afskedigelser« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), i direktiv 98/59, hvilket medfører, at direktivet finder anvendelse, skal den betingelse, der er indeholdt i bestemmelsens andet afsnit, om, at »antallet af afskedigelser udgør mindst fem«, fortolkes således, at den ikke omfatter opsigelser, som sidestilles med en afskedigelse, men udelukkende afskedigelser i egentlig forstand.

3) Direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den omstændighed, at en arbejdsgiver ensidigt og til skade for arbejdstageren foretager en væsentlig ændring af væsentlige elementer i dennes ansættelseskontrakt af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, falder ind under begrebet »afskedigelse« i direktivets artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a).

Sak C-219/14 Kathleen Greenfield mot The Care Bureau Ltd

Dom 11. november 2015

Arbeidstidsdirektivet, rammen av deltidsarbeid, tilretteleggelse av arbeidstiden.

1) § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, indgået den 6. juni 1997, som findes i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, som ændret ved Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998, og artikel 7 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbeidstiden, skal fortolkes således, at medlemsstaterne i tilfælde af en forøgelse af det antal arbejdstimer, som udføres af en arbejdstager, ikke er forpligtede til at fastsætte, at retten til allerede optjent, og eventuelt afholdt, årlig betalt ferie genbereges med tilbagevirkende kraft, i forhold til den nævnte arbejdstagers nye arbejdsmønster. Der skal imidlertid foretages en ny beregning for den periode, i løbet af hvilken arbeidstiden er forøget.

2) § 4, stk. 2, i den nævnte rammeaftale og artikel 7 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at beregningen af retten til årlig betalt ferie skal foretages efter de samme principper, uanset om der er tale om at fastsætte kompensationsgodtgørelsen for ikke afholdt årlig betalt ferie i

det tilfælde, hvor arbejdsforholdet bringes til ophør, eller den resterende ret til årlig betalt ferie i tilfælde af, at arbejdsforholdet fortsætter.

[Sak C-378/14 Bundesagentur für Arbeit – Familienkasse Sachsen mot Tomislaw Trapkowski](#)

Dom 22. oktober 2015

Koordinering av offentlige trygdeordninger: gjennomføringsbestemmelser.

- 1) Artikel 60, stk. 1, andet punktum, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 987/2009 af 16. september 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger skal fortolkes således, at den fiktion, der er fastsat i denne bestemmelse, kan føre til, at retten til familieydelser kan indrømmes en person, som ikke har bopæl på den medlemsstats område, der har kompetencen til at udbetale disse ydelser, når alle de øvrige betingelser for tildeling af de nævnte ydelser, som er fastsat i den nationale lovgivning, er opfyldt, hvilket det påhviler den forelæggende ret at afgøre.
- 2) Artikel 60, stk. 1, tredje punktum, i forordning nr. 987/2009 skal fortolkes således, at den ikke medfører, at forælderen til det barn, for hvem der ydes familieydelser, og som har bopæl i den medlemsstat, der har pligt til at udbetale disse ydelser, skal indrømmes ret til de nævnte ydelser som følge af den omstændighed, at den anden forælder, som har bopæl i en anden medlemsstat, ikke har indgivet ansøgning om familieydelser.

[Sak C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras \(CC.OO.\) mot Tyco Integrated Security SL og Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA](#)

Arbeidstidsbegrep, reisetid til/fra arbeid utenom fast arbeidssted.

Dom 10. september 2015

Artikel 2, stk. 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 under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede, hvor arbejdstagerne ikke har et fast eller sædvanligt arbejdssted, udgør den transporttid, som disse arbejdstagere bruger på daglige transporter mellem deres bopæl og de første og de sidste kunder, som er anvist af deres arbejdsgiver, »arbejdstid« i henhold til denne bestemmelse.

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

Virksomhetsoverdragelse, morselskap oppløser og overtar virksomhet fra datterselskap; plikt til foreleggelse av tvilsspørsmål, ikke foreleggelse, erstatningsansvar for staten.

