

## ARBEIDSRETTSNYTT NR. 4/2016

---

**ArbeidsrettsNytt** formidler nyheter med arbeidsrettslig relevans, samlet inn av *Arbeidsrettsgruppen* ved Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo. Abonnement er gratis.

**ArbeidsrettsNytt** gis ut kvartalsvis som en ren informasjonstjeneste, uten krav på fullstendighet, og distribueres kun elektronisk. Våre kilder er offentlige databaser slik som lovdata.no, regjeringen.no, [EU-domstolen](#) og [EFTA-domstolen](#). I tillegg benytter vi det private initiativet [europalov.no](#) og vi har gleden av å legge inn en rekke linker til europalovs gode oversiktssider i vårt nyhetsbrev. Vi nevner også det nyttige svenske nettstedet [Arbetsrättsportalen](#) og det nordiske nyhetsbrevet [EU & arbetsrätt](#). Enkelte av linkene er knyttet til databaser som krever innlogging.

Denne utgaven, **ArbeidsrettsNytt** nr. 4/2016, presenterer nyheter fra tiden 28. september til 29. november.

### INNHOOLD

---

Nytt i lovgivningen .....	2
Norge.....	2
Lover, forskrifter, lov- og forskriftsendringer.....	2
Forslag, høringer, proposisjoner med mer.....	2
Annet .....	3
EU/EØS.....	4
Rettsaker .....	4
Andre kommisjonsmeddelelser .....	4
nyhetssaker fra EU/EØS/EFTA .....	4
Ny rettspraksis, forvaltningspraksis mm.....	5
Norge.....	5
Rettspraksis.....	5
Forvaltningspraksis .....	9
EU/EØS.....	10
Saker fra EU-domstolen.....	10
Nye saker .....	11
Internasjonalt.....	15
Den europeiske menneskerettighetsdomstol .....	15
Andre land.....	15
Sverige .....	15
Nye arbeidsrettslige publikasjoner .....	16
Fra Arbeidsrettsgruppen .....	16
Andre arbeidsrettslige publikasjoner.....	17
Norske og andre nordiske .....	17
Engelskspråklige .....	18
Tyskspråklige.....	19
Nytt om arbeidsrettsarrangementer .....	19
Kommende arrangementer .....	19
Gjennomførte arrangementer.....	19
Arbeidsrettsgruppen ved IfP.....	20

# NYTT I LOVGIVNINGEN

---

## NORGE

---

### LOVER, FORSKRIFTER, LOV- OG FORSKRIFTSENDRINGER

[Forskrift 17. november 2016 nr. 1339](#) om endring i forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet. I kraft 1. januar 2017.

[Forskrift 11. november 2016 nr. 1323](#) om allmenngjøring av tariffavtale for fiskeindustribedrifter. Fastsatt av Tariffnemnda. I kraft 18. november 2016.

[Videreføring av forskrifter](#) om allmenngjøring av tariffavtaler i tre bransjer. Vedtak av Tariffnemnda 23. september. I kraft 28. oktober 2016.

- Allmenngjøring av tariffavtale for byggeplasser med justerte lønnsatser
- Delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien med endringer i §§ 3 og 7 om lønn og utgifter til reise, kost og losji, medregnet justerte lønnsatser
- Allmenngjøring av Landsoverenskomsten for elektrofag med justerte lønnsatser

[Nye regler mot vald og truslar i arbeidslivet](#) trer i kraft 1. januar 2017.

Arbeids- og sosialdepartementet har vedteke nye regler om vald og truslar om vald i arbeidslivet. Dei nye føresegnene stiller mellom anna krav om

- at verksemdene skal kartlegge kva risiko det er for at arbeidstakarane kan bli utsette for vald eller truslar,
- at arbeidstakarane får naudsynt opplæring i førebuing og handtering av vald- og trusselsituasjonar,
- at arbeidstakarane og deira tillitsvalde får naudsynt informasjon, m.a. om kva for rutinar som er sette i verk for å førebue, handtere og følge opp vald- og trusselsituasjonar,
- at verksemdene gjennomfører dei tiltaka som må til, og at tilsette som blir utsette for vald og truslar blir følgde opp på ein god måte i etterkant.

---

### FORSLAG, HØRINGER, PROPOSISJONER MED MER.

[Prop. 10 L \(2016–2017\)](#) Lov om lønnsnemndbehandling av arbeidstvisten mellom Akademikerne og Spekter i forbindelse med tariffoppgjøret 2016 (helseforetakene) Proposisjonen omhandler forslag om at arbeidstvisten mellom Akademikerne og Spekter skal avgjøres av Rikslønnsnemnda, samt forbud mot å iverksette eller opprettholde arbeidsstans for å løse tvisten.

[Prop. 5 L \(2016–2017\)](#) Endringer i arbeidsmiljøloven (gjennomføring av håndhevingsdirektivet mv.)

Proposisjonen inneholder regjeringens forslag til gjennomføring av håndhevingsdirektivet (direktiv 2014/67/EU) i norsk rett. Forslaget skal bidra til en styrket og mer effektiv innsats mot arbeidslivskriminalitet. Håndhevingsdirektivet skal sikre at utsendte arbeidstakere får den beskyttelsen de har krav på etter utsendingsdirektivet (direktiv 96/71/EF). Forslaget innebærer nye bestemmelser i arbeidsmiljøloven om styrket myndighetssamarbeid med andre EØS-stater, blant annet gjensidig bistand med å kreve inn økonomiske sanksjoner for

brudd på nasjonale regler, og utvidelse av tilsynsmyndighetenes sanksjonsmuligheter. Regjeringen legger opp til at de fleste av bestemmelsene i håndhevingsdirektivet gjennomføres i forskrift (utsendingsforskriften).

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

Samvittighetsutvalgets utredning ble avgitt 16. september, og er nå sendt på høring. Høringsfristen er 1. mars 2017.

#### [Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om kveldsarbeid og i virkeområdet for medleverforskriften](#)

Arbeids- og sosialdepartementet, høringsfrist 2. januar 2017.

