

ARBEIDSRETTSNYTT NR. 3/2016

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 lovdatabasen, regjeringen.no, [EU-domstolen](#) og [EFTA-domstolen](#). Det private initiativet [europalov.no](#) er nylig blitt [en del av lovdatabasen](#). Lovdatabasens sider blir en inngang til Europaloven og for abonnenter på Lovdata Pro betyr endringen at man i den enkelte rettsakt finner en «europalovknapp» som fører inn til Europalovens informasjon om denne rettsakten. 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. 3/2016, presenterer nyheter fra tiden 24. mai til 30. september 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
Kommisjonsmeddelelser om rettsaker.....	3
Annet fra Europaparlamentet.....	4
Andre nyhetssaker fra EU.....	4
Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm.....	4
Norge.....	4
Rettspraksis.....	4
Forvaltningspraksis.....	8
EU/EØS.....	8
Saker fra EU-domstolen.....	8
Generaladvokatens forslag til avgjørelser.....	12
Nye saker.....	15
Internasjonalt.....	20
Den europeiske menneskerettighetsdomstol.....	20
Andre land.....	21
Sverige.....	21
Nye arbeidsrettslige publikasjoner.....	22
Fra arbeidsrettsgruppen.....	22
Andre arbeidsrettslige publikasjoner.....	22
Norske og andre nordiske.....	22
Engelskspråklige.....	23
Tyskspråklige.....	25
Nytt om arbeidsrettsarrangementer.....	25
Kommende arrangementer.....	25
Arbeidsrettsgruppen ved IfP.....	26

NYTT I LOVGIVNINGEN

NORGE

LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDNINGER

[Lov 12. august 2016 nr. 965](#) om provisorisk anordning om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Norsk Cockpitforbund og NHO Luftfart i forbindelse med tariffoppgjøret 2016. I kraft 12. august 2016.

[Lov 12. august 2016 nr. 77](#) om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. (forsvarsloven). Kapittel 3 gir regler om tjenesteplikt, kapittel 5 inneholder særregler om tilsetningsvilkår for militært tilsatte og kapittel 6 gir regler om tjeneste i internasjonale operasjoner. I kraft fra det tidspunktet Kongen bestemmer.

[Forskrift 23. juni 2016 nr. 781](#) om endring i forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven. Endringene skal bidra til at nemnda holder tritt med saksmengden. Det viktigste grepet som gjøres er å øke antallet faste medlemmer i nemnda fra tre til ni. I tillegg gjøres noen mindre endringer som skal effektivisere nemndsbehandlingen, samt forenkling og klargjøring av frister for å fremme sak for nemnda. I kraft fra det tidspunktet departementet bestemmer.

[Forskrift 21. juni 2016 nr. 764](#) om lønnsplikt under permittering. Endringene innfører en ny fem dagers lønnspliktperiode for arbeidsgivere, som inntreffer etter 30 uker med dagpenger. Perioden vil inntreffe hver gang de 30 ukene med permittering uten lønnsplikt nås innenfor en 18 månedersperiode, uavhengig av om det er en ny permittering eller ikke. Samtidig utvides perioden arbeidsgiver er fritatt fra lønnsplikt med ytterligere 19 uker, etter disse fem dagene med lønnsplikt. Perioden med lønn eller dagpenger under permittering økes dermed med 20 uker. I kraft 1. juli 2016.

[Forskrift 3. juni 2016 nr. 567](#) om endring i forskrift om offentlig godkjenning av renholdsvirksomheter og om kjøp av renholdstjenester. I kraft 3. juni 2016.

[Forskrift 3. juni 106 nr. 566](#) om endringer i forskrift om HMS-kort på bygge- og anleggsplasser. I kraft 3. juni 2016.

FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER

[NOU 2016: 13 Samvittighetsfrihet i arbeidslivet.](#)

Samvittighetsutvalget har utredet forhold rundt arbeidstakeres og yrkesutøveres samvittighetsfrihet ved utførelse av arbeidsoppgaver. Utvalget har utredet gjeldende rett på området, men har lagt særlig vekt på etiske og praktiske forhold rundt samvittighetsfriheten under utførelse av arbeidsoppgaver. Et viktig formål med utredningen er å bidra til etisk refleksjon og gi praktisk hjelp til virksomheter, arbeidstakere og tillitsvalgte som har behov for å ivareta forholdet mellom arbeidstakers samvittighet og virksomhetens oppgaver. Utvalget har hatt som målsetting å gi et bidrag til en helhetlig og bred analyse av den plassen samvittighetsfrihet har, og skal ha, i norsk arbeidsliv.

[Høring om forslag til endringer i folketrygdloven kapittel 11 om arbeidsavklaringspenger.](#)

Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 1. november 2016.

[Høring om forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regler om varsling.](#)

Regjeringen foreslår bedre rutiner for varsling, utvidelse av varslingsreglene til også å gjelde innleid arbeidskraft, og bedre beskyttelse av kilder.

Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 1. oktober 2016

[Høring om begjæring om fortsatt allmenngjøring av Fellesoverenskomsten for byggfag](#)

Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 9. september 2016.

[Høring om fortsatt allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofagene](#)

Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 9. september 2016.

[Høring om fortsatt allmenngjøring av Industriooverenskomsten/VO-delen i skips- og verftsindustrien](#)

Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 9. september 2016.

[Høring - forslag om fortsatt delvis allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter](#)

Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 31. oktober 2016

[Høring - begjæring om fortsatt allmenngjøring av tariffavtale for fiskeindustribedrifter](#)

Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 31. oktober 2016

[Arbeidsgiverstrategi 2016 - 2020: Strategi for en offensiv statlig arbeidsgiverpolitikk.](#)

Kommunal- og moderniseringsdepartementet har vedtatt en ny overordnet statlig arbeidsgiverstrategi. Strategien gjelder for alle arbeidsgivere i staten, lokalt og sentralt. Den gir retning og angir prioriteringer og skal bidra til å fornye, forenkle og forbedre offentlig sektor.

ANNET

[Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk.](#)

Rapporten fra faggruppen for IA-avtalen viser at sykefraværet har holdt seg stabilt det siste året, og har vært om lag uendret siden 2012. Samtidig har andelen sysselsatte i befolkningen hatt en svakt avtakende tendens de siste årene.

[Oppsummering av lønnsoppgjøret 2016.](#)

Rapporten fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) inneholder oppdaterte tall over lønnsutviklingen og en oversikt over hovedtrekkene i årets lønnsoppgjør. Den inneholder også materiale om lønnsutviklingen for lederer.

[Statusrapport om oppfølging av strategi mot arbeidslivskriminalitet.](#)

Regjeringen la fram [strategien mot arbeidslivskriminalitet](#) 13. januar 2015. Strategien er utarbeidet etter dialog med hovedorganisasjonene i arbeidslivet. Statusrapporten gir en oversikt over status for gjennomføringen av tiltakene i strategien. Rapporten er oppdatert pr. 1. juli 2016. Høsten 2016 starter arbeidet med å revidere strategien i samarbeid med partene.

EU/EØS

KOMMISJONSMEDDELELSER OM RETTSAKTER

Kommisjonen [fortsetter å diskutere utstasjoneringsdirektivet](#) med medlemslandene. Forslaget til endring av direktivet blir vurdert på nytt.

ANNET FRA EUROPAPARLAMENTET

Forslag fra Group of the Greens/European Free Alliance om [vern for varslere](#) i Europaparlamentet.

ANDRE NYHETSSAKER FRA EU

Beslutning om å ratifisere Europaparlaments- og rådsdirektiv 2014/54/EU av 16. april 2014 om tiltak for å styrke arbeidstakeres bruk av retten til fri bevegelighet ratifisert av Liechtenstein. Beslutningen trådte i kraft fra 1. juni 2016.

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 tvisteløsningsordninger og adgangen for fagforeninger, NGOer og andre til å initiere administrative eller rettslige prosedyrer på vegne av arbeidsinnvandrere ved tilfeller av diskriminering.

NY RETTSPRAKSIS, FORVALTNINGSPRAKSIS MM.

NORGE

RETTSPRAKSIS

HØYESTERETT

[Høyesteretts dom 29. juni 2016 \(HR-2016-1446-A\)](#)

Pensjon.

Gruppesøksmål fra fagforbund som organiserer arbeidstagere innen offshoresektoren, med krav om at nattillegg skulle inngå i pensjonsgrunnlaget for de tariffestede, kollektive pensjonsordningene innen sektoren, førte ikke frem. Høyesterett la til grunn at arbeidstagerens avtalte pensjonsrettigheter var fastlagt i tariffavtalene, og at det fulgte av en tolkning av disse at pensjonsgrunnlaget var regulativlønningen uten nattillegg. Ikrafttredelse av foretakspensjonsloven medførte ingen endring i den etablerte avtalesituasjonen. Høyesterett konstaterte videre motstrid mellom tariffavtalene og foretakspensjonsloven § 5-4 (1) bokstav a, som må forstås slik at nattillegget skal inkluderes i pensjonsgrunnlaget. Brudd på foretakspensjonsloven medfører imidlertid ikke avtalerettslig ugyldighet, og loven grep derfor ikke inn i tariffavtalene. Det ble videre uttalt at tjenestepensjonsordningene oppfylte kravene i lov 21. desember 2005 nr. 124 om obligatorisk tjenestepensjon § 5 (3), slik at kravet heller ikke kunne bygges på denne bestemmelsen.

[Høyesteretts dom 23. juni 2016 \(HR-2016-1366-A\)](#)

Arbeidstagerbegrepet.

En kvinne utførte arbeid som avlaster og støttekontakt for familien til en gutt med et særlig omsorgsbehov, jf. helse- og omsorgstjenesteloven § 3-2 nr. 6 bokstav a og d. Høyesterett kom – slik som de tidligere instanser – til at kvinnen skulle anses som arbeidstager i kommunen, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 (1), og ikke som oppdragstager. Det ble vist til at stillingen var av personlig art, og at hun hadde rettslig plikt til å underordne seg kommunens ledelse av arbeidet. At avlastningsarbeidet foregikk med utgangspunkt i hennes eget hjem, kunne ikke føre til noe annet resultat. Dissens 4-1.