Dom 9. september 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 af dens hovedaktionær, som ligeledes er en luftfartsvirksomhed, og hvor denne sidstnævnte herefter overtager den opløste virksomhed ved at overtake de løbende leasingkontrakter vedrørende flyvemaskiner og kontrakter om charterflyvninger, udøver virksomhed, der hidtil blev udøvet af den opløste virksomhed, genansætter visse af de arbejdstagere, der hidtil har været tilknyttet denne virksomhed, ved at tildele dem stillinger, der er tilsvarende dem, de tidligere udførte, og modtager mindre udstyr fra nævnte virksomhed.
- 2) Artikel 267, stk. 3, TEUF skal fortolkes således, at en ret, hvis afgørelser ifølge de nationale retsregler ikke kan appelleres, er forpligtet til at indgive en anmodning om præjudiciel afgørelse for Den Europæiske Unions Domstol vedrørende fortolkningen af begrebet en »overførsel af en bedrift« som omhandlet i artikel 1, stk. 1, i direktiv 2001/23 under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede, som både er karakteriseret ved de underliggende retsinstansers divergerende afgørelser med hensyn til fortolkningen af dette

begreb og af tilbagevendende fortolkningsvanskeligheder af dette i de forskellige medlemsstater.

3) EU-retten, herunder navnlig de af Domstolen opstillede principper på området for statens ansvar for skader, der forvoldes borgerne på grund af en tilsidesættelse af EU-retten, der skyldes en afgørelse truffet af en national ret i sidste instans, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, hvorefter et erstatningskrav mod staten forudsætter, at der er sket en forudgående ophævelse af den af denne instans afsagte negative afgørelse, når en sådan ophævelse i praksis er udelukket.

Sak 20/13 Daniel Unland mot Land Berlin

Aldersdiskriminering, lønnsinnpllassering for dommere, effektiv håndhevelse, eventuelt statsansvar.

Dom 9. september 2015

1) Artikel 3, stk. 1, litra c), i Rådets direktiv 2000/78/EU af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at vilkårene for aflønning af dommere er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde.

2) Artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter grundlønnen for en dommer i forbindelse med vedkommendes ansættelse fastsættes udelukkende i forhold til denne dommers alder.

3) Artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter de nærmere bestemmelser for omplacering i en ny lønordning af de dommere, der allerede var fastansat før denne lovgivnings ikrafttræden, og foreskriver, at det løntrin, som disse herefter indplaceres på, alene afhænger af den grundløn, som de oppebar i henhold til den tidligere lønordning, selv om denne lønordning indebærer en forskelsbehandling på grund af dommerens alder, for så vidt som den forskelsbehandling, som denne lovgivning indebærer, kan begrundes med målet om beskyttelse af erhvervede rettigheder.

4) Artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter de nærmere bestemmelser for avancement i en ny lønordning for dommere, der allerede var fastansat før denne lovgivnings ikrafttræden, og foreskriver, at dommere, som på referencetidspunktet for overgangen til den nye ordning havde nået en bestemt alder, fra et bestemt løntrin tildeles en hurtigere lønstigning end dommere, som var yngre på tidspunktet for overgangen til den nye ordning, for så vidt som den forskelsbehandling, som denne lovgivning indebærer, kan begrundes i henhold til artikel 6, stk. 1, i dette direktiv.

5) Under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede pålægger EU-retten ikke, at dommere, der er blevet forskelsbehandlet, med tilbagevirkende kraft ydes et beløb svarende til forskellen mellem den faktisk oppebårne løn og den løn, som svarer til det højeste løntrin i deres lønramme.

Det tilkommer den forelæggende ret at undersøge, om samtlige de betingelser, som er opstillet i Den Europæiske Unions praksis, er opfyldt, for at Forbundsrepublikken Tyskland kan ifalde et ansvar ifølge EU-retten.

6) EU-retten ikke er til hinder for en national regel som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en national dommer er forpligtet til at gøre et krav på pengeydelser, der ikke direkte følger af loven, gældende inden for en relativ kort frist, dvs. inden afslutningen på det igangværende regnskabsår, hvis denne regel hverken tilsidesætter ækvivalensprincippet eller effektivitetsprincippet. Det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve, om disse betingelser er opfyldt i hovedsagen.

[Sak C-72/14 og C-197/14 X mot Inspecteur van Rijksbelastingdienst og T.A. van Dijk mot Staatssecretaris van Financiën](#)

Dom 9. september 2015

EUs trygdeforordning, trygderettigheter, migrerende arbeidstakere.