#### [Høring om videreføring av allmenngjøring](#)

Tariffnemnda har sendt på høring begjæringer om videreføring av allmenngjøring av tariffavtaler for fem bransjer. For tariffavtaler for fiskeindustribedrifter og renholdsbedrifter er høringsfristen 31. oktober 2016, for tariffavtaler for godstransport på veg, persontransport med turbil og jordbruk/gartnerinæringen er høringsfristen 16. november 2016.

#### [Høring om effektivisering av håndhevingen på diskrimineringsområdet](#)

Forslaget bygger på at lovhåndheveroppgaver ivaretas i én instans (Likestillings- og diskrimineringsnemnda) fremfor dagens ordning med håndheving både i ombud (Likestillings- og diskrimineringsombudet) og nemnd. Etter forslaget vil ombudet dermed bli et rent pådriverorgan. Nemndas myndighet foreslås utvidet til å legge oppreisning i saker innenfor arbeidslivet og å tilkjenne erstatning i enkle saksforhold. Det er også foreslått skjerpede kvalifikasjonskrav til nemndledere og en effektivisert saksbehandling. Barne- og likestillingsdepartementet, høringsfrist 30. november 2016.

---

## ANNET

#### [Innst. 105 S \(2016–2017\)](#) om Riksrevisjonens undersøkelse av myndighetenes innsats mot arbeidsmiljøkriminalitet (Midlertidig)

Avgitt av Kontroll- og konstitusjonskomiteen 29. november 2016.

#### [Innst. 104 S \(2016–2017\)](#) om Riksrevisjonens undersøkelse av myndighetenes arbeid mot sosial dumping ved offentlige anskaffelser (Midlertidig)

Avgitt Kontroll- og konstitusjonskomiteen 29. november 2016.

#### [Ekspertutvalg om varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven](#)

Regjeringen har oppnevnt et ekspertutvalg som skal gjennomgå og vurdere varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og praktiseringen av disse. Utvalget er satt sammen av fagpersoner innen juss, organisasjonspsykologi, presse og media, og arbeidslivets parter er representert. Utvalgets utredning skal legges fram innen 1. mars 2018.

#### [Rapport om aldersgrenser og mulig endringer i arbeidsmiljøloven](#)

Et partssammensatt utvalg har vurdert tilpasninger i arbeidslivet for eventuelt å kunne heve eller fjerne aldersgrensen i arbeidsmiljøloven. Utvalget leverte sin rapport til arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie 1. desember.

#### [Rapport om evaluering av Innsats mot arbeidslivskriminalitet](#)

Kartleggingen av samarbeidet mellom politiet, skattemyndighetene, Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten og andre etater er en oppfølging av regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet. Rapporten er skrevet på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet.

### RETTSAKTER

[Kommissjonen la 22. november](#) fram [forslag](#) til europeiske regler for insolvens. Kommissjonen skriver i sin pressemelding at målet er å legge til rette for raskere omstrukturering av virksomheter for å sikre at de kan videreføres. Dette skal bl.a. bidra til at verdier og arbeidsplasser i virksomhetene ikke går tapt. Forslaget skal sikre mer effektive prosedyrer for insolvens og omstrukturering og at virksomhetseiere raskere skal få en ny sjanse. Forslaget ses både i sammenheng med målet om en kapitalmarkedsunion og et mer effektivt indre marked.

---

### ANDRE KOMMISSJONSMEDDELELSER

Kommissjonen åpnet i mars 2016 for en [høring](#) om sosiale rettigheter innenfor EU/EØS. Høringspartene er andre EU-institusjoner, nasjonale myndigheter og parlamenter, arbeidsmarkedets parter, andre berørte parter, sivilsamfunnet, eksperter fra akademia og innbyggerne. Dette bygger på et [initiativ](#) Jean-Claude Juncker satte i gang i september 2015. Siste nytt i saken er det danske [høringssvaret](#). I svaret peker danskene særlig på EU ikke burde få utvidet sin lovgivningskompetanse, og på at den danske «arbeidsmarkeds- og sosialmodell, herunder partenes rolle og autonomi» må kunne være forenlig med «the EU social 'acquis'».

---

### NYHETSSAKER FRA EU/EØS/EFTA

#### **ESA støtter Uber i sak C-434/15 for EU-domstolen**

En spansk domstol har bedt EU-domstolen vurdere om Uber skal ses på som et tradisjonelt transportfirma eller en teknologisk plattform (sak C-434/15). Uber argumenterer med at de bare er et mellomledd som utfører en teknologisk tjeneste i bytte mot en avgift, mens motparten hevder selskapet administrerer en rekke sjåførere, og således burde være underlagt de samme transportreglene som resten av bransjen. ESA mener Ubers virksomhet må ses på som en digital tjeneste, og derfor være styrt av e-handelsdirektivet (2000/31) som i prinsippet forbyr krav om godkjenningsordninger/lisens. I spørsmålene fra den spanske domstolen er det også vist til at virksomheten i så tilfelle også faller inn under tjenstedirektivet. ESA har også en [pågående sak mot Norge](#), hvor ESA mener norske regler om tilgang til drosjemarkedet utgjør en restriksjon på etableringsfriheten. Samferdselsdepartementet har bedt ESA vente med en vurdering til det har skjedd avklaringer i EU.

# NY RETTSPRAKSIS, FORVALTNINGSPPRAKSIS MM.

---

## NORGE

---

### RETTSPRAKSIS

---

#### HØYESTERETT

---

##### [Høyesteretts dom 18. november 2016 \(HR-2016-2346-A\)](#)

###### **Fortrinnsrett. Tjenestemannsrett.**

En midlertidig tilsatt forsker ved Universitetet i Oslo ble sagt opp på grunn av bortfall av eksterne oppdragsinntekter. Høyesteretts flertall (4) kom – i motsetning til lagmannsretten – til at han ikke hadde fortrinnsrett til eventuelle ledige stillinger som førsteamanuensis, jf. tjenestemannsloven § 13 nr. 1. Det ble vist til at spørsmålet om en stilling er passende, ikke bare kunne avgjøres ut fra lønnen, som var lik for forsker og førsteamanuensis, men at det måtte foretas en nærmere vurdering av stillingens karakter. Ved denne vurderingen ble det vist til kompetansekravene til og den særlige tilsettingsprosessen for stillingen som førsteamanuensis, og til at det var vanskelig å finne holdepunkter for at reglene om fortrinnsrett kunne sette til side de særlige tilsettingskravene som fulgte av universitetsloven med forskrifter.