[Høyesteretts dom 14. juni 2016 \(HR-2016-1251-A\)](#)

Oppsigelse. Lovvalg.

En oppsagt norsk sjømann arbeidet på et skip som var registrert i Antigua, og som var leid av et norsk selskap under et tidscerteparti. Høyesterett kom til at sjømannens arbeidsforhold ikke var regulert av skipsarbeidsloven. Skipet var ikke norsk, jf. sjøloven § 1 (1), og sjømannens arbeidsforhold var da ikke omfattet av skipsarbeidsloven, jf. lovens § 1-2 (1) første punktum. Bestemmelsen må forstås som en lovvalgsregel, og den er resultat av et bevisst valg fra lovgivers side. Hovedregelen om at flaggstatens arbeidsrettslovgivning får anvendelse, var heller ikke fraveket ved avtale.

LAGMANNSRETTENE

[Hålogaland lagmannsretts dom 20. september 2016 \(LH-2016-36029\)](#)

Arbeidsforhold mv. Varsling. Gjengjeldelse. Trakassering. Arbeidsmiljøloven. § 2-4, § 2-5.

Arbeidstaker varslet om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen etter arbeidsmiljøloven § 2-4, og mente seg utsatt for ulovlig gjengjeldelse etter arbeidsmiljøloven § 2-5. Som gjengjeldelse ble påberopt trakassering i møter og ellers, trusler om oppsigelse, fratagelse av arbeidsoppgaver, mangelfull oppfølging som sykemeldt, svak lønnsutvikling og svak saksbehandling av varslingssaken. Lagmannsretten fant at arbeidstaker hadde vært utsatt for en viss ugunstig behandling fra arbeidsgiver, men at dette ikke hadde årsakssammenheng med varslingen. Vilkårene for oppreisning eller annen erstatning ble ikke ansett å være oppfylt.

[Borgarting lagmannsretts dom 29. august 2016 \(LB-2015-186392\)](#)

Arbeidsrett. Personskade. Arbeidsmiljøloven § 2-3, § 3-1, § 19-1 og § 19-2. Skadeerstatningsloven § 5-1. Straffeloven (2005) § 23.

I forbindelse med lasting av steinplater på en lastebil kom en lastebilsjåfør til skade. Lastingen skjedde ved hjelp av truck og uten at det var utført sikringstiltak på lastebilen. Føreren av trucken ble dømt for å ha utvist grov uaktsomhet under særlig skjerpende omstendigheter, jf. arbeidsmiljøloven § 19-2 første, annet og tredje ledd. Daglig leder av selskapet der føreren av trucken var tilsatt, ble blant annet dømt for forsettlig brudd på kravet til systematisk HMS-arbeid under særlig skjerpende omstendigheter, jf. arbeidsmiljøloven § 19-1 første og andre ledd. Begge ble dømt til fengsel på vilkår i 14 dager og en bot på kr 30.000, subsidiært fengsel i ti dager. Arbeidstakeren ble dømt til å betale kr 10.000 i oppreisningserstatning til den krenkede. Erstatningen ble redusert på grunn av medvirkning fra den krenkede, jf. skadeerstatningslova § 5-1 nr. 1.

[Gulating lagmannsretts dom 22. august 2016 \(LG-2016-90926-2\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Nedbemanning. Ansiennitet. Arbeidsmiljøloven § 15-11.

35 arbeidstakere ble oppsagt grunnet oppdragsreduksjon og påfølgende nedbemanning. To av dem reiste sak med krav om at oppsigelsen var ugyldig, blant annet fordi ansiennitetsberegningen var gjort uriktig. Arbeidsplassen krevde at saksøkerne skulle fratre sine stillinger i medhold av arbeidsmiljøloven § 15-11 første og annet ledd. Gulating lagmannsrett kom til at de to skulle få stå i stillingene sine til rettskraftig dom forelå, men Høyesterett opphevet senere kjennelsen, da de mente den ikke tilfredsstilte kravet til begrunnelse i tvistelovens § 19-6 fjerde ledd. I ny behandling kom lagmannsretten til at de to skulle fratre sine stillinger inntil rettskraftig dom forelå, begrunnet med at når oppsigelsen skyldes arbeidsgivers forhold skal det ved interesseavveiningen kreves overvekt for å hindre arbeidstakeren i å fortsette i stillingen. Basert på bedriftens vanskelige driftssituasjon og at det ikke ble ansett sannsynlig med et annet utfall av oppsigelsesspørsmålet etter ankeforhandlingen, kom lagmannsretten til at denne interesseovervekten forelå.

[Agder lagmannsretts dom 1. juli 2016 \(LA-2015-51807\)](#)

Arbeidsrett. Arbeidsmiljøloven kapittel 14 og kapittel 14a.

Krav om vederlag etter konkurranseklausul i arbeidsforhold. En uklar og ufullstendig avtaletekst måtte utfylles med partenes forutsetninger for avtalen for øvrig. Etter en konkret vurdering kom lagmannsretten til at arbeidstakeren hadde krav på vederlag, men at dette måtte begrenses slik at inntekt fra ikke-konkurrerende virksomhet i karenperioden skulle komme til fradrag.

[Gulating lagmannsretts dom 30. juni 2016 \(LG-2015-112436\)](#)

Arbeidsrett. Avskjed. Oppsigelse. Arbeidsmiljøloven § 15-14 første ledd, jf. § 15-7 første ledd.

Saken gjaldt gyldigheten av avskjed, subsidiært oppsigelse, i arbeidsforhold. Avskjedigelsen ble begrunnet i arbeidstakers manglende bruk av hørselsvern på tross av gjentatte advarsler. Arbeidsmiljøet var av en slik karakter at hørselsvern var påkrevet. Arbeidstaker fikk medhold av tingretten i at avskjeden og oppsigelsen var ugyldig. Lagmannsretten fant imidlertid at arbeidsgiver hadde sannsynliggjort et faktum som berettiget avskjeden.

[Eidsivating lagmannsretts dom 20. juni 2016 \(LE-2015-192558\)](#)

Arbeidsrett. Masseoppsigelse. Fortrinnsrett. Arbeidsmiljøloven § 14-2 og § 15-2

Tolkning av sluttavtalens klausul om fortrinnsrett. En tidligere arbeidstaker i SAS fikk ikke medhold i at den aktuelle stillingen var «ny stilling i Norge», i det stillingen skulle dekke et kompetansebehov som hadde oppstått i Sverige.

[Gulating lagmannsretts dom 15. juni 2016 \(LG-2015-163908\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Fortrinnsrett til ny stilling. Arbeidsmiljøloven § 15-7 og § 14-2.

Som ledd i nedbemanning i oljeserviceselskap ble flere personer oppsagt i september 2014. I tingretten ble oppsigelsen kjent ugyldig med den begrunnelse at arbeidsgiver ikke hadde gjort tilstrekkelig for å finne annet passende arbeid, og erstatning tilkjent med kroner 750.000. Lagmannsretten fant at oppsigelsen var gyldig, men at arbeidstaker var kvalifisert til stilling som kort tid etter ble lyst ledig og besatt av ekstern søker. Erstatningen ble utmålt som i tingretten.

[Gulating lagmannsretts kjennelse 8. juni 2016 \(LG-2016-90926-1\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Stå i stillingen. Arbeidsmiljøloven § 15-11.

To oppsagte arbeidstakere krevde å få stå i sine stillinger inntil rettskraftig dom om gyldigheten av oppsigelsene forelå. Lagmannsretten kom under dissens 2-1 til at denne hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 15-11 måtte gjelde for begge de ankende parter, og ga dem medhold i kravet.

[Frostating lagmannsretts dom 6. juni 2016 \(LF-2015-192595\)](#)

Arbeidsrett. Oppsigelse. Erstatning. Arbeidsmiljøloven § 15-2, jf. § 15-7 og § 15-12.

En langtransportsjåfør ble oppsagt grunnet arbeidstakers forhold. Blant annet ble oppsigelsen begrunnet med brudd på kjøre- og hviletidsbestemmelser, dårlig utnyttelse av arbeidstiden med mer. Sjåføren fremmet krav om erstatning og oppreisning. Lagmannsretten - i motsetning til tingretten - kom etter en helhetlig vurdering av arbeidsforholdet til at oppsigelsen ikke var saklig begrunnet. Sjåføren ble tilkjent erstatning. Saksbehandlingen hos arbeidsgiver var gjennomgående svak.

[Arbeidsrettens dom 15. september 2016 \(Lnr. 23/2016\)](#)

Tariffbrudd.

Twist mellom LO og Industri Energi på den ene side og NHO og Norsk Olje og Gass (NOG) på den andre siden. Spørsmål om NHO og NOG ved inngåelsen av Brønnserviceavtalen med YS og SAFE under megling 6. juli 2016 begikk tariffbrudd mot Oljeserviceavtalen punkt 2.1.2. Arbeidsretten kom til at arbeidsgiversiden måtte frifinnes.

[Arbeidsrettens kjennelse 8. juli 2016](#)

Rettskraft. Avvisning.

KS og syv kommuner tok ut stevning med påstand om at kommunene ikke var forpliktet til å betale pensjon til arbeidstagere som hadde reservert seg mot medlemskap i kommunenes tjenstepensjonsordning. LO nedla prinsipalt påstand om at saken måtte avvises, subsidiært påstand om frifinnelse. Avvisningsspørsmålet ble behandlet særskilt. Arbeidsretten kom til at saken måtte avvises. Det krav som det ble søkt dom for, var «et krav som er rettskraftig avgjort» i ARD 2003 s. 181 og ARD 2011 s. 114, og saken var mellom samme parter som i de nevnte dommene. Bemerkninger om Arbeidsrettens domsmyndighet, tidligere dommers rettskraft, hvem som har søksmålskompetanse for Arbeidsretten og rettens sammensetning.

[Arbeidsrettens dom 20. juni 2016 \(Lnr. 17/2016\)](#)

Tariffolkning. Oppsigelser.

