

# ARBEIDSRETTSNYTT NR. 1/2016

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. 1/2016, presenterer nyheter fra tiden 20. november 2015 til 16. februar 2016.

## INNHold

Nytt i lovgivningen .....	2
Norge.....	2
Lover, forskrifter, lov- og forskriftsendringer.....	2
Forslag, høringer, proposisjoner med mer.....	2
Annet .....	3
EU/EØS.....	3
nyhetssaker fra EU/EØS/EFTA .....	3
Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm.....	4
Norge.....	4
Rettspraksis.....	4
Forvaltningspraksis .....	10
EU/EØS.....	10
Saker fra EU-domstolen.....	10
Generaladvokatens forslag til avgjørelser .....	11
Nye saker .....	12
Saker fra EFTA-domstolen .....	13
Internasjonalt.....	13
Den europeiske menneskerettighetsdomstol .....	13
Andre land.....	15
Sverige .....	15
Nye arbeidsrettslige publikasjoner .....	16
Fra Arbeidsrettsgruppen .....	16
Andre arbeidsrettslige publikasjoner.....	16
Norske og andre nordiske .....	16
Engelskspråklige .....	17
Tyskspråklige.....	18
Nytt om arbeidsrettsarrangementer .....	18
Kommende arrangementer .....	18
Gjennomførte arrangementer.....	19
Arbeidsrettsgruppen ved IfP.....	19

# NYTT I LOVGIVNINGEN

---

## NORGE

---

### LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDNINGER

[Lov 18. desember nr. 104](#) om endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven (konkurransbegrensende avtaler i arbeidsforhold). I kraft 1. januar 2016.

[Forskrift 11. desember 2015 nr. 1598](#) om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften). Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet med hjemmel i lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) § 12 og § 13 og lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 14-9.

### FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER

[Innst. 89 L \(2015–2016\)](#) om endringer i lov om statens tjenestemenn m.m. og lov om Statens pensjonskasse mv. (utfasing av statens ventelønnsordning og vartpengeordninga). Innstilling avgitt av Arbeids- og sosialkomiteen 1. desember 2015.

[Innst. 76 L \(2015–2016\)](#) om endringer i lov om Statens pensjonskasse mv. (minstegrense for rett til medlemskap). Innstilling avgitt av Arbeids- og sosialkomiteen 24. november 2015.

[Høring – NOU 2016: 1 Arbeidstidsutvalget](#). Arbeidstidsutvalget har gjennomgått dagens arbeidstidsregulering, blant annet forholdet mellom lov og tariffavtaler, internasjonale forpliktelser og reguleringen av arbeidstid i Sverige og Danmark. Utvalget har også sett nærmere på omfanget av brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Arbeidstidsutvalget har diskutert behovet for arbeidskraft og ulike framskrivninger, og redegjort for grunnleggende hensyn og sentrale utviklingstrekk som kan ha betydning for arbeidstidsreglene. Utvalget peker på at det kan være behov for enkelte endringer i dagens arbeidstidsregulering og legger fram forslag til endringer i reglene om særlig uavhengig stilling, kveldsarbeid, medleverordninger, og den såkalte en- tredjedelsregelen i petroleumssektoren. Det foreslås også enkelte særregler for skift- og turnusordninger. Høringsfrist 1.juli 2016.

[Høring – nye bestemmelser i regelverket om offentlige anskaffelser](#). Som ledd i Nærings- og fiskeridepartementets arbeid med revisjon av regelverket om offentlige anskaffelser, sendes ytterligere to forskriftsbestemmelser på høring: - Den ene gjelder krav til begrensning av antallet ledd i leverandørkjeden for bransjer med særlige utfordringer med arbeidslivskriminalitet. Bestemmelsen er foreslått inntatt i ny forskrift om offentlige anskaffelser og ny forskrift om innkjøpsregler i forsyningssektorene. - Den andre gjelder regulering av bygge- og anleggskontrakter med tilknyttede tjenestekontrakter som oppdragsgivere selv ikke inngår, men subsidierer med mer enn 50 %. Bestemmelsen er foreslått inntatt i ny forskrift om offentlige anskaffelser. Høringsfrist 22. januar 2016.

[Høring om endringer i forskrift om tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven](#). Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 2. mars 2016.

[Høring om gjennomføring av håndhevingsdirektivet i norsk rett](#). Departementet foreslår endringer i arbeidsmiljøloven og endringer i forskriften for utsendte arbeidstakere, i forskriften for Statens Innkrevingsentral og i forvaltningsloven § 13 om taushetsplikt. Høringsfrist 18. april 2016.

---

## ANNET

[Innst. 65 S \(2015–2016\)](#) om representantforslag om midlertidige endringer i permitteringsregelverket for å møte utviklingen i norsk økonomi. [Vedtak 7. desember 2015](#)  
Forslaget vedlagt protokollen.

[Ansettelsesforhold i staten. Rapport fra Tjenestemannslovutvalget.](#) Et samlet utvalg har utformet forslag til ny lov om ansettelsesforhold i staten. Forslaget innebærer blant annet en viss forenkling av ansettelsesordningen, innstramminger i adgangen til midlertidig ansettelse og stillingsvernsregler som ligger nærmere arbeidsmiljølovens regler. Avgitt til Kommunal- og moderniseringsdepartementet 18. desember 2015.

[Evaluering av Arbeidstilsynet.](#) Rapport. 1. oktober 2015. Av Agenda Kaupang. Arbeids- og sosialdepartementet, 2015.

[Nye pensjonsordninger i offentlig sektor.](#) Rapport fra en arbeidsgruppe. Arbeids- og sosialdepartementet, 17. desember 2015.

---

## EU/EØS

---

### NYHETSSAKER FRA EU/EØS/EFTA

[Europaparlamentet og Rådet i EU er blitt enige om et nytt europeisk regelverk for personvern;](#) 15. desember 2015

De nye EU-reglene for personvern består av en forordning om allmenne regler for personvern i EU/EØS, samt et direktiv om personvern i forbindelse med grensekryssende politisamarbeid. For at den nye lovgivingen skal være endelig vedtatt og kunne trå i kraft må den godkjennes ved en avstemning i Parlamentet og Rådet som helhet. Det ventes at det vil skje i begynnelsen av 2016.

[Europaparlamentet og Rådet – Direktivforslag – foreløpig avtale 15 desember 2015 om felles regler for beskyttelse av europeiske bedrifters forretningshemmeligheter og konfidensiell informasjon.](#) Direktivet, som fastsetter felles tiltak mot ulovlig oppkjøp, bruk og offentliggjøring av forretningshemmeligheter, skal sikre et velfungerende indre marked. Avtalen må formelt godkjennes av Rådet og Parlamentet før den kan tre i kraft.

[Evaluering om Rådsdirektiv 91/533/EØF av 14. oktober 1991](#) om arbeidsgiverens plikt til å informere arbeidstakeren om vilkårene i arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet. Kommisjonen initierte 26. januar 2016 til en åpen konsultasjon.

[Kommisjonen satte 22. januar 2016 i gang en EU-høring](#) om EURES (European Employment Services).

## NORGE

---

### RETTSPRAKSIS

---

#### HØYESTERETT

---

##### [Høyesteretts dom 8. februar 2016 \(HR-2016-296-A\)](#)

##### **Statens erstatningsansvar.**

En sjømann var oppsagt under henvisning til sjømannsloven av 1975 § 19 nr. 1, hvorefter stillingsvernet for sjøfolk bortfalt ved 62 år. Han fikk etter klage til Den europeiske Sosialrettskomitéen medhold i at regelen i sjømannsloven var i strid med bestemmelser i Den (reviderte) europeiske sosialpakt. Høyesterett hadde tidligere (Rt. 2010 s. 202) avgjort at oppsigelsen var gyldig. Fellesforbundet, som hadde dekket alle kostnader for den oppsagte sjømannen, fikk ikke medhold i krav om at staten skulle erstatte disse kostnadene. Etter en gjennomgåelse av lovgivningsprosessen forut for endringene av sjømannsloven i 2007 kom Høyesterett til at Sosialpakten ikke var til hinder for videreføringen av aldersgrensebestemmelsen i § 19 nr. 1. Det ble ikke utelukket at brudd på departementets opplysningsplikt overfor Stortinget under lovgivningsprosessen kunne føre til erstatningsansvar overfor borgere som ble berørt av lovvedtaket, men det var klart at noe slikt brudd ikke i noe fall forelå i denne saken. Anken over lagmannsrettens frifinnelsesdom ble forkastet.