##### [Høyesteretts dom 9. november 2016 \(HR-2016-2286-A\)](#)

###### **Styringsrett.**

To lærere hadde som seniorpolitisk tiltak fått redusert arbeidstiden til 80 %, men beholdt full lønn. Høyesterett kom til at det lå innenfor kommunens styringsrett å avslutte ordningen. Kommunens seniorpolitiske plan, som var forankret i hovedtariffavtalen, innebar ingen begrensninger i kommunens rett til å avslutte ordningen. Endringen innebar ingen endring i de underliggende arbeidsavtalene. Det lå i ordningens karakter at det ville bli endringer, og ordningen manglet det preget av gjensidighet og beskyttelsesverdig behov for innrettelse hos arbeidstageren som måtte til for at kommunen skulle være avskåret fra å gjøre endringer.

##### [Høyesteretts dom 31. oktober 2016 \(HR-2016-2229-A\)](#)

###### **Kompetansekrav til lærere.**

En kommune tilsatte søkere som ikke tilfredsstilte de formelle kompetansekravene til lærere etter opplæringslova § 10-1 annet punktum, i midlertidig lærerstillinger i medhold av lovens § 10-6. En søker som tilfredsstilte disse kravene, ble imidlertid ikke tilsatt idet kommunen anså vedkommende som uegnet som lærer. Høyesteretts flertall (3) kom til at det ved vurderingen av om en person er kvalifisert etter opplæringslova § 10-1 første punktum, er adgang til å legge vekt på personlig egnethet i tillegg til at vedkommende må oppfylle de formelle kravene.

##### [Høyesteretts ankeutvalgs kjennelse 3. oktober 2016 \(HR-2016-2053-U\)](#)

I tvist om hvorvidt to oppsagte arbeidstagere kunne pålegges å fratru sine stillinger mens hovedsaken om gyldigheten av oppsigelsene var til behandling, jf. arbeidsmiljøloven § 15-11 annet ledd, hadde lagmannsretten ikke kommentert hvilke konsekvenser fratreden ville kunne få for de to, til tross for partenes anførsler på dette punktet. Kjennelsesgrunnene gav da ikke tilstrekkelig grunnlag for å prøve om lagmannsretten hadde foretatt den interesseavveining som kreves. Lagmannsrettens kjennelse ble opphevet.

### [Agder lagmannsretts dom 3. oktober 2016 \(LA-2016-13352\)](#)

#### **Arbeidsrett. Avskjedigelse. Krav om erstatning. Arbeidsmiljøloven § 15-14 og § 15-12 annet ledd.**

Krav om erstatning for urettmessig avskjedigelse av butikksjef, førte ikke fram. Lagmannsretten kom, som tingretten, til at avskjedigelsen var rettmessig. Det var klar sannsynlighetsovervekt for at butikksjefen hadde skrevet opp varebeholdningen før årsskiftet og dermed sikret sin rett til bonus.

### [Agder lagmannsretts dom 7. oktober 2016 \(LA 2016-10-07\)](#)

#### **Arbeidsrett. Oppsigelse. Erstatning. Virksomhetens forhold.**

Saken gjelder krav om erstatning etter oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 annet ledd jf. § 15-7. Hovedspørsmålet er om oppsigelsen var saklig begrunnet i virksomhetens forhold.

### [Agder lagmannsretts dom 14. oktober 2016 \(LA-2016-28111\)](#)

#### **Arbeidsrett. Erstatning. Usaklig oppsigelse. Arbeidsmiljøloven § 15-12 annet ledd, jf. § 15-7.**

Tingretten hadde i sak om sakligheten av oppsigelse kommet til at kvinne var usaklig oppsagt iht. arbeidsmiljøloven § 15-7 annet ledd og tilkjente henne erstatning etter § 15-12 annet ledd. Det omtvistede spørsmål var om hun reelt sett hadde fått anledning til å vurdere tilbud om annet passende arbeid på et annet arbeidssted i virksomheten før oppsigelsen. Lagmannsretten forkastet arbeidsgivers anke. Dissens.

### [Gulating lagmannsretts dom 17. oktober 2016 \(LG-2015-1637\)](#)

#### **Arbeidsforhold. Avskjed. Arbeidsmiljøloven § 15-13 første ledd og § 15-14 første ledd. EMK artikkel 6 nr. 1.**

Rektor på barneskole, som i 2010 ble siktet og i 2013 dømt til betinget fengsel for besittelse av barnepornografi, ble i tingretten avskjediget fra sin stilling. Han ble suspendert fra sin stilling i 2010. Lagmannsretten fant at forholdene var uforenlige med stilling som rektor ved en barneskole og kommunen kunne ikke ha plikt til å søke ham omplassert til annen stilling i kommunen i stedet for å bringe arbeidsforholdet til opphør. At kommunen lot han arbeide med andre gjøremål i suspensjonstiden var kun for å ivareta han mens saken pågikk. Dissens om hvilken vekt det skal legges på tidsforløpet i saken. Flertallet mente at kommunen ikke var avskåret fra å gå til avskjed.