Twist mellom LO og Arbeidsmandsforbundet på den ene side og NHO og Nokas AS på den annen side. Saken gjaldt spørsmål om forståelsen av Hovedavtalen § 8-2 om ansiennitet og spørsmål om hvilken utvalgskrets som skal legges til grunn ved nedbemanning. Nedbemanningen i den konkrete tvisten hadde bakgrunn i endringer i avtale mellom Nokas AS og en oppdragsgiver om sikkerhetstjenester ved Sola Helikopterterminal. Fra arbeidstagersiden var det også nedlagt påstand om at oppsigelsen for tre arbeidstagere var tariffstridig og ugyldig. Arbeidsretten la til grunn at bestemmelsen i § 8-2 må forstås slik at det skal anvendes bedriftsansiennitet medmindre det er saklig grunn til å anvende en snevrere utvelgelseskrets. Videre kom rettens flertall (5) til at utvelgelseskretsen som Nokas AS hadde benyttet ved oppsigelsen av de tre arbeidstagerne, var tariffstridig, og at oppsigelsene var gitt uten at det var foretatt en korrekt ansiennitetsvurdering. Oppsigelsene ble kjent ugyldige.

[Arbeidsrettens kjennelse 15. juni 2016](#)

Inhabilitet.

Under saksforberedelse i sakene 9, 10 og 11/2016 ble det gjort gjeldende at en av Arbeidsrettens faste fagdommere var inhabil til å gjøre tjeneste som dommer i saken på grunn av vennskap med en prosessfullmektig i saken. Arbeidsretten kom til at dommeren ikke måtte vike sete. Retten presiserte at vurderingstemaet etter arbeidstvistloven § 40 og domstolloven § 108 er sammenfallende. Under henvisning til Rt. 1993 s. 1342 ble det lagt til grunn at «det i sin alminnelighet [skal] ganske meget til for å anse en dommer inhabil på grunn av tilknytning gjennom vennskap ... til en advokat som opptrer i saken». Nyere rettspraksis har ikke fraveket denne rettsoppfatning. Etter en konkret vurdering kom Arbeidsretten til at det ikke forelå «et nokså nært vennskap eller bekjentskap» mellom dommeren og advokaten.

[Arbeidsrettens dom 13. juni 2016 \(Lnr. 15/2016\)](#)

Tariffolkning.

Twist mellom LO og NHO om forståelsen av Bussbransjeavtalen § 7.1 (3). Spørsmålet var om spisepausen etter bestemmelsen kan forkortes i tilfeller hvor sjåføren blir forsinket til

pausen. Arbeidsrettens flertall (5) kom til at dette måtte besvares bekræftende, og arbeidsgiversiden ble frifunnet.

[Arbeidsrettens dom 20. mai 2016 \(Lnr. 14/2016\)](#)

Tariffavtalebegrepet. Tariffolkning

Tvist mellom LO/Fagforbundet og KS/Rogaland fylkeskommune om lokal avtale om bonusordning i tannhelsetjenesten. Arbeidsretten kom til at bonusavtalen var en tariffavtale, jf. arbeidstvistloven § 1 bokstav e. Videre kom retten til at avtalen måtte forstås slik at resepsjonister ved de fylkeskommunale tannklinikene skal motta samme bonus som tannhelsesekretærene. Dom for etterbetaling.

FORVALTNINGSPRAKSIS

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

Arbeidsgivers opplysningsplikt:

<http://www.diskrimineringsnemnda.no/media/1913/uttalelse-i-sak-62-2015.pdf>

Diskriminering ved ansettelse av avdelingsleder:

<http://www.diskrimineringsnemnda.no/media/1905/uttalelse-i-sak-59-2015.pdf>

Diskriminering på grunn av graviditet:

<http://www.diskrimineringsnemnda.no/nb/innhold/sider/vedtak/3292>

Aldersdiskriminering:

[diskriminering på grunn av graviditet](#)

Diskriminering på grunn av språk:

<http://www.diskrimineringsnemnda.no/nb/innhold/side/vedtak>

EU/EØS

SAKER FRA EU-DOMSTOLEN

[Reasoned order 21. September 2016, Santirso Sak C-631/15, EU:C:2016:725](#)

Midlertidig ansettelse, diskriminering

Clause 4(1) of the of the Framework agreement on fixed-term work, concluded on 18 March 1999, which is set out in the Annex to Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP must be interpreted as precluding national rules, such as those at issue in the main proceedings, which reserve participation in teaching evaluation plans and, in the case of a positive result, the ensuing financial incentives, exclusively for teachers employed under permanent employment relationships as established career civil servants, thereby excluding persons employed as interim civil servants under fixed-term employment relationships.

[Reasoned order 21. september 2016, Popescu Sak C-614/15, EU:C:2016:726](#)

Midlertidig ansettelse, gjentatte kontrakter, misbruk

Clause 5(1) of the of the Framework agreement on fixed-term work, concluded on 18 March 1999, which is set out in the Annex to Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, must be interpreted as precluding national rules, such as those at issue in the main proceedings, under which the renewal of successive fixed-term employment contracts, in the public sector, is deemed justified by 'objective reasons' within the meaning of that clause on

the sole ground that inspections performed by staff employed in the veterinary health sector are non-permanent in nature due to the variations in volume of the activities of the establishments to be inspected, unless the renewal of those contracts is actually aimed at covering a specific need in the relevant sector, without the underlying reason being budgetary considerations, which it is for the national court to verify. Moreover, the fact that the renewal of successive fixed-term contracts is done pending completion of competition procedures does not make those rules compliant with that clause where the actual application thereof leads, in reality, to abusive recourse to successive fixed-term employment contracts, which it is also for the national court to verify.

[Dom 14. september 2016, Andrés og López Forente saker C-184/16 og C-197/16, EU:C:2016:680](#)

Midlertidig ansettelse, ulik behandling av ansatte etter arbeidsavtale og etter forvaltningsrettslige regler, sanksjoner, effektivitetsprinsipp

1) § 5, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, indgået den 18. marts 1999, der er knyttet som bilag til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, skal fortolkes således, at den er til hinder for, at en national lovgivning som den i hovedsagerne omhandlede anvendes ved den berørte medlemsstats nationale domstole på en sådan måde, at personer, der er ansat af en myndighed på grundlag af en ansættelseskontrakt, der er omfattet af de arbejdsretlige regler, har ret til at opretholde ansættelsesforholdet i tilfælde af misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, mens en sådan ret generelt ikke anerkendes personer, der er ansat af denne myndighed i henhold til de forvaltningsretlige regler, medmindre der eksisterer en anden effektiv foranstaltning i den nationale retsorden med henblik på at sanktionere et sådant misbrug over for disse ansatte, hvilket det tilkommer den nationale domstol at undersøge.

2) Bestemmelserne i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er knyttet som bilag til direktiv 1999/70, sammenholdt med effektivitetsprincippet, skal fortolkes således, at disse er til hinder for nationale processuelle regler, der forpligter den arbejdstager, der er ansat tidsbegrænset, til at anlægge et nyt søgsmål med henblik på fastlæggelse af den passende sanktion, når det af en domstol er blevet konstateret, at der foreligger misbrug i form af anvendelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, for så vidt som dette for arbejdstageren medfører processuelle ulemper, bl.a. i form af omkostninger, varighed og repræsentationsregler, som kan gøre det uforholdsmæssigt vanskeligt for den pågældende at udøve de rettigheder, som tillægges ved Unionens retsorden.

[Dom 14. september 2016, Pérez López Sak C-16/15, EU:C:2016:679](#)

Midlertidig ansettelse, gjentatte ansættelser, begrænsninger i adgangen

1) § 5, stk. 1, litra a), i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, indgået den 18. marts 1999, som findes i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, skal fortolkes således, at den er til hinder for, at en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede anvendes af myndighederne i den berørte medlemsstat på en sådan måde, at:

- fornyelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter inden for den offentlige sundhedssektor anses for at være berettiget på grundlag af »objektive omstændigheder« i nævnte bestemmelser forstand med den begrundelse, at disse kontrakter er støttet på lovregler, der tillader fornyelsen af sådanne kontrakter for at sikre leveringen af bestemte tjenesteydelser af midlertidig, konjunkturbestemt eller ekstraordinær art, selv om de nævnte behov reelt er faste og varige

- der ikke foreligger nogen pligt for den kompetente forvaltningsmyndighed til at oprette strukturelle stillinger for at bringe ansættelsen af vedtægtsmæssigt hjælpepersonale til ophør, og at det er tilladt for forvaltningsmyndigheden at besætte de oprettede strukturelle stillinger med »midlertidigt« personale, således at jobusikkerheden for arbejdstagerne bibeholdes, selv om der i den omhandlede medlemsstat er en strukturbetinget mangel på faste stillinger for personalet inden for denne sektor.

2) § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, som findes i bilaget til direktiv 1999/70, skal fortolkes således, at den i princippet ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter kontraktforholdet ophører på den dato, der er fastsat i den tidsbegrænsede kontrakt, og der foretages en opgørelse af alle tilgodehavender uden hensyntagen til en eventuel ny udnævnelse, forudsat at denne lovgivning ikke skader formålet og den effektive virkning af denne rammeaftale, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

...

[Dom 14. september 2016, Porras Sak C-596/14, EU:C:2016:683](#)

Midlertidig ansættelse, godtgørelse ved opsigelse fra arbejdsgiver, diskriminering

1) § 4, stk. 1, i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, indgået den 18. marts 1999, som findes i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, skal fortolkes således, at begrebet »ansættelsesvilkår« omfatter den godtgørelse, som en arbejdsgiver har pligt til at udbetale til en arbejdstager som følge af opsigelsen af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt.

2) § 4 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, som findes i bilaget til direktiv 1999/70, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der afslår at give nogen form for godtgørelse ved opsigelsen af en ansættelseskontrakt til en arbejdstager, der er ansat inden for rammerne af en interimansættelseskontrakt (vikaransættelse), selv om den tillader, at en sådan godtgørelse bl.a. tildeles sammenlignelige arbejdstagere, der er ansat tidsbegrænset. Den blotte omstændighed, at denne arbejdstager har udført sit arbejde i henhold til en interimansættelseskontrakt, kan ikke udgøre et objektivt forhold, som kan begrunde afslaget på at tildele nævnte arbejdstager denne godtgørelse.