##### [Høyesteretts dom 22. desember 2015 \(Rt. 2015 s. 1504\)](#)

##### **Arbeidsulykke. Foretaksstraff.**

En industribedrift ble idømt foretaksstraff etter straffeloven 1902 § 48a og § 48b på 100 000 kroner for overtredelse av arbeidsmiljøloven § 19-1 første ledd jf. § 2-1, jf. § 3-1 annet ledd bokstav c jf. internkontrollforskriften § 5 sjette ledd, jf. arbeidsmiljøloven § 4-4 første ledd jf. arbeidsplassforskriften § 2-11 første ledd. En arbeidstager falt og pådrog seg hjernerystelse på grunn av dårlig belysning i et fabrikklokale. Arbeidsledelsen var kjent med belysningsproblemet. Objektivt sett forelå en overtredelse av arbeidsmiljøloven § 19-1, og det var uaktsomt at det ikke var satt inn mobilt lys eller at arbeidstageren ikke var instruert om å bruke en annen maskin. Et flertall på tre dommere kom til at foretaksstraff burde anvendes. Det ble vist til at allmennpreventive hensyn talte for foretaksstraff, til at overtredelsen gjaldt bestemmelser som var satt til å verne arbeidstagernes liv og helse, og til at arbeidsledelsen hadde kunnskap om den dårlige belysningen, uten å ha gjort noe med det, til tross for at det allerede hadde vært en arbeidsulykke av samme årsak. To dommere mente at bedriften ikke skulle ilegges foretaksstraff.

##### [Høyesteretts dom 8. desember 2015 \(Rt. 2015 s. 1332\)](#)

##### **Oppsigelses. Utvelgelseskrets.**

En arbeidstager ble oppsagt da virksomheten la ned den avdelingen han ledet og var den eneste ansatte i. Arbeidsgiveren hadde ikke vurdert oppsigelse av en av de andre ansatte i stedet for den oppsagte. Høyesterett kom til at det var saklig begrunnet å begrense utvelgelseskretsen for oppsigelse til den enkelte avdeling, selv om denne bare hadde én ansatt, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 første og andre ledd. Det ble blant annet vist til virksomhetens tidligere praksis ved nedbemanning, og til dens økonomiske stilling. Et fremsatt tilbud om en annen stilling tilfredsstilte kravet til «annet passende arbeid i virksomheten», jf. § 15-7 andre ledd, selv om denne stillingen var dårligere avlønnet.

Oppsigelsen ble ansett saklig begrunnet. Anken over lagmannsrettens frifinnende dom ble forkastet.

#### [Høyesteretts dom 1. desember 2015 \(Rt 2015 s.1313\)](#)

##### **Forvaltningsrett. Diskriminering. Domstolsprøving av nemndsvedtak.**

Ankeutvalget uttalte at vedtak av Likestillings- og diskrimineringsnemnda som konkluderer med at det ikke er begått brudd på diskrimineringslovgivningen, ikke kan bringes inn for domstolene etter diskrimineringsombudsloven § 12. Det ble vist til at et slikt vedtak ikke innebærer noen form for rettsvirkninger, at det ikke er til hinder for at arbeidstakeren reiser søksmål mot arbeidsgiveren med påstand om å ha blitt diskriminert, og at det er nødvendig å reise søksmål også mot arbeidsgiveren for at denne skal bli bundet av en dom. Arbeidstakerens søksmål ble avvist.

#### [Høyesteretts dom 11. november 2015 - Rt. 2015 s. 1239](#)

##### **Skatterett. Arbeidsgiveravgift. Utsendte (innleide) arbeidstakere. Fordel ved fri kost.**

Polske arbeidstakere som hadde fri kost fra arbeidsgiverne, ble ved ligningen fordelsbeskattet for kostbesparelse i hjemmet etter Skattedirektoratets satser, jf. skatteloven § 5-12 tredje ledd. Arbeidsgiveravgiften ble beregnet på det samme grunnlaget. Høyesterett uttalte at kostbesparelsen i hjemmet skulle fastsettes etter Skattedirektoratets satser uten hensyn til det lavere kostnadsnivået i Polen, hvor skattyterne hadde sine hjem. Det var ikke rom for noen innskrenkende fortolkning av § 5-12 tredje ledd, og skatteloven § 7-1 fikk ikke anvendelse.

#### [Høyesteretts dom 19. oktober 2015 \(Rt 2015 s. 1136\)](#)

##### **Forvaltningsrett. Lærlingkontrakt. Læretid**

En lærling under videregående opplæring i ambulansefaget hadde inngått en tidsbegrenset læreaftale og avtale om midlertidig ansettelse i et helseforetak. På grunn av langvarig sykdom fikk hun et lengre avbrudd i læretiden. Hun krevde å få en tilsvarende forlengelse av læretiden i den samme bedriften utover den perioden som var avtalt, jf. opplæringsloven § 4-2. Høyesterett kom til at lærebedriften ikke var forpliktet til å forlenge læretiden. Det ble vist til at læreaftalen var tidsavgrenset, at opplæringsloven med forskrifter ikke ga henne krav på å gjennomføre opplæringsdelen av læretiden ut over tidsavgrensningen i avtalen, og til at det overordnede ansvaret for at elever får fullført sin utdanning ligger hos fylkeskommunen. Foretaket ble frifunnet.

## LAGMANNSRETTENE

---

#### [Gulating lagmannsretts kjennelse 12. februar 2016 \(LG-2016-18480\)](#)

##### **Arbeidsrett. Oppsigelse. Førerkortbeslag. Arbeidsmiljøloven § 15-11**

Saken gjaldt rett til å stå i stillingen under behandlingen av oppsigelsessak. Lagmannsretten kom - som tingretten - til at arbeidstakeren ikke hadde rett til å stå i stillingen under behandlingen av oppsigelsessaken. Arbeidstakeren hadde mistet førerkortet (promillekjøring) og arbeidsgiver sa av den grunn opp arbeidstakeren. Arbeidstakerens anførsler om at førerkort ikke var nødvendig for utføring av arbeidsoppgavene førte ikke frem. Det ble gitt ny frist for fratreden.

#### [Borgarting lagmannsretts dom 8. februar 2016 \(LB-2014-177306\)](#)

##### **Arbeidsrett. Avtalerett. Avskjed. Økonomisk kompensasjon. Avtaleloven § 33 og § 36.**

Avskjed av en markedsjef hos en turoperatør ble kjent urettmessig. Det var vesentlige prosessuelle og materielle mangler ved vedtaket. Det var ikke grunnlag for å kjenne arbeidsavtalens bestemmelse om lønn ut åremålsperioden ugyldig. Arbeidstaker ble også tilkjent erstatning for ikke-økonomisk skade.