### [Borgarting lagmannsretts dom 17. oktober 2016 \(LB-2016-159336\)](#)

#### **Arbeidsrett. Oppsigelse. Fratreden under oppsigelsessak. Arbeidsmiljøloven § 15-12 annet ledd.**

Lagmannsretten kom i likhet med tingretten til at en arbeidstaker skulle fratred mens oppsigelsessak verserer for domstolene. Lagmannsretten kom til at det var en klar interesseovervekt for fratreden i arbeidsgivers favør, og at det ville være urimelig om arbeidstakeren fikk fortsette i stillingen mens oppsigelsessaken pågår, jf. arbeidsmiljøloven § 15-12 annet ledd. I interesseavveiningen la lagmannsretten vekt på at det er sannsynlig at oppsigelsen var gyldig, den vanskelige økonomiske situasjonen hos arbeidsgiver, og at det ikke var sannsynliggjort at den økonomiske belastningen for arbeidstakeren vil være verre enn det som er normalt ved denne typen nedbemanningsprosesser.

### [Borgarting lagmannsretts kjennelse 17. oktober 2016 \(LB-2016-153101\)](#)

#### **Sivilprosess. Bevistilgang. Bevisforbud. Taushetsplikt. Taushetsbelagte opplysninger. Forvaltningens kilder. Tvisteloven § 22-3. Forvaltningsloven § 13.**

Lagmannsretten kom i motsetning til at et krav om bevistilgang ikke skulle tas til følge. To personer hadde tipset en kommune med mistanke om at en av dens ansatte misbrukket piller. I en senere sak om erstatning for usaklig oppsigelse krevde saksøker tilgang til identiteten til kildene. Lagmannsretten mente i likhet med tingretten at kildenes identitet i utgangspunktet

var underlagt taushetsplikt etter forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1, og dermed også omfattet av bevisforbudet i tvisteloven § 22-3 første ledd. Lagmannsretten var imidlertid ikke enig med tingretten i at det måtte gjøres unntak fra taushetsplikten fordi «ingen berettiget interesse» tilsier hemmelighold, jf. forvaltningsloven § 13 a. Etter lagmannsrettens oppfatning er det ikke holdepunkter for at tipsene er usaklige eller framsatt i sjikanehensikt, og kildenes identitet er da beskyttet av taushetsplikten i forvaltningsloven § 13. I slike situasjoner skal det ikke foretas en avveining mellom hensynet til taushetsplikten og hensynet til sakens opplysning. En slik interesseavveining skal i stedet foretas av retten ved eventuell overprøving av departementets avgjørelse etter tvisteloven § 22-3 andre ledd, jf. tredje ledd.

[Gulating lagmannsretts dom 18. oktober 2016 \(LG-2016-12984-2\)](#)

**Arbeidsforhold. Oppsigelse. Ugyldig fravær. Arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd.**

Avdelingsleder i privat virksomhet ble sagt opp etter 23 arbeidsdagers ulegitimert fravær og mangelfull informasjon om fravær i forlengelse av en feriereise til Etiopia. Tingretten kom til at oppsigelsen var saklig. Anke til lagmannsretten førte ikke frem. Det forelå ikke unnskyldelige grunner for fraværet og arbeidstaker hadde ikke gjort det som med rimelighet kunne kreves av han med hensyn til å informere arbeidsgiver eller til å skaffe seg returbilletter på et tidligere tidspunkt. Enstemmig avgjørelse i lagmannsretten.

[Gulating lagmannsretts dom 26. oktober 2016 \(LG-2015-71637\)](#)

**Arbeidsforhold. Oppsigelse. Diskriminering. Arbeidsmiljøloven § 15-12 første ledd jf § 15-7.**

Arbeidstaker fikk ikke medhold i at en oppsigelse var ugyldig, og hun fikk heller ikke medhold i krav om diskriminering, erstatning og oppreisning. Spørsmål knyttet til formkrav, utvalgskrets mv.

[Hålogaland lagmannsretts dom 26. oktober 2016 \(LH-2016-63409\)](#)

**Arbeidsforhold. Oppsigelse. Arbeidsmiljøloven.**

Lagmannsretten kom som tingretten til at oppsigelse av arbeidstaker i kommunen var saklig begrunnet. Oppsigelsen var ingen gjengjeldelse etter en varslings sak flere år tidligere. Uavhengig av oppsigelsen forelå heller ikke ulovlig gjengjeldelse (trakassering over tid) som kunne gi grunnlag for erstatning.

[Borgarting lagmannsretts dom 28. oktober 2016 \(LB-2016-110511\)](#)

**Arbeidsrett. Saklig oppsigelse. Begjæring om fratreden. Arbeidsmiljøloven § 15-7 og § 15-11.**

59 år gammel IT-sjef (CIO) ble oppsagt fra stillingen sin, som han ble ansatt i drøye seks år tidligere. Mens han innehadde stillingen, hadde han fått høy anerkjennelse for utførelsen. Han tilhørte ikke konsernledelsen, men stillingen var plassert så høyt som på nivå 18 av i alt 22. Ca. en måned før oppsigelsen var han blitt foreholdt av sin nye nærmeste leder at konsernet ikke hadde tillit til at han ville gjennomføre de nødvendige endringer innen IT-området. Dette skjedde i løpet av to samtaler han hadde med den nye lederen. Verken det etterfølgende diskusjonsmøte forut for oppsigelsen eller forhandlingsmøtet etterpå førte til noen enighet, og arbeidsgiver fremmet begjæring om fratreden til tingretten. Begjæringen ble ikke tatt til følge, men den førte fram i lagmannsretten, som fant at det var sannsynlighetsovervekt for at søksmålet om oppsigelsens gyldighet ikke ville føre fram, særlig under henvisning til at IT-sjefen hadde vist færre samarbeidsevner enn grunn til å forvente. Ut fra en interesseavveining kom lagmannsretten til at arbeidsgivers interesse burde veie tyngst. Det ble lagt vekt på konsernets behov for snarest mulig å få på plass en ny IT-sjef, at konsernet ikke fant andre stillinger til den oppsagte, og at det med bakgrunn i tillitssvikten uansett bare kunne være aktuelt med andre stillinger som det vil være naturlig blir avlønnet vesentlig lavere.