[Dom 28. juli 2016; Kratzer Sak C-423/15, EU:C:2016:604](#)

Likebehandling, adgang til lønnet arbeid, "fiktiv" stillingssøknad

Artikel 3, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv og artikel 14, stk. 1, litra a), 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 en situation, hvorved en person med indgivelsen af sin ansøgning til en stilling ikke ønsker at opnå denne stilling, men udelukkende en formel status som ansøger alene med det formål at kræve erstatning, ikke henhører under begrebet »adgang til lønnet beskæftigelse [...] og erhvervsmæssig beskæftigelse« som omhandlet i disse bestemmelser, og at en sådan situation, såfremt de nødvendige betingelser i henhold til EU-retten er opfyldt, kan betegnes som retsmisbrug.

[Dom 20. juli 2016, Maschek Sak C-341/15, EU:C:2016:576](#)

Arbejdstidsdirektivet, ferierettigheder, økonomisk kompensasjon for ikke avvirket ferie ved pensjonering

Artikel 7, stk. 2, 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:
- Bestemmelsen er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, som fratager arbejdstageren, hvis arbejdsforhold er ophørt som følge af hans anmodning om

pensionering, og som ikke har været i stand til at afholde sin årlige betalte ferie før dette arbejdsforholds ophør, retten til en finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt.

- En arbejdstager har ved pensionering ret til en finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt, som følge af, at han på grund af sygdom ikke har udført tjeneste.
- En arbejdstager, hvis arbejdsforhold er ophørt, og som i medfør af en aftale, der er indgået med hans arbejdsgiver, var forpligtet til ikke at møde op på sin arbejdsplads samtidig med, at han fortsat modtog sin løn i en bestemt periode forud for hans pensionering, har ikke ret til en finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er afholdt i denne periode, medmindre han ikke har kunnet afholde denne ferie på grund af sygdom.
- Det er dels op til medlemsstaterne at beslutte, om de vil give arbejdstagerne yderligere betalt ferie, der supplerer den årligt betalte ferie på mindst fire uger, der er fastsat i artikel 7 i direktiv 2003/88. I så fald kan medlemsstaterne fastsætte, at en arbejdstager, der på grund af sygdom ikke har afholdt hele sin supplerende årlige betalte ferie inden arbejdsforholdets ophør, har ret til en finansiel godtgørelse for denne supplerende periode. Det påhviler dels medlemsstaterne at fastsætte betingelserne for denne tildeling.

[Dom 14 juli 2016, Ornano Sak C-335/15, EU:C:2016:564](#)

Likelønn, lønnsbegreb, nedkomst- og foreldrepermisjon

EF-traktatens artikel 119 (senere artikel 141 EF), artikel 1 i Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder, artikel 11, nr. 2), litra b), i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), samt artikel 11, nr. 3), i direktiv 92/85 skal fortolkes således, at bestemmelserne i det tilfælde, hvor den pågældende medlemsstat ikke har fastsat en bevarelse af alle de lønelementer og tillæg, som en almindelig dommer havde ret til før sin barselsorlov, ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en almindelig dommer i tilfælde af en obligatorisk barselsorlovsperiode før den 1. januar 2005 er udelukket fra at oppebære en godtgørelse vedrørende de udgifter, som de almindelige dommere afholder i forbindelse med udøvelsen af deres beskæftigelse, forudsat at den nævnte arbejdstager i denne periode har oppebåret en indtægt, som mindst svarer til den ydelse, der er fastsat i den nationale lovgivning om social sikring, og som hun ville have modtaget i tilfælde af sygeorlov, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

[Dom 30. juni 2016, Sobczyszyn Sak C-178/15, EU:C:2016:502](#)

Arbejdstidsdirektivet, forholdet mellem sykefravær i fastlagt skoleferie og senere rett til egen ferie

Artikel 7, 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 den er til hinder for en national lovgivning eller praksis som den i hovedsagen omhandlede, der tillader, at en arbejdstager, som afholder rekreationsorlov tildelt i overensstemmelse med national ret i den årlige ferieperiode, som er fastsat i feriekalenderen for den institution, som han er ansat ved, ved rekreationsorlovens ophør kan nægtes ret til at afholde sin årlige betalte ferie på et senere tidspunkt, forudsat at formålet med retten til rekreationsorlov er forskelligt fra formålet med retten til årlig ferie, hvilket det tilkommer den nationale ret at afgøre.

[Dom 20. juni 2016, Lesar Sak C-159/15, EU:C:2016:451](#)

Aldersdiskriminering, opptjeningstid for pensjon, utelukkelse av tid før fylte 18 år

Artikel 2, stk. 1, artikel 2, stk. 2, litra a), og artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til

beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, som udelukker hensyntagen til uddannelses- og beskæftigelsesperioder, der er tilbagelagt af en tjenestemand inden det fyldte 18. år, med henblik på tildeling af ret til pension og beregning af størrelsen af alderspension, for så vidt som denne lovgivning har til formål at sikre en ensartet fastsættelse inden for en tjenestemandspensionsordning af en aldersgrænse for adgang til denne ordning samt af en aldersgrænse for adgang til de pensionsydelse, som tildeles i henhold til den nævnte ordning.

GENERALADVOKATENS FORSLAG TIL AVGJØRELSER

[Sak C-430/15 Secretary of State for Work and Pensions mot Tolley \(avdød, ved procesbefuldmægtiget\)](#)

Social sikring av vandrende arbeidstagere – underholdsydelse og ydelser under sygdom mv – begrepet arbeidstager eller selvstendig ervervsdrivende

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Saugmandsgaard Øe 5. oktober 2016;

EU:C:2016:743

- 1) En ydelse såsom plejedelen af Disability Living Allowance (underholdsydelse til handicappede) udgør en ydelse i anledning af sygdom som omhandlet i artikel 4, stk. 1, 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, som ændret og ajourført ved Rådets forordning (EF) nr. 118/97 af 2. december 1996, som ændret ved Rådets forordning (EF) nr. 1386/2001 af 5. juni 2001.
- 2) Artikel 13, stk. 2, litra f), i forordning nr. 1408/71, som ændret og ajourført ved forordning nr. 118/97, som ændret ved forordning nr. 1386/2001, skal fortolkes således, at en person ophører med at være underlagt lovgivningen i en medlemsstat, når denne person ophører med at være tilsluttet denne medlemsstats sociale sikringsordning i henhold til medlemsstatens nationale ret. Det forholder sig således, selv om denne person fortsat er forsikret mod risikoen ved alderdom i henhold til den nævnte medlemsstats lovgivning, således at personen for sit vedkommende vil have ret til en alderspension, for så vidt som den pågældende opfylder betingelserne om bidrag indtil den lovbestemte pensionsalder. Det tilkommer den nationale ret, henset til omstændighederne i den tvist, den har fået forelagt, at afgøre, på hvilket tidspunkt Det Forenede Kongeriges lovgivning ophører med at finde anvendelse som omhandlet i denne forordnings artikel 13, stk. 2, litra f), i overensstemmelse med de kriterier, der er fastsat i nævnte forordnings bilag VI, rubrikken »Det Forenede Kongerige«.
- 3) En person, som ophører med at være underlagt en medlemsstats lovgivning, uden at en anden medlemsstats lovgivning finder anvendelse på ham i henhold til litra a)-e) i artikel 13, stk. 2, i forordning nr. 1408/71, som ændret og ajourført ved forordning nr. 118/97, som ændret ved forordning nr. 1386/2001, og som derfor er underlagt lovgivningen i den medlemsstat, hvor han har bopæl i henhold til denne bestemmelses litra f), har ikke desto mindre, i henhold til nævnte forordnings artikel 22, stk. 1, litra b), og efter de nærmere bestemmelser, der er fastsat i denne bestemmelse, ret til at bevare retten til de ydelser i anledning af sygdom, som han begyndte at oppebære fra institutionen i den første medlemsstat inden flytningen af sin bopæl til den anden medlemsstat.
- 4) Begrebet »arbejdstager eller selvstendig ervervsdrivende« som defineret i artikel 1, litra a), i forordning nr. 1408/71, som ændret og ajourført ved forordning nr. 118/97, som ændret ved forordning nr. 1386/2001, og som bl.a. fremgår af denne forordnings artikel 22, stk. 1, litra b), omfatter en person, som er ophørt med enhver form for erhvervmæssig beskæftigelse, på betingelse af, at denne person er forsikret, også såfremt det kun er mod en enkelt risiko, i henhold til en tvungen eller frivillig forsikring i en generel eller særlig social

sikringsordning, der er nævnt i nævnte forordnings artikel 1, litra a), og dette uafhængigt af, om der foreligger et arbejdsforhold.

5) Artikel 22, stk. 1, litra b), i forordning nr. 1408/71, som ændret og ajourført ved forordning nr. 118/97, som ændret ved forordning nr. 1386/2001, er til hinder for, at en medlemsstat underlægger bevarelsen af retten til en kontantydelse i anledning af sygdom en betingelse om bopæl, således som den i hovedsagen omhandlede.

6) Artikel 22, stk. 1, litra b), og stk. 2, i forordning nr. 1408/71, som ændret og ajourført ved forordning nr. 118/97, som ændret ved forordning nr. 1386/2001, skal fortolkes således, at en person, som er ophørt med enhver form for erhvervmæssig beskæftigelse som lønmodtager eller selvstændig, og som er begyndt at oppebære kontantydelse i anledning af sygdom i en medlemsstat inden flytningen af sin bopæl til en anden medlemsstat, bevarer retten til at oppebære disse ydelser, der udredes af institutionen i den første medlemsstat efter denne flytning, på betingelse af, at vedkommende har opnået en tilladelse hertil

[Sak C-454/15 Jürgen Webb-Sämann mot Christopher Seagon \(som kurator for Baumarkt Praktiker DIY GmbH\)](#)

Insolvensdirektivet, forfaldt lønn som skal innbetales av arbeidsgiver til pensjon

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Bobek 8. september 2016; EU:C:2016:653
Artikel 8 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/94/EF af 22. oktober 2008 om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens kræver ikke, at forfaldne lønkrav, som er blevet overladt arbejdsgiveren til forvaring for på en skæringsdag at blive indbetalt til en pensionskasse, men som af denne arbejdsgiver ikke er blevet indbetalt på en særskilt konto, udtages fra insolvensbehandlingen af arbejdsgiverens aktiver. Formålet med artikel 8 skal imidlertid og samtidig opfyldes tilstrækkeligt og effektivt ved hjælp af andre midler.