[Eidsivating lagmannsretts dom 4. februar 2016 \(LE-2015-103142\)](#)

**Arbeidsrett. Virksomhetsoverdragelse. Erstatning. Aml. § 16-1, § 16-2, § 16-3.**

Legevakten i Eidsvoll kommune holdt tidligere til på Stensby sykehus hvor Akershus universitetssykehus (Ahus) hadde det formelle ansvaret også for legevaktvirksomheten. I forbindelse med at sykehuset ble lagt ned ved årsskiftet 2012/2013, etablerte kommunen ny legevakt et annet sted. En del av sykepleierne som hadde arbeidet ved legevakten på Stensby, men som ikke fikk arbeid på den nye legevakten, gikk til sak mot kommunen fordi de mente det hadde skjedd en virksomhetsoverdragelse iht. reglene i arbeidsmiljølovens kapittel 16. Det ble fremsatt krav om at arbeidsavtalene var overført kommunen og krav om erstatning for økonomisk tap. Kommunen bestred kravene og mente også at reglene om virksomhetsoverdragelse ikke fikk anvendelse på de ansatte som hadde fått beholde et arbeidsforhold til Ahus. Lagmannsretten kom til at reglene om virksomhetsoverdragelse også omfattet de som hadde fått beholde arbeidsforholdet til tidligere arbeidsgiver. I tillegg kom lagmannsretten, i motsetning til tingretten, til at det hadde skjedd en virksomhetsoverdragelse. Arbeidstakerne ble tilkjent erstatning for enkelte av de poster de hadde fremsatt krav om.

[Borgarting lagmannsretts dom 1. februar 2016 \(LB-2015-108437\)](#)

**Arbeidsrett. Oppsigelse i prøvetid. Arbeidsmiljøloven § 15-6, § 15-7 og § 15-9.**

Oppsigelse i prøvetiden av parkeringsbetjent var lovlig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-6. Hun hadde parkert på oppdragsgivers eiendom uten å betale avgift og hadde benyttet seg av en testkontrollavgiftslapp for å unngå kontrollavgift. Hennes graviditet var ikke årsak til oppsigelsen.

[Borgarting lagmannsretts dom 1. februar 2016 \(LB-2015-48782\)](#)

**Arbeidsrett. Oppsigelse i arbeidsforhold, skipsarbeidsloven av 21.6.2013 § 5-6.**

Saken gjaldt en vikar ombord på Color Lines skip i fart mellom Kristiansand og Hirtshals, Danmark. Han hadde solgt flere kvoter tollfrie varer ved to forskjellige anledninger samme kveld til to andre ansatte ombord, uten at han forvisset seg om at de hadde rett til slik handel, da han bl.a. unnlot å etterspørre deres boardingkort. Dette var brudd på arbeidsgivers kasseinstruks. Den ansatte erkjente forholdene og at han var klar over at han ikke fulgte instruks. Etter en samlet vurdering, der lagmannsretten også la vekt på de konsekvenser slike pliktbrudd kan ha for arbeidsgivers tillitsforhold til tollmyndighetene, herunder av stor økonomisk betydning, fant lagmannsretten i motsetning til tingretten at oppsigelsen var saklig begrunnet.

[Borgarting lagmannsretts dom 25. januar 2016 \(LB-2015-21922\)](#)

**Erstatningsrett. Personskade. Ansvarsgrunnlag. Skl. § 2-1 første ledd.**

En musiker krevde erstatning av skadeforsikringsselskapet til en pub han spilte på da han ble påført en skade. Lagmannsretten fant ikke at det forelå ansvarsgrunnlag. Skaden var forårsaket av en gjest. Det forelå ikke ansvarsbetingende handlinger fra pubens side.

[Borgarting lagmannsretts kjennelse 18. januar 2016 \(LB-2015-198609\)](#)

**Arbeidsgiveransvar. Vilkår for å fremme søksmål. Avvisning. Pilotsaken. Kabinsaken. Tvisteloven § 1-3.**

Søksmålvilkår - rettslig interesse. Krav om avvisning fordi saksøkerne ikke fylt søksmålvilkårene i tvisteloven § 1-3 ble ikke tatt til følge av tingretten. Arbeidstakere var flyttet over til heleide datterselskaper. Søksmålet gjaldt hvem som har arbeidsgiveransvar

etter slik omorganisering. Uttalt at kravet var et rettskrav, og at saksøkerne hadde reelt behov for å få kravet avgjort. Anke til lagmannsretten førte ikke frem.

[Frostating lagmannsretts kjennelse 22. desember 2015 \(LF-2015-198341\)](#)

**Arbeidsrett. Gyldigheten av oppsigelse. Arbeidsmiljøloven § 15-11.**

Tvist om arbeidstaker kan kreve å stå i stillingen mens saken behandles etter at søksmål var anlagt om gyldigheten av oppsigelse. Kommunen anket tingrettens avgjørelse, men anken ble forkastet.

[Agder lagmannsretts dom 16. desember 2015 \(LA-2015-37805\)](#)

**Arbeidsrett. Feriepenger. Månedlig utbetaling av feriepenger. Ferieloven § 11 nr. 1.**

Saken gjaldt krav på ny særskilt betaling av feriepenger. Arbeidstakeren hadde i henhold til arbeidsavtalen fått utbetalt feriepengene gjennom opptjeningsåret som en inkludert del av månedslønnen. Etter ansettelsesforholdets opphør, fremsatte arbeidstakeren krav om utbetaling av feriepenger på ny som følge av at den foretatte utbetalingen var i strid med ferieloven § 11 nr. 1. Lagmannsretten tok kravet til følge.

[Gulating lagmannsretts dom 4. desember 2015 \(LG-2014-205435\)](#)

**Arbeidsrett. Oppsigelse. Omorganisering og nedbemanning. Aml. § 15-1 og § 15-7.**

Saken gjelder gyldigheten av oppsigelse i arbeidsforhold begrunnet i virksomhetens forhold og krav om erstatning. Arbeidstaker på 60 år og med 7 år og 7 måneders ansiennitet ble oppsagt etter nedleggelse av en post i psykiatrien i et helseforetak. Lagmannsretten kom til at oppsigelsen var gyldig. Lagmannsretten vurderte begrensningen i utvalgskrets og de utvelgelseskriterier som var lagt til grunn for avgjørelsen av hvem som skulle sies opp, å være saklig begrunnet. Det var gjennomført drøftelsesmøte i henhold til vilkårene i arbeidsmiljøloven § 15-1. Arbeidsgiver hadde ikke annet passende arbeid å tilby den ansatte. Lagmannsretten fant heller ikke at den konkrete interesseavveiningen mellom arbeidsgivers behov og ulempene for den ansatte gjorde oppsigelsen ugyldig. Konkret avgjørelse.

[Eidsivating lagmannsretts dom 4. desember 2015 \(LE-2015-40121\)](#)

**Erstatningsrett. Avskjed. Grovt pliktbrudd mislighold av arbeidsavtale. Aml. § 15-14.**

En lege ble oppsagt fra sin stilling som overlege. Oppsigelsen fylte ikke arbeidsmiljølovens krav og ble trukket tilbake. Legen ble senere avskjediget. Han reiste søksmål med påstand om erstatning og oppreisning. Tingretten frifant sykehuset. Anken til lagmannsretten ble forkastet.

[Hålogaland lagmannsretts kjennelse 26. november 2015 \(LH-2015-172667\)](#)

**Sivilprosess. Arbeidsrett. Tvisteloven. Avskjed. Bevisavskjæring.**

Saken gjaldt bevisavskjæring i arbeidsrettstvist, jf. tvisteloven § 22-7 og personopplysningsforskriften kapittel 9. Etter at arbeidstakeren var blitt avskjediget, foretok arbeidsgiveren innsyn i hans e-postkasse under henvisning til personopplysningsforskriften § 9-2 første ledd bokstav b. I saken om gyldigheten av avskjeden krevde arbeidstakeren at e-poster arbeidsgiveren hadde fått innsyn i på denne måten, skulle avskjæres som bevis. Begjæringen om bevisavskjæring ble ikke tatt til følge av lagmannsretten. For en gruppe e-poster forelå ikke brudd på personopplysningsforskriften, og dermed heller ikke grunnlag for bevisavskjæring etter tvisteloven § 22-7. For øvrige e-poster tok ikke lagmannsretten endelig stilling til om det forelå forskriftsbrudd, siden interesseavveiningen etter § 22-7 uansett ikke tilsa bevisavskjæring. Lagmannsretten vektla at det uansett ikke dreide seg om en alvorlig krenkelse av personvernet siden arbeidsgiveren hadde hjemmel for å gjennomføre arbeidstakerens e-postkasse på den måten som var gjort, og samtlige fremlagte

e-poster var virksomhetsrelaterte. At arbeidsgiveren gis adgang til bruk av det som arbeidstakeren har valgt å kommunisere om virksomheten fra den virksomhetseide e-postkassen, ville etter lagmannsrettens vurdering gjennomgående være mindre inngripende enn bruk av opplysninger innhentet fra arbeidsgiverens kontrollsystemer. Videre vektla lagmannsretten at de aktuelle e-postene kunne være av relativt stor betydning for sakens opplysning. Dette hadde sin bakgrunn i at avskjedsgrunnlaget på mange måter hadde utspring i arbeidstakerens kommunikasjon med andre, og at arbeidstakerens e-poster ville være et sentralt bevismiddel i så måte.