[Agder lagmannsretts dom 24. november 2016\(LA-2016-70793\)](#)

**Arbeidsrett. Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår. Lønnsbegrepet. Tjenestemannsloven § 3B nr. 1 f. Arbeidsmiljøloven § 14-12a.**

Tvist om likebehandlingsbestemmelsen i tjenestemannsloven § 3B nr. 1 f, som gjelder likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår ved utleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak, kommer til anvendelse på en reisetidskompensasjonsordning. Det sentrale spørsmål er om ordningen omfattes av lønnsbegrepet i bestemmelsen. Lagmannsrettens flertall fant at ordningen omfattes. Dissens.

## ARBEIDSRETTEN

---

[Arbeidsrettens dom 9. november 2016 \(Lnr. 31/2016\)](#)

Tvist mellom Norsk Sykepleierforbund på den ene siden og NHO og Unicare Omsorg AS på den andre siden om hvilke arbeidstagerer som hadde krav på et generelt tillegg og lavlønnsstillegg fremforhandlet i mellomoppgjøret i 2013 for Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom NHO/NHO Service på den ene siden og Norsk Sykepleierforbundet på den andre siden. Norsk Sykepleierforbund hevdet at arbeidsgiver hadde opptrådt tariffstridig ved ikke å betale et generelt tillegg til de som var ansatt ved Ammerudlunden sykehjem per 13. juni 2013. Arbeidsrettens flertall (5) kom til at arbeidsgiversiden måtte frifinnes.

[Arbeidsrettens dom 7. november 2016 \(Lnr. 30/2016\)](#)

**Tariffolkning.**

Tvist mellom Parat på den ene siden og NHO og Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (SAS) på den andre siden om forståelsen av protokoll om «Loss of Licence»-forsikring, og spørsmål om hvem som omfattes av ordningen. Arbeidsretten gav arbeidstakersiden medhold i at protokollen måtte forstås slik at den gir rettigheter til samtlige piloter som oppfyller vilkårene for opptak.

[Arbeidsrettens dom 24. oktober 2016 \(Lnr. 27/2016\)](#)

**Tariffolkning. Tjenestefri for tillitsvalgte.**

Tvist mellom Spekter og LO v/ LO Stat om tillitsvalgte etter Hovedavtalen mellom partene og organisasjonstillitsvalgte har rett til fri med lønn for deltagelse i møter i NTL Studentsamskipnader. Arbeidsretten kom til at den aktuelle bestemmelsen i Hovedavtalen måtte forstås slik at de tillitsvalgte ikke uten tvingende grunn kan nektes tjenestefri uten trekk i lønn ved møtedeltagelse som nevnt.

[Arbeidsrettens dom 19. oktober 2016 \(Lnr. 26/2016\)](#)

**Gyldighet av plassoppsigelser. Hovedavtalen § 3-7.**

Tvist mellom NHO og Norsk Sykepleierforbund om gyldigheten av plassoppsigelser gitt av Norsk Sykepleierforbund i forbindelse med tariffrevisjonen av Pleie- og omsorgsoverenskomsten for ansatte i Kreftforeningen, Godthaab Helse- og Rehabilitering (Godthaab) og Frelsesarmeen Rusomsorg Gatehospitalet (Gatehospitalet) var tariffstridige og ulovlige. Spørsmålet var også om forhandlinger mellom NHO og Norsk Sykepleierforbund om opprettelse av overenskomst for Godthaab og Gatehospitalet ble avsluttet i tvistemøte 22. juni 2016. Arbeidsretten kom til at plassoppsigelsen for de ansatte i Kreftforeningen var tariffstridig og ulovlig, mens plassoppsigelsene for ansatte i de to andre virksomhetene var rettmessige. Videre kom retten til at tariffavtale for Godthaab og Gatehospitalet skulle gjennomføres i samsvar med de krav som Norsk Sykepleierforbund hadde fremsatt overfor NHO.

### [Arbeidsrettens dom 17. oktober 2016 \(Lnr. 25/2016\)](#)

#### **Tariffolkning. Særavtale.**

Tvist mellom Junit med SAS Personalklubb på den ene siden og NHO og SAS Ground Handling Norway AS (SGH) på den annen side om det ved en lokal protokoll var inngått en særavtale mellom SGH og Junit som innebar at ferieordningen i SGH skulle videreføres i samsvar med tidligere særavtale som var sagt opp. Arbeidsretten kom til at protokollen ikke kunne anses som en særavtale som videreførte den nevnte ordningen.

### [Arbeidsrettens dom 29. September 2016 \(Lnr. 24/2016\)](#)

Tariffolkning. Etterbetaling av lønn.

Tvist mellom Lederne på den ene siden og NHO, Norsk Industri og Kaefer Energy AS på den andre siden om forståelsen av lokal særavtale. Spørsmålet var om det i særavtalen var avtalt en ordning som fravek fra Offshorebilagets bestemmelse om arbeid i 14-28 arbeidsplan. Arbeidsrettens flertall (5) kom til at arbeidsgiver hadde innført en tariffstridig ordning, og Lederne medlemmer fikk dom for tilbakebetaling av den lønn som de hadde tapt som følge av den tariffstridige handlingen.

---

## FORVALTNINGSPRAKSIS

### RIKSLØNNSNEMNDA

---

Rikslønnsnemnda har i [sak 1/2016](#) behandlet arbeidstvisten mellom Norsk Flygerforbund (Cockpitforbund)/LO og NHO Luftfart/NHO i forbindelse med tariffoppgjøret 2016. Partene kom til enighet om ny tariffavtale under hovedforhandling 10. november. Rikslønnsnemnda hevet saken som forlikt.

### LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSNEMNDA

---

<http://www.diskrimineringsnemnda.no/nb/innhold/sider/vedtak/3367> Spørsmål om X kommune handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av kjønn overfor A ved konstituering av avdelingssjef, jf. likestillingsloven § 5 (lov nr. 59/2013).