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

Aldersdiskriminering, maksimalalder for ansettelse i politi

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Mengozzi 21. juli 2016; EU:C:2016:588
[Kan under visse vilkår være akseptabel. Uttalelsen foreligger p.t. ikke på dansk, svensk eller engelsk.]

Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2008/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen nicht entgegensteht, die für die Einstellung von Beamten der Polizei der Autonomen Gemeinschaft des Baskenlands ein Höchstalter von 35 Jahren festsetzt, soweit diese Begrenzung für die Wiederherstellung einer Altersstruktur, die die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Dienste dieser Polizei nicht mehr gefährdet, unbedingt erforderlich ist.

[Sak C-443-15 Dr. David L. Parris mot Trinity College Dublin m.fl.](#)

Seksuell orientering, indirekte diskriminering, vilkår for etterlattepensjon

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Kokott 30. juni 2016; EU:C:2016:493
Det udgør indirekte forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, der er forbudt i henhold til artikel 2, stk. 1, sammenholdt med stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78/EF, i en erhvervstilknyttet pensionsordning at gøre retten til en efterladtepension for partnere af samme køn betinget af, at det registrerede partnerskab blev indgået, inden den under ordningen forsikrede arbejdstager fyldte 60 år, når den pågældende samtidig retligt set ikke havde mulighed for at indgå et sådant partnerskab eller ægteskab, før denne aldersgrænse blev nået.

[Sak C-201/15 Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis \(AGET Iraklis\) mot Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis; Intervenient: Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas](#)

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Wahl 9. juni 2016; EU:C:2016:429

Masseoppsigelser, krav om forhåndsgodkjenning fra forvaltningsmyndighet, EUs grunnrettscharter artikkel 16 – næringsfrihet

På baggrund af ovenstående betragtninger foreslår jeg Domstolen at besvare de forelagte spørgsmål således, at artikel 49 TEUF i lyset af artikel 16 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder skal fortolkes således, at den er til hinder for en bestemmelse som artikel 5, stk. 3, i Nomos No 1387/1983 Elenchos omadikon apolyseon kai alles diataxeis (lov nr. 1387/1983 om godkendelse af kollektive afskedigelser og andre bestemmelser) af 18. august 1983 (FEK A' 110 af 18. og 19.8.1983), som kræver, at arbejdsgivere indhenter en administrativ godkendelse, inden de foretager kollektive afskedigelser, og som gør en sådan godkendelse betinget af forholdene på arbejdsmarkedet, virksomhedens situation og hensynet til den nationale økonomi. Den omstændighed, at den berørte medlemsstat befinder sig i en alvorlig økonomisk krise, som er ledsaget af særdeles høj arbejdsløshed, har ingen betydning for denne konklusion.

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

Religionsdiskriminering, forbud mot hijab på arbeidsplass ikke ubetinget utilitelig, generalitet og proporsjonalitet

Forslag til avgjørelse 31. mai 2016 fra generaladvokat Kokott; EU:C:2016:382

- 1) Et forbud for en arbeidstager med muslimsk tro mod at bære et islamisk hovedtørklæde på arbeidsplassen udgør ikke direkte forskelsbehandling på grund af religion som omhandlet i artikkel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78/EF, når dette forbud er baseret på en generell intern regel i virksomheden, der forbyder synlige politiske, filosofiske og religiøse symboler på arbeidsplassen, og ikke på stereotyper eller fordomme over for en eller flere bestemte religioner eller over for religiøse overbevisninger generelt. Det nævnte forbud kan dog udgøre indirekte forskelsbehandling på grund af religion i henhold til direktivets artikkel 2, stk. 2, litra b).
- 2) En sådan forskelsbehandling kan være begrundet for at gennemføre en politik om religiøs og ideologisk neutralitet, der forfølges af arbeidsgiveren i den pågældende virksomhed, såfremt proportionalitetsprincippet overholdes i denne sammenhæng.

I denne forbindelse skal der navnlig tages hensyn til:

- hvor stort og iøjnefaldende det religiøse symbol er
- karakteren af arbeidstagerens aktiviteter
- den sammenhæng, hvori den pågældende skal udøve disse aktiviteter, samt
- den pågældende medlemsstats nationale identitet.

[Sak C-395/15 Mohamed Daouidi mot Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial, Ministerio Fiscal](#)

Funksjonshemming, diskriminering, begrepet «handicap»

Forslag til avgjørelse fra generaladvokat Bot, 26. mai 2016; EU:C:2016:371

Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at den tilstand, som en midlertidigt uarbejdsdygtig arbeidstager befinder sig i på ubestemt tid som følge af en arbejdsulykke, kan betegnes som et »handicap« som omhandlet i dette direktiv, når den medfører en begrænsning som følge af bl.a. langvarige fysiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbeidstagere. Det tilkommer den nationale ret at efterprøve, om disse betingelser er opfyldt i hovedsagen.

[Sak C-434/16 Peter Nowak mot Data Protection Commissioner](#)

Personopplysninger, opplysninger gitt ved faglig prøve

Foreleggelse fra Supreme Court (Irland) 4. august 2016

Prejudisielle spørsmål

1. Kan opplysninger, der er nedskrevet/givet som svar af en deltager i forbindelse med en faglig prøve, være personopplysninger som omhandlet i direktiv 95/46/EF¹?
2. Hvis svaret på det første spørsmål er, at alle eller nogle af sådanne opplysninger kan være personopplysninger som omhandlet i direktivet, hvilke faktorer er da relevante for at afgøre, om en sådan besvarelse i givet tilfælde er personopplysninger, og hvilken vægt bør sådanne faktorer tillægges?

[Sak C-354/16 Ute Kleinsteuber mot Mars GmbH](#)

Deltidsarbeid, likebehandling, kvinner og menn, aldersdiskriminering, pensjon

Foreleggelse fra Arbeitsgericht Verden (Tyskland), 27. juni 2016

Prejudisielle spørsmål

1. a) Skal de relevante EU-retlige bestemmelser, navnlig § 4, nr. 1) og 2), i rammeaftalen om deltidsarbejde, der er vedlagt som bilag til direktiv 97/81 (1) om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, som ændret ved direktiv 98/23 (2), samt artikel 4 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF (3) af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, sammenholdt med Rådets direktiv 2000/78/EF (4) af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, fortolkes således, at de er til hinder for national lovgivning eller praksis, der for så vidt angår beregning af størrelsen af en erhvervstilknyttet pensionsordning sonderer mellem arbejdsindkomst under bidragsberegningensgrænsen for den lovbestemte pensionsforsikring og arbejdsindkomst over bidragsberegningensgrænsen (såkaldt »tvedelt pensionsberegningensformel«), og som herved ikke behandler indkomst fra deltidsbeskæftigelse således, at der først foretages en beregning af indkomsten ved en tilsvarende fuldtidsbeskæftigelse, på grundlag af hvilken der foretages en beregning af, hvilken del af denne der ligger henholdsvis over og under bidragsberegningensgrænsen, hvorefter dette forhold overføres på den lavere indkomst fra deltidsbeskæftigelsen?

Såfremt spørgsmål 1. a) besvares benægtende:

- b) Skal de relevante EU-retlige bestemmelser, navnlig § 4, nr. 1) og 2), i rammeaftalen om deltidsarbejde, der er vedlagt som bilag til direktiv 97/81 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, som ændret ved direktiv 98/23, samt artikel 4 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, sammenholdt med Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, fortolkes således, at de er til hinder for national lovgivning eller praksis, der for så vidt angår beregning af størrelsen af en erhvervstilknyttet pensionsordning sonderer mellem arbejdsindkomst under bidragsberegningensgrænsen for den lovbestemte pensionsforsikring, og arbejdsindkomst over bidragsberegningensgrænsen (såkaldt »tvedelt pensionsberegningensformel«), og hvorved der for så vidt angår en arbejdstager, der dels har været fuldtidsbeskæftiget, dels deltidsbeskæftiget, ikke benyttes en periodeopdelt tilgang (f.eks. enkelte kalenderår), men hvorefter der beregnes en fælles beskæftigelsesgrad for hele ansættelsesforholdet og først lader den tvedelte pensionsberegningensformel finde anvendelse på den gennemsnitsløn, der herved fremkommer?

2. Skal de relevante EU-retlige bestemmelser, navnlig forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i artikel 21 i den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, som konkret har fundet udtryk i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, særligt artikel 1, 2 og 6, fortolkes således, at de er til hinder for national lovgivning eller praksis angående en erhvervstilknyttet pensionsordning, der størrelsesmæssigt afhænger af forholdet mellem anciennitet ved ansættelsesforholdets begyndelse og opnåelse af den legale pensionsalder i henhold til den lovbestemte pensionsforsikring (pro rata-beregning i henhold til pro rata temporis-princippet), og i hvilken forbindelse der fastsættes et loft over det antal tjenesteår, der kan medregnes, hvilket bevirker, at arbejdstagere, som optjente deres anciennitet i en ung alder, opnår en lavere arbejdsmarkedspension end medarbejdere, der optjente deres anciennitet i en højere alder, uanset at begge medarbejdere har samme anciennitet?

[Sak C-306/16 António Fernando Maio Marques da Rosa mot Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA](#)

Arbejdstid, skift- og turnusarbeid, ukentlige hvileperioder

Foreleggelse fra Tribunal da Relação do Porto (Portugal) 30. mai 2016

Prejudisielle spørgsmål

I lyset af artikel 5 i Rådets direktiv 93/104/EF 1 af 23. november 1993 og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF 2 af 4. november 2003 samt artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder er det da nødvendigt i et tilfælde med skifteholdsarbejdere, der har skiftende hvileperioder, og som er ansat i en virksomhed, der har åbent alle ugens dage, men som ikke er åben kontinuerligt i alle døgnets 24 timer, at tildele den obligatoriske hviledag, som arbejdstageren har ret til inden for hver syvdagesperiode, dvs. som minimum på syvendagedagen efter seks på hinanden følgende arbejdsdage?