- 1) Artikel 7, stk. 2, litra a), i Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 af 14. juni 1971 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet, samt artikel 10c-11a, 12a og 12b i Rådets forordning (EØF) nr. 574/72 af 21. marts 1972 om regler til gennemførelse af forordning nr. 1408/71, som ændret og ajourført ved Rådets forordning (EF) nr. 118/97 af 2. december 1996, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 647/2005 af 13. april 2005, skal fortolkes således, at en attest udstedt af den kompetente institution i en medlemsstat, i form af en E101-attest, med henblik på at attestere, at en arbejdstager er underlagt denne medlemsstats sociallovgivning, selv om denne arbejdstager henhører under overenskomsten om social sikring for flodskippere i Rhinfart, som blev vedtaget på regeringskonferencen med ansvar for ændring af overenskomsten af 13. februar 1961 om social sikring for flodskippere i Rhinfart og undertegnet i Genève den 30. november 1979, ikke er bindende for institutionerne i de øvrige medlemsstater. Den omstændighed, at den udstedende institution ikke havde til hensigt at udstede en egentlig E101-attest, men at anvende standardformularen for denne attest af administrative årsager, er i denne henseende irrelevant.
- 2) Artikel 267, stk. 3, TEUF skal fortolkes således, at en national ret, hvis afgørelser ifølge de nationale retsregler ikke kan appelleres, såsom den forelæggende ret, ikke er pligtig at indbringe sagen for Domstolen alene af den grund, at en lavere national retsinstans i en sag, der ligner den, som er indbragt for den, og som vedrører præcis den samme problematik, har forelagt Domstolen et præjudicielt spørgsmål, eller at afvante besvarelsen af dette spørgsmål.

GENERALADVOKATENS FORSLAG TIL AVGJØRELSER

[Sak C-308/14 European Commission mot United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland](#)

Trygdeforordningen, koordinering av trygdeordninger.

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Cruz Villalón 6. oktober 2015

It does not constitute discrimination prohibited by Article 4 of Regulation No 883/2004 if national legislation provides that, when examining claims for social benefits such as child benefit or child tax credit, the Member State's authorities may carry out the checks necessary to ensure that nationals of other Member States claiming those benefits are lawfully resident in its territory. However, for that purpose, the authorities responsible for carrying out those checks will, in any case, from the procedural point of view, have to observe the principles described above, in particular the principle of proportionality, as well as the provisions of the second paragraph of Article 14(2), Article 15(1) and Articles 30 and 31 of Directive 2004/38.

[Sak C-292/14 Elliniko Dimosio mot Stefanos Stroumpoulis, Nikolaos Koumpanos, Panagiotis Renieris m.fl.](#)

Vern for arbeidstakere ved arbeidsgivers insolvens.

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Pedro Cruz Villalón 24. september 2015

Rådets direktiv 80/987/EEG av den 20. oktober 1980 om tillärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens, ska tillämpas när det gäller utestående lönefordringar för sjömän som har anstälts för att tjänstgöra på ett fartyg som för tredjelands flagg av ett bolag som har stadgeenligt sätte på tredje lands territorium, men faktiskt sätte på den medlemsstats territorium där sjömännen har anstälts, och som har försatts i konkurs av en domstol i nämnda medlemsstat enligt medlemsstatens lagstiftning, oberoende av den omständigheten att anställningsavtalet regleras av lagstiftningen i tredje

land och att arbetsgivaren inte har bidragit till finansieringen av garantiinstitutionen i den berörda medlemsstaten.

Den betalning som föreskrivs i artikel 29 i lag nr 1220/1981 utgör inte ett 'skydd som motsvarar' det som krävs enligt artikel 1.2 i direktiv 80/987/EEG."

[Sak C-407/14 María Auxiliadora Arjona Camacho mot Securitas Seguridad España, SA](#)

Ansettelsesvilkår, mannlige og kvinnelige arbeidstakere, avskjedigelse, forskjellsbehandling.

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat P. Mengozzi 3. september 2015

Artikel 18 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at medlemsstaterne frit kan vælge, hvilke foranstaltninger de vil indføre for at sikre, at den erstatning eller godtgørelse, der ydes til ofrene for forskelsbehandling på grundlag af køn, og som henholder under anvendelsesområdet for nævnte direktiv, har en afskrækkende virkning, forudsat at gennemførelsen af det mål, der forfølges med nævnte direktiv, sikres. Uden at være til hinder herfor kræver denne artikel ikke, at medlemsstaterne foreskriver, at der betales erstatning med karakter af straf til offeret. Under alle omstændigheder giver denne artikel ikke den nationale ret beføjelse til at idømme en sådan erstatning, når national ret ikke indeholder bestemmelse herom.