<http://www.diskrimineringsnemnda.no/nb/innhold/sider/vedtak/3361> Spørsmål om X sykehus handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder overfor A i ansettelsesprosessen knyttet til stillinger som transportkoordinator, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 (lov nr. 62/2005).

<http://www.diskrimineringsnemnda.no/media/1924/uttalelse-i-sak-88-2015doc.pdf> Spørsmål om B handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder overfor A, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 (lov nr. 62/2005).

<http://www.diskrimineringsnemnda.no/media/1945/endelig-vedtak-86-2015docx.pdf> Spørsmålet i saken for ombudet var om Stortingets administrasjon handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av etnisitet ved tilsetting i stilling som rådgiver ved internasjonalt sekretariat, jf. diskrimineringsloven om etnisitet § 6 (lov nr. 60/2013).

<http://www.diskrimineringsnemnda.no/media/1949/uttalelse-i-sak-82-2015.pdf> Spørsmålet om B handlet i strid med forbudet mot gjengjeldelse overfor A, jf. likestillingsloven § 9 (lov nr. 59/2013).

<http://www.diskrimineringsnemnda.no/media/1943/uttalelse-i-sak-78-2015doc.pdf> Spørsmålet om X kommune handlet i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder overfor A da han ikke ble innkalt til intervju til stilling som leder for B, jf. arbeidsmiljøloven § 13-1 (lov nr. 62/2005).

### SAKER FRA EU-DOMSTOLEN

[Dom 24. november 2016, C-454/15 Webb-Sämann, EU:C:2016:891](#)

#### **Insolvensdirektivet, lønnsgaranti, ikke betalte pensjonsbidrag**

Artikel 8 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/94/EF af 22. oktober 2008 om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens skal fortolkes således, at den ikke kræver, at en forhenværende arbejdstagers fradrag i løn, der er konverteret til pensionsbidrag, som denne arbejdsgiver burde have indbetalt til arbejdstageren på en pensionskonto, i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens skal udtages fra konkursboet.

[Dom 17. november 2016, Ruhrlandsklinik sak C-216/15, EU:C:2016:883](#)

#### **Vikarbyrådirektivet, ideelle foreninger, medlem til lønnet arbeid i brukervirksomhet**

Artikel 1, stk. 1 og 2, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde skal fortolkes således, at direktivets anvendelsesområde omfatter en situation, hvor en forening, som ikke arbejder med gevinst for øje, mod en økonomisk godtgørelse udsender et af sine medlemmer til en brugervirksomhed med henblik på i denne virksomhed primært og efter anvisninger af sidstnævnte at udføre en arbejdsopgave mod betaling af løn, når dette medlem i forbindelse hermed er beskyttet i den pågældende medlemsstat, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at undersøge, selv om det nævnte medlem ikke har karakter af arbejdstager i henhold til national ret, fordi vedkommende ikke har indgået nogen ansættelseskontrakt med den nævnte forening.

[Dom 10. november 2016, J. J. de Lange mot Staatssecretaris van Financiën, sak C-548/15, EU:C:2016:850](#)

#### **Likebehandlingsprinsippet, aldersdiskriminering.**

1) Artikel 3, stk. 1, litra b), 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 en beskatningsordning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter en persons udgifter til erhvervsuddannelse behandles forskelligt skattemæssigt set afhængigt af den pågældendes alder, er omfattet af direktivets materielle anvendelsesområde, for så vidt som den har til formål at fremme unges adgang til uddannelse.

2) Artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den er ikke til hinder for en beskatningsordning som den i hovedsagen omhandlede, der på visse betingelser giver personer under 30 år mulighed for at trække alle deres udgifter til en erhvervsuddannelse fra deres skattepligtige indkomst, mens denne fradragsret er begrænset for personer, der har nået denne alder, for så vidt som, for det første, denne ordning er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitisk formål og, for det andet, midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Det påhviler den forelæggende ret at efterprøve, om dette er tilfældet i hovedsagen.

[Dom 15. november 2016, Gorka Salaberria Sorondo mot Academia Vasca de Policía y Emergencias sak C-258/15, EU:C:2016:873](#)

#### **Likebehandlingsprinsippet, aldersdiskriminering.**

Artikel 2, stk. 2, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, sammenholdt med direktivets artikel 4, stk. 1, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, hvorefter ansøgere til stillingerne som betjente i et politikorps, der udfører alle de operationelle opgaver eller udøvende funktioner, der påhviler korpset, ikke må være fyldt 35 år.

[Sak C-482/16 Georg Stollwitzer mot ÖBB Personenverkehr AG](#)

**Aldersdiskriminering, tilbakevirkning av dom av EU-domstolen, også ad lovendringer**

Foreleggelse fra Oberlandesgericht Innsbruck (Østerrike) 7. september 2016

**Prejudisielle spørsmål**

Skal EU-retten i sin nuværende form, navnlig det generelle EU-retlige likebehandlingsprincipp, det generelle principp om forbud mod diskriminering på grundlag af alder som omhandlet i artikel 6, stk. 3, TEU og artikel 21 i chartret om grundlæggende rettigheder, forbuddet mod forskelsbehandling for så vidt angår arbejdskraftens frie bevægelighed som omhandlet i artikel 45 TEUF og Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling 1 med hensyn til beskæftigelse og erhverv, fortolkes således, at den er til hinder for en national bestemmelse som den i hovedsagen omtvistede, som for at afhjælpe en af Den Europæiske Unions Domstol i afgørelsen Gotthard Starjakob 2 fastslået forskelsbehandling på grundlag af alder (nemlig manglende medregning af tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år for ÖBB-ansatte) ganske vist for en lille del af de ÖBB-ansatte, som blev forskelsbehandlet efter den gamle ordning, tager hensyn til tjenesteperioder tilbagelagt inden det fyldte 18. år (dog kun tjenesteperioder, som objektivt er tilbagelagt hos ÖBB og sammenlignelige offentlige jernbaneinfrastruktur- og/eller jernbanetrafikvirksomheder i EU, EØS og lande, som er tilknyttet EU gennem associerings- og/eller mobilitetsaftaler), men for den overvejende del af de oprindeligt forskelsbehandlede ÖBB-ansatte imidlertid ikke medregner alle andre tjenesteperioder tilbagelagt før det fyldte 18. år, navnlig heller ikke tjenesteperioder, som sætter de pågældende ÖBB-ansatte i stand til bedre at varetage deres arbejde, f.eks. tjenesteperioder hos private og andre offentlige trafikelskaber og/eller infrastrukturvirksomheder, som fremstiller, sælger eller servicerer den af arbejdsgiveren anvendte infrastruktur (rullende materiel, skinneanlæg, ledningsanlæg, elektriske og elektroniske anlæg, sikringssystemer, banegårdsanlæg og lignende) eller virksomheder, som kan sidestilles hermed, og dermed i praksis for langt størstedelen af de ÖBB-ansatte, som var berørt af den diskriminerende gamle ordning, endeligt fastsætter en forskelsbehandling på grundlag af alder?