Er en fortolkning, hvorefter arbejdsgiveren i forhold til disse arbejdstagere frit kan vælge de dage, hvor han inden for hver uge tildeler arbejdstageren de hvileperioder, som den pågældende har ret til, således at arbejdstageren kan forpligtes til uden vederlag for overarbejde at arbejde i op til ti på hinanden følgende dage (f.eks. fra onsdagen i én uge, hvor der har været hviledag mandag og tirsdag, indtil fredagen i den følgende uge, hvorefter lørdag og søndag er hviledag), forenelig med de nævnte direktiver og bestemmelser?

Er en fortolkning, hvorefter den ikke-afbrudte hvileperiode på 24 timer kan tildeles på en hvilken som helst kalenderdag inden for en bestemt periode på 7 kalenderdage, og den efterfølgende ikke-afbrudte hvileperiode på 24 timer (hvortil lægges 11 timer daglig hvile) ligeledes kan tildeles på en hvilken som helst kalenderdag inden for den periode på syv kalenderdage, der følger efter den førstnævnte periode, forenelig med disse direktiver og bestemmelser?

Er en fortolkning, hvorefter arbejdstageren i stedet for at afholde en ikke-afbrudt hvileperiode på 24 timer (hvortil lægges 11 timer daglig hvile) for hver syvdagesperiode kan afholde to perioder, sammenhængende eller ej, på 24 timers ikke-afbrudt hvile på en hvilken som helst af de fire kalenderdage i en bestemt periode på 14 kalenderdage, forenelig med disse direktiver og bestemmelser, henset også til artikel 16, litra a), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003?

[Sak C-270/16 Carlos Enrique Ruiz Conejero mot Ferroser Servicios Auxiliares, S.A. and Ministerio Fiscal](#)

Foreleggelse fra Juzgado de lo Social Nº 1 de Cuenca (Spania) 13. mai 2016

Prejudisielt spørgsmål

Er direktiv 2000/78 1 til hinder for at anvende en national lovbestemmelse, hvorefter en arbejdsgiver har ret til at opsiges en medarbejder af objektive grunde på grund af

tilbagevendende fraværsperioder, der, selv om de er berettigede, når op på 20% af hverdagene i to på hinanden følgende måneder, såfremt det samlede antal fraværsperioder i de 12 forudgående måneder når op på 5% af hverdagene, eller 25% i løbet af fire vilkårlige måneder inden for en periode på 12 måneder, over for en medarbejder, der må anses for handicappet i direktivets forstand, når fraværet er forårsaget af dette handicap?

[Sak C-200/16 Securitas — Serviços e Tecnologia de Segurança, S.A. mot ICTS Portugal — Consultadoria de Aviação Comercial, S.A., m.fl.](#)

Virksomhetsoverdragelse, offentlig anbud, skifte av oppdragstager

Foreleggelse fra Supremo Tribunal de Justiça (Portugal) 12. april 2016

- 1) Udgør den i sagen beskrevne situation en overførsel af virksomheder eller foretagender, således at der er sket en overførsel af virksomheden ICTS til virksomheden Securitas efter gennemførelsen af et offentligt udbud, hvor Securitas, der blev valgt under dette udbud, blev tildelt kontrakten vedrørende levering af vagt- og sikkerhedstjenesteydelser i havnen Ponta Delgada på øen San Miguel (Azorerne), og foreligger der en overførsel af en økonomisk enhed som omhandlet i artikel 1, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 2001/23/EF (1)?
- 2) Udgør den i sagen beskrevne situation blot en situation, hvor en virksomhed har afløst en anden konkurrerende virksomhed, efter at tjenesteydelseskontrakten blev tildelt den virksomhed, som blev valgt under nævnte offentlige udbud, således at situationen ikke er omfattet af begrebet overførsel af virksomheder eller bedrifter i nævnte direktivs forstand?
- 3) Er klausul 13, stk. 2, i den kollektive overenskomst, der er indgået mellem AES [Associação de Empresas de Segurança Privada], AESIRF [Associação Nacional das Empresas de Segurança] og STAD [Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza Domésticas e Atividades Diversas] og andre fagforeninger, i strid med den fællesskabsretlige definition af overførsel af virksomheder eller bedrifter, som kan udledes af Rådets direktiv 2001/23/EF, for så vidt som denne klausul bestemmer, at: »en erhvervsdrivendes tab af en klient som følge af, at tjenesteydelseskontrakten tildeles en anden erhvervsdrivende, ikke er omfattet af begrebet overførsel af virksomheder eller bedrifter«?

[Sak C-190/16 Werner Fries mot Lufthansa CityLine GmbH](#)

Aldersdiskriminering, piloter, Frdn. (EU) nr. 1178/2011, Eus grunnrettsscharter artikel 15 - rett til valg av yrke

Foreleggelse fra Bundesarbeitsgericht (Tyskland) 5. april 2016

Prejudisielle spørgsmål

- 1) Er FCL.065, litra b), i bilag I til forordning (EU) nr. 1178/2011 (1) forenelig med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i chartrets artikel 21, stk. 1?
- 2) Er FCL.065, litra b), i bilag I til forordning (EU) nr. 1178/2011 forenelig med chartrets artikel 15, stk. 1, hvorefter enhver har ret til at arbejde og til at udøve et frit valgt eller accepteret erhverv?
- 3) Såfremt det første og andet spørgsmål besvares bekræftende:
 - a) Omfatter begrebet »erhvervsmæssig lufttransport« i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i henholdsvis FCL.065, litra b), og FCL.010 i bilag I til forordning (EU) nr. 1178/2011 ligeledes såkaldt tomme flyvninger, som foretages som led i et luftfartselskabs erhvervsvirksomhed, og på hvilke der hverken transporteres passagerer, gods eller post?
 - b) Omfatter begrebet »erhvervsmæssig lufttransport« i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i henholdsvis FCL.065, litra b), og FCL.010 i bilag I til forordning (EU) nr. 1178/2011, uddannelse og eksaminationer, hvorunder den 65-årige pilot opholder sig i flyets cockpit som ikke-flyvende medlem af besætningen?

[Sak C-175/16 Hannele Hälvä, Sari Naukkarinen, Pirjo Paajanen, Satu Piik mot SOS-Lapsikylä ry](#)

Arbejdstid, «avløser»/medleverer

Foreleggelse fra Korkein oikeus (Finland) 29. mars 2016

Prejudisielt spørsmål

Skal artikkel 17, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden fortolkes således, at dens anvendelsesområde kan omfatte et arbejde som det ovenfor beskrevne i et børnehus, hvori arbejdstageren fungerer som afløser for erstatningsforældre til børn, der er i det offentlige varetægt, på erstatningsforældrenes fridage, i disse perioder bor sammen med [org. s. 21] børnene under familielignende forhold og i disse perioder selvstændigt sørger for børnenes og familiens behov på samme måde, som forældre generelt gør?

[Sak C-174/16 H mot Land Berlin](#)

Foreldrepermisjon, forhold til prøvetidsansettelser

Foreleggelse fra Verwaltungsgericht Berlin (Tyskland) 24. mars 2016

Prejudisielle spørsmål

1) Skal bestemmelse i Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (1) og bestemmelserne i rammeaftalen vedrørende forældreorlov, der er offentliggjort i bilaget, fortolkes således, at de er til hinder for en ordning i national ret, hvorefter prøvetiden, hvori en stilling med ledelsesfunktion er overdraget til en tjenestemand på prøve, i henhold til loven og uden mulighed for forlængelse udløber, selv om den pågældende tjenestemand i hovedparten af denne prøvetid var og fortsat er på forældreorlov?

2) Skal bestemmelse 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 (2), navnlig direktivets artikel 14, stk. 1, litra a) og litra c), artikel 15 eller artikel 16, fortolkes således, at en ordning i national ret med det i spørgsmål 1 anførte indhold udgør en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, såfremt langt flere kvinder end mænd er berørt af eller kan berøres af denne ordning?

3) Såfremt spørgsmål 1 eller 2 besvares bekræftende: Er fortolkningen af de nævnte EU-retlige bestemmelser også til hinder for en sådan ordning i national ret, såfremt ordningen begrundes med, at egnetheden til at bestride en stilling med ledelsesfunktion, hvori der skal ske fastansættelse, kun kan fastslås, når opgaverne varetages over en længere periode i prøvetiden?

4) Såfremt spørgsmål 3 også besvares bekræftende: Tillader fortolkningen af EU-retten en anden retsvirkning end en fortsættelse af prøvetiden i umiddelbar fortsættelse af forældreorlovens ophør – for en periode svarende til den ved forældreorlovens begyndelse resterende del af prøvetiden – i den samme eller en lignende stilling, f.eks. når en sådan stilling eller en tilsvarende stilling ikke længere står til rådighed?

5) Kræver fortolkningen af EU-retten, at det i et sådant tilfælde med henblik på besættelse af en anden stilling eller en anden stilling med ledelsesfunktion skal undlades at gennemføre en ny udvælgelsesprocedure under inddragelse af andre ansøgere i henhold til bestemmelserne i national ret?

[C-169/16 Miguel José Moreno Osacar mot Ryanair Ltd](#)

Verneting, flyvende personell, Ryanair: Brussel I-forordning (nå Roma II)

Foreleggelse fra Cour du travail de Mons (Belgia) 25. mars 2016

Prejudisielt spørsmål

«... kan udtrykket ”det sted, hvor arbejdsaftalen sædvanligvis opfyldes”, som omhandlet i artikkel 19, stk. 2, i Rådets forordning nr. 44/2001 af 22. december 2000, ikke fortolkes

således, at det svarer til udtrykket ”hjemmebase”, som er defineret i bilag III til Rådets forordning nr. 3922/91 af 16. december 1991, dvs. ”en af luftfartsforetagendet angivet lokalitet, hvor besætningsmedlemmet normalt påbegynder og afslutter en tjenesteperiode eller en række af tjenesteperioder, og hvor luftfartsforetagendet under normale omstændigheder ikke er ansvarligt for indkvartering af det pågældende besætningsmedlem”, med henblik på fastlæggelsen af den kontraherende stat (og følgelig dens jurisdiktion), på hvis område en arbejdstager sædvanligvis udfører sit arbejde, når den pågældende arbejdstager er ansat som medlem af kabinepersonalet i et selskab, der er underlagt lovgivningen i en af Unionens medlemsstater og udfører international passagertransport med fly i hele Unionens område, når dette tilknytningskriterium vedrørende ”hjemmebasen”, forstået som det ”faktiske midtpunkt for arbejdsforholdet”, for så vidt som arbejdstageren systematisk påbegynder og afslutter sin arbejdsdag på dette sted, tilrettelægger sit daglige arbejde dér og i den periode, hvor arbejdsforholdet er gældende, har sin faktiske bopæl i nærheden, er det sted, som både har den tætteste tilknytning til en kontraherende stat og sikrer den mest passende beskyttelse af den svageste part i aftaleforholdet?»