Når medlemsstaterne vælger en økonomisk erstatning, skal denne erstatning for at opfylde kravet om en afskrækkende virkning i øvrigt være passende, dvs. at der skal være tale om en fuldstændig erstatning og at der skal tages behørigt hensyn til alle aspekterne af det lidte tab samt til graden af grovheden af tilsidesættelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder. Det tilkommer den nationale ret at sikre, at dette er tilfældet.

INTERNASJONALT

DEN EUROPEISKE MENNESKERETTIGHETSDOMSTOL

Dom 29. oktober 2015 [Valada Matos Das Neves v. Portugal](#) (application no. 73798/13)

EMK art. 6 og EMK art. 13, retten til rettferdig rettergang.

The case concerned the excessive length of domestic proceedings brought by the applicant to challenge the termination of his contract of employment, and the lack of an effective remedy to provide redress on that account. The Court held that the proceedings had taken longer than was reasonable. On the basis of the principles established in its case-law, the Court found that an action to establish non-contractual liability had constituted an effective remedy within the meaning of Article 13 of the Convention since 27 May 2014. As the applicant had lodged his application before that date, no such remedy had been available to him.

Dom 15. oktober 2015 [Kudrevičius and Others v. Lithuania](#) (application no. 37553/05)

EMK art. 11, organisasjonsfrihet.

The case concerned the conviction of five farmers for rioting, following a protest they had staged in May 2003 when they had blockaded major roads during a dispute with the Government over the price of agricultural produce. The Court held that the bringing of criminal charges against the farmers and their ensuing convictions had not been a proportionate response to a protest that, though disruptive, had been non-violent.

Dom 8. oktober 2015 [Kharlamov v. Russia](#) (application no. 27447/07)

EMK art. 10, ytringsfrihet.

The case concerned a civil action in defamation brought against Mr. Kharlamov, a university professor, by his employer, Orel State Technical University, after he expressed the view that

the University's governing body could not be considered legitimate due to shortcomings in the election procedure. The Court found that the domestic courts, in their decisions against Mr. Kharlamov, had notably failed to take into account the specific features of academic relations. In particular, the protection of a university's authority or reputation under the Convention could not be equated to that of an individual's. Focusing their attention entirely on Mr. Kharlamov's description of the elected senate as illegitimate, the domestic courts had therefore failed to strike a fair balance between the need to protect the University's reputation and Mr. Kharlamov's freedom to express his opinion on the organization of academic life.

Dom 22. september 2015 [Dedecan and Ok v Turkey](#) (application nos. 22685/09 and 39472/09)

EMK art. 11, organisasjonsfrihet.

The case concerned the transfer of Mr. Dedecan and Mr. Ok, employees at state schools, to posts in other towns, on the ground that they had taken part in an illegal demonstration. On 15 February 2005 Mr. Dedecan and Mr. Ok took part in a demonstration organized by the Şanlıurfa Platform for Democracy, a civil-society group bringing together various trade unions. The applicants alleged in particular that their transfers had been based on their having taken part in a demonstration organized by their trade union, and had thus amounted to a breach of their right to freedom of association as provided for by Article 11.

Dom 17. september 2015 [Langner v. Germany](#) (application no. 14464/11)

EMK art. 10, ytringsfrihet.

The case concerned Mr. Langner's complaint that he had been dismissed from his job in local government for criticizing his superior at a staff meeting. In December 1998 Mr. Langner, employed at the Dresden Housing Office as head of the sub-division responsible for sanctioning misuse of housing property, took the floor during a staff meeting and accused his superior, the Deputy Mayor for Economy and Housing, of perversion of justice. Relying on Article 10 (freedom of expression) of the European Convention on Human Rights, Mr. Langner complained that his dismissal had breached his right to freedom of expression.

ANDRE LAND

SVERIGE

AD 2015 nr. 68 – tillåten uppsägning genom sms?