#### [Gulating lagmannsretts dom 20. november 2015 \(LG-2013-167255\)](#)

##### **Arbeidsforhold m.v. Tariffavtale. Aldersdiskriminering. Erstatning. Aml. § 13-1.**

Ti helikopterpiloter hadde fratrudd ved tariffestet aldersgrense på 60 år. Pilotene hadde vunnet frem med at tariffavtalen var i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 om aldersdiskriminering, og Høyesterett avsa dom (Rt. 2012 s.219) om at pilotene fortsatt var ansatt i selskapet etter fylte 60 år. Saken her gjelder krav om erstatning. Pilotene ble tilkjent erstatning for økonomisk tap og oppreisningserstatning. Lagmannsretten la til grunn at det bare unntaksvis er rom for unnskyldning når det gjelder rettsvillfarelse. Lagmannsretten (flertallet) viste til at selskapet ikke så det som noe sikkerhetsmessig problem med videre flyging etter fylte 60 år. Selskapet hadde da god grunn til å regne med at tariffbestemmelsen var i strid med arbeidsmiljølovens bestemmelse om aldersdiskriminering. To dommere dissenterte vedrørende erstatningsgrunnlaget for å tilkjenne erstatning for økonomisk tap. Mindretallet mente at selskapet ikke hadde handlet uaktsomt, men at erstatning ikke var betinget av uaktsomhet idet det forelå kontraktsbrudd.

## ARBEIDSRETTE

---

#### [Arbeidsrettens dom 3. februar 2016 \(Lnr. 3/2016\)](#)

##### **Arbeidskamp. Fredsplikt.**

Saken gjaldt spørsmål om en varslet boikott var tariffstridig og ulovlig. Industri Energi varslet 30. september 2015 boikott overfor Technip Singapore PTE Ltd. Det anførte formålet med boikotten var å underbygge krav om tariffavtale med dett selskapet. Arbeidsrettens flertall (4) kom til at boikotten delvis hadde som formål å fremtvinge endringer i tariffforholdet mellom LO/Industri Energi og NHO/Technip Norge AS. Det ble særlig lagt vekt på at boikotten ikke ville få nevneverdig virkning for Technip Singapore, og at den var egnet til å påvirke Technip Norge slik at selskapet måtte foreta noe som det etter tariffavtalen har frihet til å bestemme. Den varslede boikotten var derfor i strid med forbudet mot annen arbeidskamp etter arbeidstvistloven § 8 og Hovedavtalen LO-NHO § 2-2.

#### [Arbeidsrettens dom 22. januar 2016 \(Lnr. 2/2016\)](#)

Saken gjaldt spørsmål om overenskomst mellom NITO og NHO for perioden 2014–2016 punkt 3-1 annet ledd og punkt 3-2 femte ledd gjaldt medlemmer av NITO med utdanning ut over bachelornivå. Arbeidsrettens flertall (5) kom til at det måtte besvares bekræftende.

#### [Arbeidsrettens dom 14. januar 2016 \(Lnr. 1/2016\)](#)

##### **Demonstrasjonsstreik. Politiske aksjoner.**

Saken dreiet seg om rettmessigheten av en demonstrasjonsstreik som ble gjennomført innen jernbanesektoren 15. juni 2015. Aksjonen var en demonstrasjon mot regjeringens forslag til jernbanereform, jf. Meld. St. 27 (2014–2015), og den varte i tre timer fra kl. 10.00 til 13.00. Aksjonen ble iverksatt av Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund, som begge er tilsluttet LO, blant medlemmer ansatt i NSB, Flytoget og Jernbaneverket. Arbeidsgiverforeningen Spekter, som organiserer NSB og Flytoget, gikk til søksmål og hevdet at aksjonen var i strid med fredsplikten. Arbeidsretten kom til at aksjonen var rettmessig.

#### [Arbeidsrettens dom 18. desember 2015 \(Lnr. 33/2015\)](#)

##### **Tariffavtalens stilling ved virksomhetsoverdragelse.**

Saken gjaldt spørsmål om tariffavtalene mellom Oslo kommune på den ene siden og Fagforbundet og Fellesorganisasjonen på den andre siden var bindende for Karea-Varbas AS etter at virksomheten i det kommunale foretaket Karea Oslo KF ble overført til Karea-Varbas AS. Arbeidsretten kom under dissens (6-1) til at Karea-Varbas AS ikke var bundet av tariffavtalene. Det ble blant annet vist til at det var tale om sammenslåing av et aksjeselskap og et kommunalt foretak som hver for seg over tid hadde drevet aktivitet som selvstendige enheter med Oslo kommune som eier. Når det ikke var grunn til å tro at overdragelsen var motivert av et ønske om å omgå eller komme fri fra tariffoppliktelse, kunne eierforhold eller eierstyring i seg selv ikke begrunne at tariffavtalen som sådan ble bindende for erververen. Overdragelsen innebar – og kom til å innebære – ikke ubetydelige endringer i det arbeidet som ble utført av Karea Oslo KF. Det måtte også legges vekt på at overdragelse skjedde til en tariffbundet virksomhet. Selv om bortfall av overenskomstene utvilsomt hadde uheldige utslag for enkelte arbeidstageres pensjonsrettigheter, kunne de pensjonsmessige konsekvensene i seg selv ikke begrunne at tariffavtalene ble bindende for erververen i dette tilfellet. Det var på den bakgrunn ikke nødvendig å ta stilling til om arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd om pensjoner fikk anvendelse hvor tariffbundet hadde sitt grunnlag i de ulovfestede tariffrettslige normene.

#### [Arbeidsrettens dom 14. desember 2015 \(Lnr. 31/2015\)](#)

##### **Tariffolkning.**

I overenskomsten mellom Spekter Helse og Legeforeningen er det en bestemmelse om fritak for vakt. Første ledd regulerer overordnet leges rett til fritak for vakt, mens andre ledd regulerer lengden av den daglige arbeidstid for gravide i de tre siste måneder av svangerskapet. Spørsmålet i saken var om gravide også hadde rett til fritak for vakt på kveld/natt og lørdager og helge- og høytidsdager. Ordlyden gav ikke støtte for noe generelt vaktfritak for gravide. Tidligere overenskomster i KS, Oslo kommune og staten gav ikke holdepunkter for at det tidligere gjaldt noe generelt vaktfritak. Legeforeningen hadde tidligere fremmet krav om et generelt vaktfritak for gravide, og dette hadde ikke blitt tatt til følge. Praksis fra helseforetak som innvilget gravide vaktfritak, måtte anses å ha sammenheng med arbeidsgivers tilretteleggelsesplikt etter andre bestemmelser i overenskomsten og arbeidsmiljøloven. Arbeidsretten kom til at spørsmålet måtte besvares benektende.