[Sak C-158/16 Margarita Isabel Vega González mot Consejería de Hacienda y Sector Público de la Administración del Principado de Asturias](#)

Midlertidig ansettelse, permisjon ved politiske verv

Foreleggelse fra Juzgado Contencioso-Administrativo nº 1 de Oviedo (Spania) 16. Mars 2016

Prejudisielle spørsmål

- 1) Skal begrebet »ansættelsesvilkår«, der er omhandlet i § 4 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der indgår i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF (1) af 28. juni 1999 om tidsbegrænset ansættelse, fortolkes således, at det omfatter den retlige situation, hvor en arbejdstager i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, der er blevet valgt til et repræsentativt politisk hverv, i lighed med en fastansat arbejdstager kan anmode om og opnå, at ansættelsesforholdet sættes i bero, med henblik på at vende tilbage til stillingen, når det pågældende parlamentariske hverv er udløbet?
- 2) Skal princippet om ikke-diskrimination, der er omhandlet i § 4 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der indgår i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om tidsbegrænset ansættelse, fortolkes således, at det er til hinder for en regional lovgivning såsom lov nr. 3/1985 om en plan for de offentligt ansatte i Asturien, der i artikel 59, stk. 2, fuldstændigt udelukker midlertidigt ansatte tjenestemænd fra at opnå anerkendelse af en administrativ situation med særlige tjenester, når de bliver valgt til medlemmer af parlamentet, mens denne ret anerkendes for fastansatte tjenestemænd?

[Sak C-149/16 Halina Socha, Dorota Olejnik og Anna Skomra mot Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu](#)

Masseoppsigelser – er reglene anvendelige ved oppsigelse av avtalevilkår, ikke oppsigelse av arbeidsforhold

Foreleggelse fra Sąd Rejonowy we Wrocławiu-Śródmieście (Polen) 14. mars 2016

Prejudisielt spørsmål

Skal artikel 1, stk. 1, og artikel 2 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (1), sammenholdt med princippet om EU-rettens effektive virkning, fortolkes således, at en arbejdsgiver, som på grund af en vanskelig økonomisk situation opsiges arbejds- og lønvilkår i ansættelseskontrakter (ændringsoppsigelse) kun for så vidt angår lønvilkår, er forpligtet til at anvende den procedure, som følger af ovennævnte direktiv, og konsultere de virksomhedsinterne fagforeninger vedrørende disse opsigelser, selv om national ret – lov af 13. marts 2003 om særlige regler i forbindelse med opsigelse af ansættelsesforhold med

arbejdstagere af årsager, som er uafhængige af arbeidstagerne (Dz. U. (Republikken Polens lovtidende) 2003, nr. 90, pos. 844, med ændringer) i artikel 1, 2, 3, 4, 5 og 6 – ikke indeholder bestemmelser vedrørende opsigelse af vilkår i en ansættelseskontrakt?

INTERNASJONALT

DEN EUROPEISKE MENNESKERETTIGHETSDOMSTOL

Dom 15. september 2016 [BRITISH GURKHA WELFARE SOCIETY AND OTHERS v. THE UNITED KINGDOM](#) (application no. 44818/11)

EMK artikkel 14, forbud mot diskriminering

The case concerned two Gurkha soldiers bringing claim for age and nationality discrimination in respect of changes made to their pension arrangements. Historically, the Gurkhas had been governed by a different pension scheme from other soldiers in the British Army. Following changes to their situation, including the relocation of their home base to the UK on 1 July 1997, the UK decided to bring their pensions into line with those of other soldiers in the British Army. The court dismissed the claim on the basis that the terms of the 'Gurkha Offer to Transfer' (GOTT) and the Armed Forces (Gurkha Pension), had not discriminated on grounds of nationality and age.

Dom 23. juni 2016 [CASE OF BAKA v. HUNGARY](#) (application no. 20261/12)

EMK artikkel 6, rett til rettfærdig rettergang og artikkel 10, ytringsfrihet.

Klageren var en ungarsk statsborger, som hadde vært dommer i Domstolen i 17 år før han ble valgt til høyesterettspresident. Utvelgelsen var på seks år, og skulle altså ta slutt i 2015. Gjennom sine embeter uttrykte klageren seg flere ganger om forskjellige lovendringsforslag som angikk rettsapparatet. Gjennom innføringen av ny konstitusjon i 2011, ble navnet på høyesterett vedtatt endret. To medlemmer av parlamentsflertallet uttalte at det eneste som skulle endres ved den nye loven var navnet på høyesterett, og at den nye lovgivningen ikke ville bli brukt til å avsette personer valgt til embeter under den gamle lovgivningen. Kort tid etter en tale klageren holdt i parlamentet, ble det foreslått å avslutte klagerens mandat, noe parlamentet vedtok. Klagerens mandat ble foreslått avsluttet og endte 1. januar 2012, tre år for tidlig. Ifølge lovendringen ble det innført et krav om at høyesterettspresidenten måtte ha fem års erfaring som dommer i staten, hvor tid som dommer i en internasjonal domstol ikke ble medregnet. Klageren var derfor ikke lenger kvalifisert til å være høyesterettspresident. Domstolen fant at det forelå et inngrep og at det ikke var grunnlag for å si at inngrepet var nødvendig i et demokratisk samfunn. Domstolen konkluderte med femten mot to stemmer at det forelå en krenkelse av artikkel 10.

Dom 21 juni 2016 [CASE OF SOARES v. PORTUGAL](#) (application no. 79972/12)

EMK artikkel 10, Ytringsfrihet i arbeidsforhold

The case concerns his criminal conviction for reporting an alleged misuse of public money. In November 2009 Mr Soares, a chief corporal in the National Republican Guard (Guarda Nacional Republicana), sent an email to the General Inspectorate of Internal Administration alleging that the Commander of the Arganil territorial post had been misusing public money. He claimed that his intention was to prompt an investigation into the allegations, which he admitted were based on a rumour. Three different entities – the prosecuting authorities, the General Inspectorate of Internal Administration and the National Republican Guard – then investigated Mr Soares' allegations throughout 2010, without being able to establish their veracity or whether the commander had committed a criminal act or had acted unlawfully. In July 2011 the public prosecutor brought charges against Mr Soares for aggravated defamation on the grounds that the statements made in his email called into question the commander's honesty, honour and professional reputation. In these criminal proceedings brought against Mr Soares, the courts were not able to confirm the rumour which had given

rise to the allegations and decided that he had not acted in good faith. He was convicted of aggravated defamation and sentenced to 80-day fines, total 720 euros (EUR), and ordered to pay EUR 1,000 in damages to the commander. The court declared that there was no violation of article 10 of the convention. The court found that the reasons advanced by the domestic courts in support of their decisions were “relevant and sufficient” and that the interference was not disproportionate to the legitimate aim pursued, namely, the protection of reputation. The interference could thus be reasonably considered “necessary in a democratic society” within the meaning of paragraph 2 of Article 10 of the Convention.

Dom 2. juni 2016 [GEOTECH KANCEV GMBH v. GERMANY](#) (application no. 23646/09)
EMK artikkel 11 (og P 1 art. 1(1)), organisasjonsfrihet, foretakets betalingsplikt til sosialt velferdsfond

The applicant company was engaged in the building industry. It objected to having to pay additional contributions to the Social Welfare Fund established in that sector. Such obligation was based on the fact that a collective agreement concluded between the relevant employers' associations and the trade union was declared by the Federal Ministry for Labour and Social Affairs to be of general application in the building industry, which meant that all employers in the industry, even if they were not members of an employer's association, were required to make additional contributions to the Fund. The applicant company is not a member of an employers' association, and therefore did not take part in the negotiation of the collective agreement. The Court examined the applicant company's complaint from the standpoint of the negative aspect of the right to freedom of association, namely the right not to be forced to join an association. Its inquiry was directed at establishing whether the circumstances of the case were such as to constitute an interference with the applicant company's Article 11 right and in particular whether the alleged pressure to become a member of an employers' association could be said to have struck at the very substance of that right. The Court ruled against the applicant company.

ANDRE LAND

SVERIGE

[AD 2016 nr 55](#): Kollektivavtalsbrott. Ett irländskt byggbolag, som är bundet av byggavtalet, har betalat sina arbetstagare lön med fördelningstalet 0,88. Arbetstagarna hade varken yrkesbevis eller erkännandeintyg, vilket enligt byggavtalets ordalydelse är en förutsättning för att få lön enligt fördelningstalet 1,0. Arbetstagarna var inte medlemmar i Svenska Byggnadsarbetareförbundet. Fråga om byggavtalet ska tolkas – eller jämkas – med beaktande av EU- rätten på så sätt att lön med fördelningstalet 1,0 ska betalas trots avsaknad av yrkesbevis och erkännandeintyg och om förbundet till följd av en sådan tolkning – eller jämkning – har rätt till allmänt skadestånd med en direkt eller analog tillämpning av medbestämmandelagen för det påstådda brottet mot byggavtalet.

[AD 2016 nr 53](#): Fråga om en arbetsgivares yttranden vid ett personalmöte utgjort en föreningsrättskränkande åtgärd.

NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

FRA ARBEIDSRETTSGRUPPEN

Evju, Stein, «Industrial Action Right Versus Free Movement of Services [Commentary on the Swedish Labor Court's decision AD 2015 No 70 Fonnship], *International Labor Rights Case Law* 2 (2016) 347–351

Hack, Melanie R., *Taking Age Equality Seriously: The Example of Mandatory Retirement : A Comparative Legal Analysis between Norway and Germany in Light of Council Directive 2000/78/EC*. Nomos, 2016. 423 s.