Arbetstagaren fick ett sms från arbetsgivarens son vari angavs att hon var sparkad med omedelbar verkan. Tvisten gäller i huvudsak om arbetstagaren avskedats genom sms:et, och därvid om det skickats på uppdrag av arbetsgivaren, eller om arbetstagaren avskedats som ett resultat av arbetsgivarens agerande eller brist på agerande därefter alternativt om arbetstagaren provocerats att fränträda sin anställning eller om arbetstagaren självmant fränträtt anställningen. Även tvist om allmänt skadestånd ska utgå för s.k. formaliafel samt om arbetstagaren utsatts för könsdiskriminerande trakasserier i strid med diskrimineringslagen.

AD 2015 nr. 61 – uppsägning som kollektivavtalsbrott, ömsesidig lojalitetsplikt, strid mot Europakonventionen?

En arbetstagare hos SVT har skrivit inlägg på Facebook och bl.a. tagit ställning i en fråga som han bevakade inom ramen för sin anställning som reporter och programledare. Med hänvisning till SVT:s public serviceuppdrag förändrade arbetsgivaren arbetstagarens arbetsuppgifter under en viss period och tilldelade honom en erinran. Fråga huvudsakligen om arbetsgivaren därigenom gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott. Arbetsdomstolen har

gjort bedömningen att det inte är visat att en åberopad kollektivavtalsbestämmelse innebär en skadeståndssanktionerad ömsesidig lojalitetsplikt. Domstolen har inte heller funnit att SVT agerat i strid med Europakonventionen och god sed på arbetsmarknaden eller i strid med det enskilda anställningsavtalet. Även fråga om del av talan ska avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen.

AD 2015 nr. 57 – arbetsbristuppsägning eller diskriminering?

En arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist. Fråga om uppsägningen i själva verket berott på förhållanden som varit hänsynslagda till arbetstagaren personligen, s.k. fingerad arbetsbrist, samt om det funnits ett samband med arbetstagarens funktionsnedsättningar och om uppsägningen därför varit diskriminerande. Även fråga om arbetstagaren därutöver blivit utsatt för direkt diskriminering, trakasserier, repressalier och om arbetsgivaren brutit mot diskrimineringslagen utredningsskyldighet.

AD 2015 nr. 51 – åldersdiskriminering.

Två bussförare och en färdtjänst- och sjukreseförförare har i enlighet med ett bolags ålderspolicy nekats ny behovsanställning med anledning av att de fyllt 70 år. Parterna är överens om att förarna genom bolagets handlande i och för sig har utsatts för en särbehandling på grund av ålder som omfattas av diskrimineringsförbudet i 1 kap. 4 § diskrimineringslagen. Fråga om särbehandlingen ändå kan anses ha varit tillåten i enlighet med något av undantagen i 2 kap. 2 § samma lag.

NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

NORSKE OG ANDRE NORDISKE

BØKER

Borgerud, Ingeborg Moen, Anne Marie Due, Ragnhild Nordaas og Mona Næss, *Arbeidsrett - særlig om omstilling i offentlig sektor*. 2. utg. Universitetsforlaget, 2016. 440 s.

Dale-Olsen, Harald (red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider*. Gyldendal Akademisk, 2015. 293 s.

Fanebust, Arne, *Innføring i arbeidsrett : Den individuelle del*. 4. utg. Universitetsforlaget, 2015. 352 s.

Hagen, Inger Marie, *Et sidespor: den demokratiske bedriftsforsamling*. [Fafo-rapport 2015:34](#). Fafo, 2015. 148 s.

Johansen, Atle Sønsteli; Einar Stueland (red.), *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*. 2. utg. Gyldendal Akademisk, 2015. 1248 s.

Kristiansen, Jens, *The growing conflict between European uniformity and national flexibility : The case of Danish flexicurity and European harmonisation of working conditions*. Djøf Publishing, 2015. 291 s.

Senter for lønnsdannelse, [*Frontfagsmodellen i fortid, nåtid og framtid*](#). Rapport nr. 1 – 2015. Oslo, 2015. 117 s.

Senter for lønnsdannelse, [*Virkninger av allmenngjøring av tariffavtaler*](#). Rapport nr. 2 – 2015. Oslo, 2015. 175 s.

Sunde, Rolf og Britt Haaland, *Personaladministrasjon – rettigheter og plikter i arbeidsforhold*. 12. utg. NKI forlag, 2015.

Ølykke, Grith Skovgaard, & Ruth Nielsen, *EU's Udbudsregler – i dansk kontekst*. Djøf Forlag, 2015. 856 s.