Realiserer en medlemsstat, som er ene-ejer af en jernbanetrafikvirksomhed og faktisk arbejdsgiver for de ansatte i denne virksomhed, og som af rent fiskale årsager ved lovændringer i 2011 og 2015 med tilbagevirkende kraft forsøger at fjerne disse ansattes EU-retlige krav på efterbetaling af løn som følge af diskriminering bl.a. på grundlag af alder, som er fastslået af Den Europæiske Unions Domstol i flere afgørelser (David Hütter 3, Siegfried Pohl 4, Gotthard Starjakob), og som også er anerkendt i flere nationale domstolsafgørelser, bl.a. også afgørelser afsagt af Oberster Gerichtshof (8 ObA 11/15y), de af Domstolen i dennes retspraksis opstillede betingelser for den pågældende medlemsstats EU-retlige hæftelse, navnlig en tilstrækkeligt kvalificeret tilsidesættelse af EU-retten, bl.a. artikel 2, stk. 1, sammenholdt med artikel 1 i direktiv 2000/78/EF, som er fortolket ved flere afgørelser afsagt af Domstolen (David Hütter, Siegfried Pohl, Gotthard Starjakob)?

[Sak C-443/16 Francisco Rodrigo Sanz mot Universidad Politécnica de Madrid](#)

**Midlertidig ansettelse, diskriminering, reduksjon av arbeidstid, offentlig tjenestemann**

Foreleggelse fra Juzgado Contencioso-Administrativo de Madrid (Spania) 8. august 2016

**Prejudisielle spørsmål**

Skal § 4 i den rammeaftale, der er knyttet som bilag til direktiv 1999/70/EF 1, fortolkes således, at den er til hinder for en bestemmelse som den beskrevne, hvorefter der kan ske en nedsættelse af arbejdstiden alene af den grund, at den pågældende er midlertidigt ansat tjenestemand?

Såfremt dette spørgsmål besvares bekræftende:

Kan en økonomisk situation, der som følge af en reduktion af budgetbevillingerne nødvendiggør en begrænsning af udgifterne, betragtes som et objektive forhold, der begrundes denne forskellige behandling?

Kan forvaltningens beføjelse til at varetage sin interne organisation betragtes som et objektive forhold, der begrundes denne forskellige behandling?

Skal § 4 i den rammeaftale, der er knyttet som bilag til direktiv 1999/70/EF, fortolkes således, at forvaltningens beføjelse til at varetage sin interne organisation altid og under alle omstændigheder er begrænset af forpligtelsen til ikke at forskelsbehandle arbejdstagere i dennes tjeneste og behandle dem lige, uanset om de henhører under kategorien fastansatte tjenestemænd eller midlertidigt eller tidsbegrænset ansatte tjenestemænd?

Kan fortolkningen og anvendelsen af anden tillægsbestemmelse (»Kategorien af lærere ved højere uddannelsesinstitutioner og integration af dens medlemmer i kategorien af universitetslektorer«), nr. 3), i Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (konstitutionel lov nr. 4/2007 af 12.4.2007 om ændring af konstitutionel lov nr. 6/2001 af 21.12.2001 om universiteter) anses for at være i strid med § 4 i den rammeaftale, der er knyttet som bilag til direktiv 1999/70/EF, for så vidt som den i forbindelse med integrationen af lærere ved højere uddannelsesinstitutioner i kategorien af universitetslektorer lader disse bevare alle deres rettigheder og deres fulde undervisningskapacitet, selv om de ikke er indehavere af en doktorgrad, men dette ikke gælder for midlertidigt ansatte lærere ved højere uddannelsesinstitutioner?

Kan dette krav om at være indehaver af en doktorgrad, for så vidt som det er den påberåbte objektive begrundelse for, at midlertidigt ansatte lærere ved højere uddannelsesinstitutioner, som ikke er i besiddelse af en sådan grad, får nedsat deres arbejdstid med 50%, mens dette ikke gælder for lærere ved højere uddannelsesinstitutioner, som ikke er midlertidigt ansatte, og som heller ikke er indehavere af en doktorgrad, anses for at være udtryk for forskelsbehandling og dermed i strid med § 4 i den rammeaftale, der er knyttet som bilag til direktiv 1999/70/EF?

#### [Sak C-474/16 Ministère public, Belu Dienstleistung GmbH & Co KG og Stefan Nikless](#)

Foreleggelse fra Cour d'appel de Colmar (Frankrike) 29. august 2016

##### **Prejudisielt spørgsmål**

Finder den virkning, der tillægges en blanket A1 udstedt af den institution, der er udpeget af myndigheden i den medlemsstat, hvis lovgivning om social sikring finder anvendelse på arbejdstageren, til et vikarbureau i henhold til artikel 19 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 987/2009 af 16. september 2009 om de nærmere regler til gennemførelse af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger 1, anvendelse på institutioner og myndigheder i værtsmedlemsstaten og domstolene i samme medlemsstat, når det konstateres, at de betingelser, hvorunder arbejdstageren udøver sin beskæftigelse åbenbart ikke er omfattet af det materielle anvendelsesområde for de særlige regler i artikel 12, stk. 1 og 2, i forordning (EF) nr. 883/2004?