Sandøy, Elisabeth Dolva, «Stillingsvernet ved virksomhetsoverdragelse etter skipsarbeidsloven», [Arbeidsrett](#) 2016, 1–90

ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

NORSKE OG ANDRE NORDISKE

BØKER

Ahlberg, Kerstin, *Arbetsmiljölagen — med kommentarer*. 12 uppl. Prevent, 2016. 179 s.

Borch, Alex (red.), Einar Engh, Else Bugge Fougner, Amund Fougner, Harald Hjort, Claude A. Lenth, Marie Nesvik og Camilla Selman, *Konkurransereguleringer i arbeidsforhold*. Universitetsforlaget, 2016. 556 s.

Dommer og kjennelser av Arbeidsretten 2015. Arbeidsretten, 2016. XIII + 245 s.

Domeij, Bengt, *Från anställd til konkurrent*. Wolters Kluwer Sverige, 2016. 474 s.

Ehrenkrona, Carl-Henrik, *Europeiska konventionen – om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna*. Karnov Group, 2016. 342 s.

Fougner, Jan, *Endring i arbeidsforhold : Styringsrett og arbeidsplikt*. 2. utgave. Universitetsforlaget, 2016. 352 s.

Källström, Kent, & Malmberg Jonas, *Anställningsförhållandet*. 4. Utgave. Iustus, 2016. 352 s.

Källström, Kent, Malmberg, Jonas, & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten — en lärobok*. Iustus, 2016. 161 s.

Lebeck, Carl, *EU-stadgan — om grundläggande rättigheter*. 2. utgave. Studentlitteratur, 2016. 828 s.

Lunning, Lars, & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd — En kommentar*. 11. utgave. Wolters Kluwer Sverige, 2016. 854 s.

Olimstad, Gunn Kristin Q., og Øystein Bonvik, *Praktisk og enkelt om arbeidsrett*. Fagbokforlaget, 2016. 231 s.

Svalund, Jørgen, og Geir Veland, *Aldersgrenser for oppsigelse og særordninger for eldre i arbeidslivet*. [Fafo-rapport 2016:22](#). 188 s.

Öman, Sören, *AD om arbetstagarbegreppet och tidsbegränsad anställning*. Åhnberg, 2016. 136 s.

ARTIKLER

Axelsson, Jonas; Jan Ch. Karlsson og Egil J. Skorstad «Arbeiderkollektivet i dag – replikasjon og teoretisk utvikling», [Tidsskrift for samfunnsforskning](#) 2016, 105–134

Bergene, Ann Cecilie, «Trollet som sprakk eller et møte med den trojanske hest? – Svar til Torstein Nesheim og Birthe Eriksen: Vikarbyrådirektivet: Trollet som sprakk», [Søkelys på arbeidslivet](#) 2016, 171–181

Christiansen, Nicole, «Rygeforbud på arbeidsplasser», *Juristen* 2016, nr. 3

Engelsrud, Gerd, «Tidsbegrenset midlertidig ansettelse på generelt grunnlag», [Arbeidsrett](#) 2016, 91–103

Eriksen, Birthe, og Torstein Nesheim, «Vikarbyrådirektivet: Trollet som sprakk – Kommentar til Bergene, A.C. & Ewing, K.», [Søkelys på arbeidslivet](#) 2016, 163–170

Hasselbach, Ole, «Condictio indebiti i ansættelseskontrakter», *Juristen* 2016, nr. 3

Nielsen, Ruth, og Christina D. Tvarnø, «Ajos-sagens betydning for rækkevidden af EU-konform fortolkning i forhold til det almindelige EU-retlige princip om forbud mod aldersdiskriminering», *Ugeskrift for retsvesen* (UFR Online), U.2016B.269

Owe, Stein, «Særregler for arbeidsrettslige tvister og ved begjæring om konkurs fra arbeidstaker», [Arbeidsrett](#) 2016, 127–135

Vanebo, Ove André, «Innsyn i arbeidstakers e-postkasse m.v. i medhold av personopplysningsforskriften», [Arbeidsrett](#) 2016, 104–126

ENGELSKSPRÅKLIGE

BØKER

Barnard, Catherine, *The Substantive Law of the EU : The Four Freedoms*. Fifth Edition. Oxford university Press, 2016. Xcv + 626 s.

Baudenbacher, Carl (Ed.), *The Handbook of EEA Law*. Springer International Publishing, 2016.xl + 859 s.

Cremers, Jan, and Sigurt Vitols (eds.), *Takeovers with or without worker voice: workers' rights under the EU Takeover Bids Directive*. ETUI, 2016. 253 s.

ARTIKLER

Ahlberg, Kerstin, «The core idea of labour law is under threat», [Nordic Labour Journal](#), 20. Juni 2016

Ahlm, Emma, «Discrimination on the basis of religion – in Sweden and beyond», *European Journal of Social Law*, 2014:4 Limited Edition, 2016, 259–271

Aimo, Mariapaola, «In Search of an 'European Model' for Fixed Term Work in the Name of the Principle of Effectiveness», (2016) 7 *European Labour Law Journal*, 232–260

- Babayev, Rufat, «Private autonomy at Union level: On Article 16 CFREU and free movement rights», (2016) 53 [Common Market Law Review](#) 979–1005
- Bjørst, Byrial, «The ban on indirect discrimination as an instrument to create progress in equality», *European Journal of Social Law*, 2014:4 Limited Edition, 2016, 228–240
- Bogg, Alan, [Anm. av] «The concept of the employer. By Jeremias PRASSL. Oxford, Oxford University Press, 2015. xxvii + 259 pp. », [International Labour Review](#), Vol. 155 (2016) 163–166
- Brameshuber, Elisabeth, «'Basic Income' from Wages: Freedom of Contract versus Statutory Minimum Standards», (2016) 7 *European Labour Law Journal*, 205–231
- Brameshuber, Elisabeth, «Balancing vs. Preservation of Rights under the Acquired Rights Directive», (2016) 45 [Industrial Law Journal](#) 443–454
- de Vries, Sybe A., «Protecting Fundamental (Social) Rights through the Lens of the EU Single Market: The Quest for a More 'Holistic Approach'», (2016) 32 [International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations](#) 203–229
- Dukes, Ruth, [Anm. Av] «Cathryn Costello and Mark Freedland (eds), *Migrants at Work: Immigration & Vulnerability in Labour Law*, Oxford: Oxford University Press, 2014, 512 pp», (2016) 79 [The Modern Law Review](#) 519–523
- Eidsvaag, Tine, and Andreas Inghammar, «The definition of 'disability' under EU law and its impact on the protection of persons with disabilities in Denmark, Norway and Sweden», *European Journal of Social Law*, 2014:4 Limited Edition, 2016, 241–258
- Fernández-Macías, Enrique and Carlos Vacas-Soriano «A coordinated European Union minimum wage policy?», (2016) 22(2) [European Journal of Industrial Relations](#), 97–113
- Fredman, Sandra, «The Reason Why: Unravelling Indirect Discrimination», (2016) 45 [Industrial Law Journal](#) 231–243
- Lindahl, Björn, «Can the Nordic model survive the sharing economy?», [Nordic Labour Journal](#), 20. juni 2016.
- McMullen, John, «Recent CJEU Case Law on the Transfer of Asset-Reliant Undertakings», (2016) 45 [Industrial Law Journal](#) 455–465
- Olsson, Petra Herzfeld, «Possible Shielding Effects of Article 27 on Workers' Rights to Information and Consultation in the EU Charter of Fundamental Rights», (2016) 32 [International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations](#) 251–273
- Pecinovsky, Pieter, «Evolutions in the Social Case Law of the Court of Justice: The Follow-Up Cases of the *Laval* Quartet: *ESA* and *RegioPost*», (2016) 7 *European Labour Law Journal*, 294–309
- Tucker, Eric, [Anm.av] «Ruth Dukes, *The Labour Constitution. The Enduring Idea of Labour Law*, Oxford: Oxford University Press, 2014, 244 pp», (2016) 79 [The Modern Law Review](#) 746–751
- Vandaele, Kurt, «Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure», [Transfer: European Review of Labour and Research](#) 2016 (22) 277–294

Temahefte om Trade Union Act 2016, (2016) [Industrial Law Journal](#) Issue 3

Temahefte om «Crowdwork» («delingsøkonomi» og arbeidsrett), [Comparative Labor Law & Policy Journal](#), Vol. 37, No. 3; Spring 2016

TYSKSPRÅKLIGE

BØKER

Brungs, Mario, *Whistleblowing : Eine Untersuchung arbeitsrechtlicher Aspekte und des Reformbedarfs nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte*. Peter Lang, 2016. 464 s.

Rasper, Jens, *Die vereinbarte Unkündbarkeit im Arbeitsverhältnis*. Nomos, 2016. 346 s.

ARTIKLER

Bayreuther, Frank, «Der Dritte im Arbeitskampf – Schadensersatz Drittbetroffener und Auswirkungen von Streiks auf die Vertragsbeziehungen des Bestreikten mit Dritten», *Recht der Arbeit* 2016, 181–186

Brötzmann, Ulrich, «Sind Befristungen im Profifußball mit der Eigenart der Arbeitsleistung zu rechtfertigen?», *BetriebsBerater* 2016, 1536 [domskommentar]

Weber, Christoph, «Neuere Rechtsprechung des EuGH zur Massenentlassungsrichtlinie», *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2016, 727–732

Zimmer, Reingard, «Auswirkungen von CETA und TTIP auf soziale Standards», *Soziales Recht* 2016, 62–76

NYTT OM ARBEIDSRETTSARRANGEMENTER

KOMMENDE ARRANGEMENTER

Labour Law Research Network, 3rd conference, 25. – 27. juni 2017, i Toronto, Canada.
[Nettside](#) med informasjon som oppdateres etterhvert.

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.

En løpende oversikt over kommende og nylig holdte konferanser finnes på nettsidene til [Labour Law Research Network](#).

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
 Katja Boye
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](#)