#### [Arbeidsrettens dom 9. desember 2015 \(Lnr. 30/2015\)](#)

##### **Tariffolkning.**

Overenskomst mellom Spekter og Legeforeningen fastsetter at den alminnelige arbeidstid i gjennomsnitt ikke skal overstige 37,5 timer per uke. For turnusleger og leger i spesialisering skal arbeidstiden være 35,5 timer per uke i gjennomsnitt «[d]ersom det i den alminnelige arbeidstiden er oppsatt aktivt eller passivt arbeid mellom kl. 20.00 og kl. 06.00». Spørsmålet i saken var om det kreves et visst omfang av arbeid i dette tidsrom for rett til redusert arbeidstid. Partene var enige om at det var tariffhistorien knyttet til tidligere avtale mellom KS og Legeforeningen som var av betydning. Ordlyden gav isolert sett ikke støtte for å oppstille noe omfangskrav. Fra Spekters side ble det vist til ARD 1994 s. 50 og ARD 1996 s. 108, hvor det var lagt til grunn at det gjaldt et omfangskrav for rett til redusert arbeidstid etter Hovedtariffavtalen i KS-området, og at det tilsvarende måtte gjelde for avtalen med Legeforeningen. Retten viste til at disse dommene gjaldt et annet tariffområde som har en annen utforming av vilkåret for rett til redusert arbeidstid. Dissens 6-1.

---

## FORVALTNINGSPRAKSIS

### LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUDET

---

[Sak 14/1930](#) Kvinne diskriminert av tingrett på grunn av alder.

[Sak 13/2282](#) Klager var ikke diskriminert på grunn av foreldrepermisjon ved beregning av fastlønn.

[Sak 14/388](#) Lege ble diskriminert på grunn av religion i ansettelsesprosess fordi hun reservert seg mot å utføre aborter.

---

## EU/EØS

---

### SAKER FRA EU-DOMSTOLEN

---

[Dom Kypros, C-515/14, EU:C:2016:30](#)

**Fri bevegelighet av personer. Aldersdiskriminering. Ytelser ved alderdom.**

Dom 21. januar 2016

1) Republikken Cypern har tilsidesatt sine forpliktelse i henhold til artikkel 45 TEUF og 48 TEUF samt artikkel 4, stk. 3, TEU, idet den ikke med tilbakevirkende kraft fra den 1. maj 2004 har ophævet alderskriteriet i artikkel 27 i lov nr. 97 (I)/1997 om pension, som afholder arbejdstagere fra at forlade deres hjemland for at udøve erhvervsmæssig beskæftigelse i en anden medlemsstat, i Den Europæiske Unions institutioner eller i en anden international organisation, og som medfører en ulige behandling mellem på den ene side vandrende arbejdstagere, herunder dem, der arbejder i Den Europæiske Unions institutioner eller i en anden international organisation, og på den anden side de tjenestemænd, som har udøvet deres beskæftigelse i Cypern.

[Dom Alfred Knauer, C-453/14, EU:C:2016:37](#)

**Begrepet „tilsvarende ytelser“. Likestilling av ytelser ved alderdom fra to medlemsstater.**

Dom 21. januar 2016

1) Artikel 5, litra a), i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger skal fortolkes således, at under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede udgør ydelser ved alderdom, som udredes af en medlemsstats erhvervstilknyttede pensionsordning, og ydelser, som udredes af en lovbestemt pensionsordning i en anden medlemsstat, idet disse to ordninger henhører under anvendelsesområdet for den samme forordning, tilsvarende ydelser som omhandlet i denne bestemmelse, når de to kategorier af ydelser forfølger det samme formål om at sikre modtagerne, at de kan opretholde en levestandard, der svarer til den, som disse sidstnævnte havde før deres pension.

[Dom i forente saker UNIS m.fl. C-25/14 og C-26/14, EU:C:2015:821](#)

**Fri bevægelse av tjenester. Likebehandling. Krav til åpenhet. Nasjonale tariffavtaler. System for nasjonale velferdsordninger som supplerer det allmenne system.**

Dom 17. desember 2015

1) Den skyldighet att lämna insyn som följer av artikkel 56 FEUF utgör hinder för att en medlemsstat gör ett kollektivavtal bindande för samtliga arbetsgivare och arbetstagare i en bransch, när kollektivavtalet har ingåtts av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna i en bransch och innebär att en enda ekonomisk aktör, som har valts av arbetsmarknadens parter, ska förvalta ett obligatoriskt kompletterande socialförsäkringssystem som införts till förmån för arbetstagarna, om det inte i den nationella lagstiftningen föreskrivs ett tillräckligt mått av

offentlighet så att den behöriga myndigheten fullt ut kan beakta upplysningar som ingetts om att ett förmånligare anbud föreligger.

2) Förevarande dom ska inte ha rättsverkningar i förhållande till kollektivavtal som innebär att ett enda organ utses att förvalta ett kompletterande socialförsäkringssystem, när en myndighet har gjort avtalen bindande för samtliga arbetsgivare och arbetstagare i en bransch innan förevarande dom avkunnas. Detta gäller dock inte mål i vilka talan har väckts före den tidpunkten.

[Dom Aira Pascual m.fl. C-509/14, EU:C:2015/781](#)

**Virksomhetsoverdragelse. Beskyttelse av arbetstakers rättigheter. Erververs förpliktelse til å overta arbeidstakere. Offentlig virksomhet med ansvar for allmenntilgj tjeneste.**

Dom 26. November 2015

Artikel 1.1 i rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, ska tolkas så, att tillämpningsområdet för direktivet omfattar ett fall där ett offentligt företag, som ansvarar för ekonomisk verksamhet bestående i hanteringen av intermodala transportenheter, medelst ett avtal om tillhandahållande av allmännyttiga tjänster anförtror åt ett annat företag att bedriva verksamheten genom att ställa nödvändig infrastruktur och anläggningar som de äger till det sistnämnda företagets förfogande, och därefter beslutar att säga upp avtalet utan att överta det sistnämnda företagets personal med motiveringen att det i fortsättningen självt önskar bedriva verksamheten med sin egen personal.

[Dom María Auxiliadora Arjona Camacho C-407/14, EU:C:2016:37](#)

**Kjønnsdiskriminering. Oppsigelse. Kompensasjon eller erstatning.**

Dom 17. desember 2015

Artikel 18 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet ska tolkas så, att för att säkerställa en faktisk och effektiv kompensasjon eller gottgörelse – på ett sätt som är avskräckande och proportionerligt – för den förlust eller skada som lidits av en person som drabbats av könsdiskriminering innebär denna artikel ett krav för medlemsstater som väljer ekonomisk kompensasjon eller gottgörelse att införa bestämmelser i sina rättsordningar som, enligt vad medlemsstaterna bestämmer, föreskriver att skadestånd som helt täcker den skada som lidits ska utgå till den skadelidande.

---

GENERALADVOKATENS FORSLAG TIL AVGJØRELSER

[Sak C-300/15 Charles Kohll og Sylvie Kohll-Schlesser mot Directeur de l'administration des contributions directes, EU:C:2016:86](#)

**Fri bevegelighet av personer. Arbeidstaker. Likebehandling. Inntektsskatt. Pensjon.**

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Manuel Campos Sánchez Bordona 16. februar 2016 Den fria rörligheten för arbetstagare, vilken föreskrivs i artikel 45 FEUF, utgör hinder för en nationell bestämmelse som artikel 139ter första punkten i lagen av den 4 december 1967 om inkomstskatt, i dess ändrade lydelse, i den del det i denna bestämmelse anges att den där föreskrivna skattekrediten endast ska beviljas personer som omfattas av systemet med källskatt.

[Sak C-441/14 Dansk Industri \(DI\), på vegne av Ajos A/S mot dødsboet etter Karsten Eigil Rasmussen, EU:C:2015:776](#)

**Aldersdiskriminering.**

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Yves Bot 25. november 2015

Det ankommer på den hänskjutande domstolen – i ett mål mellan enskilda som omfattas av tillämpningsområdet för rådets direktiv 2000/78/EG av den 27. november 2000 om

inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet – att vid tillämpningen av bestämmelser i nationell rätt tolka dessa på ett sådant sätt att de kan tillämpas i överensstämmelse med direktivets ordalydelse och syfte. Förekomsten av en fast nationell rättspraxis som strider mot direktiv 2000/78 utgör inte något hinder för den hänskjutande domstolen att fullgöra denna skyldighet att göra en direktivkonform tolkning. Under sådana omständigheter som dem som föreligger i det nationella målet utgör dessutom varken rättssäkerhetsprincipen eller principen om skydd för berättigade förväntningar hinder mot att fullgöra en sådan skyldighet.