Ørjasæter, Elin; Birgitte Stenberg Kravik, Trond Stang, *Arbeidsrett for ledere – ansettelse, oppfølging, endring*. Fagbokforlaget 2015. 432 s.

ARTIKLER

Friberg, Jon Horgen, og Hedda Haakestad, «Arbeidsmigrasjon, makt og styringsideologier: Norsk byggenæring i en brytningstid», [*Søkelys på arbeidslivet*](#) 2015, s. 182–205.

ENGELSKSPRÅKLIGE

BØKER

Adams, Maurice, et al. (eds.), *Judging Europe's Judges : The Legitimacy of the Case Law of the European Court of Justice*. Hart Publishing, 2015. 261 s.

Kosta, Vasiliki, *Fundamental Rights in EU Internal Market Legislation*. Hart, Oxford, 2015. 384 s.

ARTIKLER

Bell, Mark, «Sickness Absence and the Court of Justice: Examining the Role of Fundamental Rights in EU Employment Law», [*European Law Journal*](#) 21 (2015), 641–656.

Derlén, Mattias & Johan Lindholm, «Characteristics of Precedent: The Case Law of the European Court of Justice in Three Dimensions», 16 [*German Law Journal*](#) No. 5 (2015), 1073–1098.

Fudge, Judy, «Constitutionalizing Labour Rights in Canada and Europe: Freedom of Association, Collective Bargaining, and Strikes», 68 [*Current Legal Problems*](#) (2015), 267–305.

Paparinskis, Martins, «International Investment Law and the European Union: A Reply to Catharine Titi», 26 (2015) [*European Journal of International Law*](#) 663–670.

Ryder, Guy «The International Labour Organization: The next 100 years», *Journal of Industrial Relations* 2015, 748–757.

Titi, Catharine, «International Investment Law and the European Union: Towards a New Generation of International Investment Agreements», 26 (2015) [*European Journal of International Law*](#) 639–661.

Vaitkeviciute, Agne, «Minimum Wages in the Construction Sector in Finland, Sweden, Germany and Norway – A Guarantee for Workers Posted from the Baltic States?», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2015, 401–415.

Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37 hft. 1, 2015. Special Issue: Papers in Honor of Bob Hepple: The Fissured Workplace.

TYSKSPRÅKLIGE

BØKER

Patett, Rainer, *Das Verhältnis des Arbeitskampfrechts zu Art. 12 GG und den europäischen Grundfreiheiten*. Baden-Baden, Nomos, 2015. 325 s.

ARTIKLER

Lingemann, Stefan /Jörn Otte, «GmbH-Geschäftsführer zählen bei Massenentlassungen mit – der allgemeine europäische Arbeitnehmerbegriff», *Der Betrieb* 2015, 1965–1966 [ad EUD sak C-229/14, dom 9. juli 2015]

Maschmann, Frank, «Was ist ein Betrieb im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie?», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2015, 488–499 [ad EUDs saker C-80/14 *Wilson*, m.fl. – se *Arbeidsrettsnytt* nr. 3/2015]

Wißmann, Hellmut, «Europäisches Arbeitsrecht – Sockel oder Deckel?», *Recht der Arbeit* 2015, 301–304 [ad EU-domstolens dom i sak C-426/11 *Alemo-Herron*]

NYTT OM ARBEIDSRETSARRANGEMENTER

KOMMENDE ARRANGEMENTER

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

GJENNOMFØRTE 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».

ARBEIDSRETTSGRUPPEN VED IFP

Arbeidsrettsgruppen ved Institutt for privatrett består for tiden av følgende medarbeidere:

Professor Stein Evju (leder)

Førsteamanuensis jur. dr. Johann Mulder

Postdoktor ph.d. Marianne Jenum Hotvedt

Ph.d.-stipendiat Anette Grønnerød-Hemmingby

Ph.d.-stipendiat Andreas van den Heuvel

Ph.d.-stipendiat Marie Nesvik

Ph.d.-stipendiat Kurt Weltzien

Ph.d.-stipendiat Alexander Næss Skjønberg

Vitenskapelige assistenter:

Anne-Beth Meidell Engan

Maren Folkestad

Hewan Negassi

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/områder/arbeidsrett/index.html>, som gir inngang til de ulike informasjonsområdene.

Vi samarbeider med, blant andre,



EU & arbetsrätt ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Handelshøjskolen i København, Helsingfors universitet, Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, 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](#)