---

## NYE SAKER

[Sak C-680/15 van Felja mot Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH](#)

### **Virksomhetsoverdragelse, «dynamiske henvisningsklausuler» til tariffavtaler, Grunnrettscharteret artikkel 16 og næringsfrihet**

Foreleggelse 17. desember 2015 fra Bundesarbeitsgericht, Tyskland

#### **Præjudicielle spørsmål**

I.

1) Er artikkel 3 i Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 til hinder for en national ordning, der bestemmer, at alle løn- og arbejdsvilkår, som i forbindelse med overdragelse af en virksomhed eller en bedrift egenhændigt og individuelt er aftalt i en arbejdskontrakt mellem overdrageren og arbejdstageren, skal overgå uændret til erhververen, som om han selv havde aftalt dem med den enkelte arbejdstager, når national lovgivning giver erhververen mulighed både for en tilpasning ved aftale og for en ensidig tilpasning?

2) Hvis det første spørgsmål samlet set eller med hensyn til en bestemt gruppe individuelt aftalte løn- og arbejdsvilkår i arbejdskontrakten mellem overdrageren og arbejdstageren besvares bekræftende:

Kan det af anvendelsen af direktiv 2001/23/EF's artikkel 3 udledes, at visse egenhændigt aftalte arbejdsvilkår mellem overdrager og arbejdstager skal undtages fra den uændrede overførsel og tilpasses udelukkende på grundlag af overførslen af virksomheden eller bedriften?

3) Hvis kriterierne i Domstolens svar på det første og det andet spørgsmål medfører, at en individuel henvisning, der er aftalt med den enkelte arbejdstager, hvorved visse bestemmelser i en kollektiv overenskomst egenhændigt gøres til en dynamisk del af en arbejdskontrakt, ikke overgår i uændret form til erhververen:

a) Gælder dette ligeledes, når hverken overdrageren eller erhververen er part i en kollektiv overenskomst eller tilhører en sådan part, dvs. når bestemmelserne i den kollektive overenskomst allerede før overførslen af virksomheden eller bedriften fandt anvendelse på arbejdsforholdet udelukkende, fordi der i arbejdskontrakten var indgået en egenhændig aftale med overdrageren om en henvisningsklausul?

b) Hvis dette spørgsmål besvares bekræftende:

Gælder dette ligeledes, når overdrageren og erhververen er virksomheder i samme koncern?

II.

Er artikkel 16 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder til hinder for en national ordning, der er indført til gennemførelse af direktiv 77/187/EØF eller 2001/23/EF, og som bestemmer, at erhververen i forbindelse med en overførsel af en virksomhed eller bedrift er bundet til de arbejdsvilkår, som overdrageren egenhændigt og individuelt har aftalt med arbejdstageren før overførslen af bedriften, som om erhververen selv havde aftalt dem, selv om disse vilkår gør visse bestemmelser i en kollektiv overenskomst, der ellers ikke ville gælde for arbejdsforholdet, til en dynamisk del af en arbejdskontrakt, i det omfang national lovgivning giver erhververen mulighed både for en tilpasning ved aftale og for en ensidig tilpasning?

---

## SAKER FRA EFTA-DOMSTOLEN

[Sak E-5/15 Matja Kumba T. M'bye m.fl. og Stiftelsen Fossumkollektivet](#)

Rådgivende uttalelse 16. desember 2015

**Arbeidstid. Beskyttelse av arbeidstakernes helse og sikkerhet. Organisering av arbeidstiden. Hviletid. Øvre grense for arbeidstid per uke. Unntak fra korteste hviletid. Arbeidstakers samtykke. Skade**

1. En gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 84 timer i medleverforhold er forenlig med direktiv 2003/88/EF artikkel 6 i tilfelle som omfattes av artikkel 22 nr. 1 bokstav a), forutsatt at arbeidstakeren uttrykkelig, frivillig og individuelt har samtykket til å utføre slikt arbeid, og forutsatt at de generelle prinsipper om beskyttelse av arbeidstakerens sikkerhet og helse etterlevs. Dette innebærer at dersom en EØS-stat benytter muligheten direktivet artikkel 22 nr. 1 gir, må nasjonal lovgivning ta tilbørlig hensyn til arbeidstakernes fysiske og psykiske velferd. En slik arbeidstidsordning er imidlertid forenlig med direktivet artiklene 3 og 5 bare dersom vilkårene for anvendelse av unntaket i artikkel 17 nr. 2, sammenholdt med artikkel 17 nr. 3 bokstav c) i), er oppfylt.

2. En nasjonal bestemmelse som innebærer at en arbeidstakers samtykke til å arbeide utover 60 timer per uke i medleverforhold ikke kan trekkes tilbake, er forenlig med direktivet artiklene 6 og 22, forutsatt at de generelle prinsipper om beskyttelse av arbeidstakernes sikkerhet og helse etterlevs.

3. Et varsel om endringsoppsigelse som gis etter at en arbeidstaker har nektet å samtykke til en arbeidstidsordning utover 48 timer i løpet av en syvdagers periode, er ikke å anse som en skade etter direktivet artikkel 22 nr. 1 bokstav b), dersom oppsigelsen av arbeidsforholdet er begrunnet i forhold som er helt uavhengige av arbeidstakerens manglende samtykke til å utføre slikt ekstra arbeid.

---

## INTERNASJONALT

---

### DEN EUROPEISKE MENNESKERETTIGHETSDOMSTOL

Dom 9. februar 2016 [Meier v. Switzerland](#) (application number 10109/14)

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

The case concerned the requirement for a prisoner to work beyond the retirement age. The Court noted that there was insufficient consensus among Council of Europe member States regarding compulsory work for prisoners after retirement age. Accordingly, it emphasised, on the one hand, that the Swiss authorities enjoyed a considerable margin of appreciation and, on the other, that no absolute prohibition could be inferred from Article 4 of the Convention. The compulsory work performed by Mr Meier during his detention could therefore be regarded as “work required to be done in the ordinary course of detention”, for the purpose of Article 4 of the Convention. Consequently, it did not constitute “forced or compulsory labour” within the meaning of that Article.

Dom 2. februar 2016 [Sodan v. Turkey](#) (application number 18650/05)

**EMK art. 8 og EMK art. 6, retten til respekt for privatliv og familieliv**

The case concerned the applicant's transfer from his senior post within the governor's office in the capital to a similar post in the provinces following a report on his conduct pointing out that his wife wore an Islamic veil and that he himself had an introverted personality. The Court found in particular that the decision to transfer Mr Sodan to an equivalent post in a city which was less important in administrative terms had been based on reasons relating to his private life. Even supposing that that interference had been prescribed by law and pursued one of the legitimate aims set out in Article 8 of the Convention, the Court considered that it

had not been necessary in a democratic society. The Court observed that the impugned proceedings had lasted in excess of six years and two months, which period of time did not meet the “reasonable time” requirement.

Dom 12. januar 2016 [Milojević and Others v. Serbia](#) (application number 43519/07, 43524/07, og 45247/07)

**EMK art. 6 og EMK art. 8, personvern, innsyn i arbeidstagers e-post**

The case concerned the dismissal of three police officers from the police force pending criminal proceedings against them and their complaint that, despite their ensuing acquittal, they had not been reinstated. Relying on Article 8 (right to respect for private and family life), the applicants complained that their dismissals, having brought great shame on them, had affected their reputations and the material well-being of themselves and their families. They alleged in particular that Article 45 of the Ministry of Interior Act gave unlimited discretion to the Ministry to terminate the employment of police officers, solely on the basis of the initiation of criminal proceedings, and – citing another case in which a police officer had been charged with a similar offence and acquitted, but remained in post – that this discretionary power had not been consistently applied. The applicants also alleged under Article 6 § 1 (right to a fair hearing) that the decisions in the civil proceedings concerning their dismissals had been arbitrary.

Dom 12. januar 2016 [Bărbulescu v. Romania](#) (application number 61496/08)

**EMK art. 8, retten til respekt for privatliv**

The applicant was dismissed by his employer, a private company, for using the company's Internet during working hours in breach of internal regulations prohibiting the use of company computers for personal purposes. The employer had, over a period of time, monitored the applicant's communications on a Yahoo Messenger account the applicant had been requested to open for the purpose of responding to clients' enquiries. The records produced during the domestic proceedings showed that he had exchanged messages of a purely private nature with third parties. In the Convention proceedings, as before the domestic courts, the applicant complained that the termination of his contract had resulted from a breach of his right to respect for his private life and correspondence and that the domestic courts had failed to protect that right.

Dom 7. januar 2016 [Gerovska Popčevska v. “The former Yugoslav Republic of Macedonia”](#), [Jakšovski and Trifunovski v. “The former Yugoslav Republic of Macedonia”](#), [Poposki and Duma v. “The former Yugoslav Republic of Macedonia”](#) (application number 48783/07, 56381/09, 58738/09, 69916/10, og 36531/11)

**EMK art. 6, retten til rettferdig rettergang**

The cases concerned the complaints by five judges that they had been dismissed from office for professional misconduct. Relying on Article 6 § 1 (right to a fair hearing), all five applicants essentially alleged that the bodies which had considered their cases (namely the SJC and/or the Appeal Panel set up within the Supreme Court) had been neither independent or impartial. The court stated a violation of Article 6 § 1 in all three cases.

Dom 15. desember 2015 [Fábián v. Hungary](#) (application number 78117/13)

**EMK art. 14, diskriminering**

The case concerned a pensioner's complaint that, following an amendment to the Pension Act, his old-age pension was suspended because he had taken up post-retirement employment as a civil servant. The new rule under the Pension Act notably targeted certain categories of pensioners such as Mr Fábián, the applicant, who benefitted from two incomes at the same time paid by the State. Those working in the private sector were not affected by the rule. The Court found in particular that the difference in treatment between publicly and privately employed retirees on the one hand, and between various categories of civil servants on the

other hand (namely, pensioners working as government ministers or mayors were exempt from the new rule), as regards their continued entitlement to receive an old-age pension, had not been objectively and reasonably justified.

Dom 26. november 2015 [Ebrahimian v. France](#) (application number 64846/11)

#### **EMK art. 9, tanke-, samvittighets- og religionsfrihet**

The case concerned the decision not to renew the contract of employment of a hospital social worker because of her refusal to stop wearing the Muslim veil. The Court noted that wearing the veil had been considered by the authorities as an ostentatious manifestation of religion that was incompatible with the requirement of neutrality incumbent on public officials in discharging their functions. The Court found that the national authorities had not exceeded their margin of appreciation in finding that there was no possibility of reconciling Ms Ebrahimian's religious convictions with the obligation to refrain from manifesting them, and in deciding to give precedence to the requirement of neutrality and impartiality of the State.

## ANDRE LAND

---

### SVERIGE

#### [AD 2016 nr 9](#) – **Avskedande, hävning av anställningsavtal (avtalsrättslig ogiltighet i arbetsrätten)**

Enligt lagen (1974:191) om bevakningsföretag ska all personal hos auktoriserade bevakningsföretag vara godkänd av länsstyrelsen. Fråga om ett bevakningsföretag omedelbart fick avsluta två arbetstagares anställning sedan länsstyrelsen återkallat deras godkännanden.

#### [AD 2016 nr 6](#) – **Kollektivavtalstolkning**

Tolkning av kollektivavtal angående samordning av pensionsförmåner för vissa piloter som bytt bas från Stockholm till Köpenhamn. Även fråga om partsställningen i målet.

#### [AD 2016 nr 1](#) – **Föreningsrättskränkning**

Arbetstagare har kontaktat sin arbetstagarorganisation för att få till stånd kollektivavtal på arbetsplatsen varefter informationsmöte om kollektivavtal har hållits mellan arbetsgivaren och organisationens ombudsman. Arbetsgivaren har en tid senare sagt upp alla sina arbetstagare. Fråga bl.a. om uppsägningarna och vissa andra händelser inneburit föreningsrättskränkningar.

#### [AD 2015 nr 70](#) – **Giltighet av kollektivavtal (avtalsrättslig ogiltighet i arbetsrätten)**

Sedan två svenska fackförbund 2001 respektive 2003 vidtagit stridsåtgärder mot ett norskt bolag har kollektivavtal träffats för arbete ombord på fartyget Sava Star, som var registrerat i Panamas skeppsregister.

Tvist har uppkommit om stridsåtgärderna är otillåtna och om kollektivavtalen är ogiltiga eller oskäligen. Bolaget har yrkat att förbunden dels ska återbetala viss avgifter som bolaget i enlighet med kollektivavtalen betalat till förbunden, dels ska betala skadestånd för ekonomisk förlust som bolaget lidit till följd av stridsåtgärderna. Ett av förbunden har yrkat att bolaget ska betala allmänt skadestånd för att inte ha följt kollektivavtalen i vissa avseenden.

Arbetsdomstolen har inhämtat förhandsavgörande från EU-domstolen i frågan om EES-avtalets regler om fri rörlighet för tjänster, som motsvarar EU-rättens regler om fri rörlighet, är tillämpliga i en situation som den aktuella.

Arbetsdomstolen har, med beaktande av EU-domstolens förhandsavgörande, funnit att bolaget varit tillhandahållare av de sjötransporttjänster som utfördes med Sava Star och att

sjötransporttjänsterna omfattades av reglerna om fri rörlighet för tjänster. Arbetsdomstolen har vidare funnit följande. Stridsåt-gårderna, som syftade till att kollektivt reglera villkoren för arbetet ombord, försvarade för bolaget att utöva rätten till fri rörlighet för tjänster. Syftet med stridsåtgärderna – att i medlemmarnas intresse säkerställa att skäliga anställningsvillkor tillämpas på besättning i internationell sjöfart och därmed att konkurrerande företag som betalar en rimlig lön till sina anställda inte bestraffas i konkurrenshänseende – utgjorde berättigade mål som är förenligt med fördraget och som kan rättfärdiga begränsningar i den fria rörligheten för tjänster. De krav som förbunden framställde för att avsluta stridsåtgärderna har dock gått utöver vad som varit nödvändigt för att uppnå detta mål och stridsåtgärderna har därför stått i strid med EU-rätten. Med beaktande av EU:s s.k. likvärdighetsprincip har kollektivavtalen lämnats utan avseende enligt 36 § avtalslagen och skadestånd till bolaget utdömts enligt medbestämmandelagen.

## NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

---

### FRA ARBEIDSRETTSGRUPPEN

---

Evju, Stein «Supreme Court. Rt. 2013 p. 1730» [Annotation], *International Labour Law Reports* Vol. 34 (Ed. by Jane Hodges), Brill Nijhoff 2015, 91–100

Hotvedt, Marianne Jenum, *Arbeidsgiverbegrepet : En analyse av grunnlaget for arbeidsgiverplikter*. Gyldendal Juridisk, 2016. 535 s.

Hotvedt, Marianne Jenum, «Arbeidsgiverbegrepet : En analyse av grunnlaget for arbeidsgiverplikter», [Arbeidsrett](#) 2015, 159–192

## ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

---

### NORSKE OG ANDRE NORDISKE

---

#### BØKER

---

Backer, Jan L., og Simen S. Lium, *Pensjoner i et nøtteskall*. Gyldendal Juridisk, 2015. 200 s.

Carlson, Laura; Örjan Edström, Birgitta Nyström, *Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law — A Swedish perspective*. Iustus, 2016. 284 s

Engelstad, Fredrik / Hagelund, Anniken (Eds.), [Cooperation and Conflict the Nordic Way : Work, Welfare, and Institutional Change in Scandinavia](#). DeGruyter, 2015. 298 s.

Glavå, Mats, og Mikael Hansson, *Arbetsrätt*. Studentlitteratur, Lund, 2015. 768 s.

Göransson, Håkan Gabinus; Bengt Garpe, *Arbetsrätten – En introduktion*. 7 uppl. Wolters Kluwer Sverige, 2016. 128 s.

Hinn, Eskil; Lennart; Lennart Aspegren, Carl Johan Karlson, *Offentlig arbetsrätt – En kommentar till lagreglerna om statlig och kommunal anställning*. 3. uppl. Wolters Kluwer Sverige, 2015. 250 s.

Zillén, Kavot, *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet – En rättsvetenskaplig studie om samvetsgrundad vägran och kravet på god vård*. Uppsala universitet, 2016, 364 s.

Lindberg, Henrik Malm; Nils Karlson, Johanna Grönbäck, *Ultima Ratio: Svenska konfliktregler i ett internasjonelt perspektiv*. Iustus förlag, 2015. 225 s.

Viklund, Lars; Bo Bylund, *Arbetsrätt i praktiken – En handbok*. 18. oppl. Studentlitteratur, Lund, 2015. 290 s.

Ørjasæter, Elin; Birgitte Stenberg Kravik, Trond Stang, *Arbeidsrett for ledere : Ansettelse – Oppfølging – Endring*. Fagbokforlaget, 2015. 432 s.

## ARTIKLER

---

Engh, Einar, [Anm. av] «Erik C. Aagaard, *Kommentarer til Hovedavtalen NHO–LO og NHO–YS, del A* (utgitt av NHO)», [Arbeidsrett](#) 2015, 251–252

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

Helenelund, Jan-Erik, «Finns diskriminering de jure i utkastet til ny handikappservicelag i Finland?», *Nordisk Administrativt Tidsskrift* 2015, 60–81

Hippe, Jon M., og Sven Iver Steen, «Før tariffoppgjøret 2016: Adgangen til å opprette (brede) felles tjenestepensjonsordninger», [Arbeidsrett](#) 2015, 193–211

Kolstad, Stig André, og Terje Hernes Pettersen, «En kort sammenligning mellom skipsarbeidsloven og arbeidsmiljøloven», [Arbeidsrett](#) 2015, 240–250

Meder, Margrethe, «Med blanke ark? : Om sletting av advarsler i arbeidsforhold», [Arbeidsrett](#) 2015, 212–221

Retterås, Rønnaug Mathiassen, «Aktivt likestillingsarbeid – et nødvendig grep for å hindre diskriminering i arbeidslivet», [Kritisk Juss](#) 2015, 243–250

Selman, Camilla, og Einar Engh, «Arbeidsrettslige betraktninger om "tilkallingshjelper"», [Arbeidsrett](#) 2015, 222–231

Sundet, Tron Løkken, «Arbeidstvistloven 100 år», [Arbeidsrett](#) 2015, 232–239

Tranvik, Tommy, og Mona Bråten, «Den gjennomsliktige virksomheten – Konsekvenser av elektronisk styring og kontroll i arbeidslivet», [Tidsskrift for samfunnsforskning](#) 2015, 420–448

---

## ENGELSKSPRÅKLIGE

### BØKER

---

De Schutter, Olivier, *Trade in the Service of Sustainable Development : Linking Trade to Labour Rights and Environmental Standards*. Hart Publishing, 2015. 224 s.

de Vries, Sybe; Ulf Bernitz and Stephen Weatherill (eds.), *The EU Charter of Fundamental Rights as a Binding Instrument : Five Years Old and Growing*. Hart Publishing, 2015. 416 s.

Fick, BarbaraJ. (ed.), *International Labour Law*. (International Law Series, 9) Edward Elgar Publishing, 2015, 904 s.

*International Labour Law Reports*, Vol. 34. Ed. by Jane Hodges. Brill Nijhoff, 2015. XXX + 392 s.

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

Marx, Axel; Jan Wourtes, Glenn Rayp, Laura Beke, *Global Governance of Labor Rights*. Edward Elgar Publishing, 2015. 352 s.

## ARTIKLER

---

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

Hyman, Richard, «The very idea of democracy at work», (2016) 22 *Transfer* 11-24

Papa, Veronica, «The Dark Side of Fundamental Rights Adjudication?», *European Labour Law Journal* 2015, 190-214

Schiek, Dagmar, «Intersectionality and the notion of disability in EU discrimination law», (2016) 53 *Common Market Law Review*, 35-63

Titze, Julian, «Service Provision Changes – Lessons for the Continent?», *European Labour Law Journal* 2015, 239-258 [Virksomhetsoverdragelse, outsourcing, insourcing, skifte av tjenesteleverandør]

Vogt, Jeffrey S., «The Evolution of Labor Rights and Trade—A Transatlantic Comparison and Lessons for the Transatlantic Trade and Investment Partnership», (2015) 18 *Journal of International Economic Law* 827-860

*Special Issue: The Preliminary Reference to the Court of Justice of The European Union by Constitutional Courts*. 16 *German Law Journal* No. 6 (2015)

---

## TYSKSPRÅKLIGE

### BØKER

---

Deinert, Olaf, *Solosebständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht : Zur Notwendigkeit eines erweiterten Sonderrechts für Kleinunternehmer als arbeitnehmerähnliche Personen*. Nomos, 2015. 111 s.

Höft, Johannes A., *Betriebliche Tarifpluralität : Eine Analyse zu den Folgen betrieblicher Tarifpluralität mit Lösungsvorschlägen unter Einschluss rechtsvergleichender Betrachtungen*. Peter Lang, 2016. 175 s.

Praß, Anne, *Die betriebsbedingte Kündigung von Leiharbeitnehmern*. Peter Lang, 2016. XVI + 210 s.

Schlachter, Monika, und Hans Michael Heinig (Hrsg.), *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*. Nomos, 2016. 1243 s.

---

## NYTT OM ARBEIDSRETTSSARRANGEMENTER

---

### KOMMENDE ARRANGEMENTER

---

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

International Society for Labour and Social Security Law, XII European Regional Congress, Praha, Tsjekkia, 20. – 22. september 2017.

International Society for Labour and Social Security Law, XXII World Congress, Torino, Italia, 5. – 7. september 2018.

## GJENNOMFØRTE ARRANGEMENTER

---

Nasjonalt nettverk for arbeidsrett; møte 7. og 8. januar 2016, Oslo.

## 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 Alexander Næss Skjønberg  
Vitenskapelige assistenter:  
    Ida Berg-Johnsen  
    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/omrader/arbeidsrett/index.html>, som gir inngang til de ulike informasjonsområdene.

-----  
Vi samarbeider med, blant andre,



EU & arbetsrätt ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Handelshøjskolen i København, Helsingfors universitet, Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, Institutt for privatrett ved Universitetet i Oslo, Lunds universitet, Umeå universitet och Uppsala universitet.

Redaktör och ansvarig utgivare: [Kerstin Ahlberg](#), tel +46 (0)8 16 32 86 • fax +46 (0)8 612 41 09

I redaktionen: Niklas Bruun, Örjan Edström, Ronnie Eklund, Stein Evju, Petra Herzfeld Olsson, Jens Kristiansen, Ruth Nielsen, och Birgitta Nyström.

Postadress: Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige.

ISSN: 1402-3008

Abonnement, som er gratis, kan tegnes på papirutgaven og/eller elektronisk utgave ved henvendelse til redaktøren, [Kerstin Ahlberg](#).



**Arbetsrättsportalen** *där forskare och praktiker möts*

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