#### [Sak C-414/16 Vera Egenberger mot Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.](#) **Religionsfrihet.**

Foreleggelse fra Bundesarbeitsgericht (Tyskland) 27. juli 2016.

##### **Prejudisielt spørgsmål**

Skal artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78/EF 1 fortolkes således, at en arbejdsgiver såsom den sagsøgte i den foreliggende sag – eller kirken på dennes vegne – med bindende virkning selv kan bestemme, om et krav om, at en ansøger tilhører en bestemt religion, under hensyn til aktivitetens karakter eller den sammenhæng den indgår i, udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund af arbejdsgiverens/kirkens etik? Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende: Skal der i en retstvist som den foreliggende ses bort fra en bestemmelse i national ret – som her AGG's § 9, stk. 1, første alternativ – hvorefter det også er tilladt at udøve forskelsbehandling på grund af en persons religion ved beskæftigelse

gennem trossamfund og institutioner, der henhører under disse, såfremt det henset til dette trossamfunds selvforståelse og selvbestemmelsesret er berettiget at stille et erhvervsmæssigt krav om, at en person tilhører en bestemt religion? Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende, spørges der desuden om følgende: Hvilke krav skal der stilles til aktivitetens karakter eller den sammenhæng den indgår i, for at det kan anses for at udgøre et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund af organisationens etik som omhandlet i artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78/EF?

[Sak C-409/16 Ypourgos Esoterikon og Ypourgos Paideias kai Thriskevmaton mod Maria-Eleni Kalliri](#)

#### **Diskriminering.**

Foreleggelse fra Symvoulío tis Epikrateias (Hellas) 22. juli 2016.

#### **Prejudisielt spørgsmål**

Er artikel 1, stk. 1, i præsidentdekret nr. 90/2003, som har ændret artikel 2, stk. 1, i præsidentdekret nr. 4/1995, og hvorefter civile ansøgere til politiakademiets skoler for uddannelse af politiembedsmænd og -betjente bl.a. skal opfylde kravet om, at »ansøgenes højde skal (for både mænd og kvinder) være min. 1 meter og 70 centimeter«, forenelig med bestemmelserne i direktiv 76/207/EØF 1, 2002/73/EF 2 og 2006/54/EF 3, som forbyder enhver form for indirekte forskelsbehandling på grund af køn for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og forfremmelse samt arbejdsvilkår i den offentlige sektor (medmindre denne faktiske forskellige behandling er objektivt begrundet i mål, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grund af køn, og ikke går videre end rimeligt og nødvendigt for at nå det med foranstaltningen tilsigtede mål).

[Sak C-416/16 Luís Manuel Piscarreta Ricardo mot Portimão Urbis, E.M., S.A. – under likvidation – m.fl.](#)

#### **Virksomhetsoverdragelse.**

Foreleggelse fra Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Portugal) 27. juli 2016.

#### **Prejudisielle spørgsmål**

Finder artikel 1 i Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 1, navnlig dennes [stk. 1,] litra b), anvendelse i en situation som i den foreliggende sag, hvor en kommunal virksomhed (hvis eneste aktionær er kommunen) opløses i henhold til en afgørelse truffet af en kommunes udøvende organ, idet virksomhedens aktiviteter overføres dels til kommunen, dels til en anden kommunal virksomhed (hvis virksomhedsformål blev ændret med henblik herpå, og som også ejes af kommunen alene), dvs. kan det antages, at der under sådanne omstændigheder har fundet en overførsel sted af en virksomhed eller bedrift som omhandlet i det nævnte direktiv?

Er en arbejdstager, der ikke faktisk udøver sin funktion (navnlig henset til, at den pågældende har orlov), omfattet af begrebet »arbejdstager« som omhandlet i artikel 2, stk. 1, litra d), i direktiv 2001/23, og overgår rettighederne og forpligtelserne i henhold til ansættelseskontrakten dermed til erhververen som omhandlet i det nævnte direktivs artikel 3, stk. 1?

Er det foreneligt med EU-retten at fastsætte begrænsninger for overførslen af arbejdstagere, navnlig for så vidt angår ansættelsesforholdets karakter eller dets varighed, i forbindelse med overførsel af en virksomhed eller bedrift, navnlig dem, der er omfattet af artikel 62, stk. 5, 6 og 11, i RJAEL 2 ?

[Sak C-429/16 Małgorzata Ciupa m.fl. mod II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi, nu Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera Sp. z o. o. w Łodzi](#)

Foreleggelse fra Sąd Okręgowy w Łodzi (Polen) 2. august 2016.

#### **Prejudisielle spørgsmål**

Skal artikel 2 i direktiv 98/59/EF 1 fortolkes således, at en arbejdsgiver, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere, og som overfor et antal arbejdstagere, som omhandlet i artikel 1, stk. 1, i Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (lov af 13. marts 2003 om særlige regler i forbindelse

med opsigelse af ansættelsesforhold med arbejdstagere af årsager, som er uafhængige af arbejdstagerne (Dz. U. 2003, nr. 90, pos. 844, med ændringer), påtænker at opsiges vilkår i ansættelseskontrakter, er forpligtet til at anvende den procedure, som er fastsat i den nævnte lovs artikel 2, 3, 4 og 6, dvs. gælder denne pligt i de i følgende artikler nævnte tilfælde:

1. Artikel 24113, § 2, sammenholdt med artikel 2418, § 2, og artikel 231 i Kodeks pracy (arbejdsloven)
2. Artikel 24113, § 2, sammenholdt med arbejdslovens artikel 772, § 5, og artikel 2417
3. Arbejdslovens artikel 42, § 1, sammenholdt med samme lovs artikel 45, § 1?

### [Sak C-432/16 Carolina Minayo Luque mot Quitxalla Stars, S.L. og Fondo de Garantia Salarial](#) **Diskriminering. Avskjed.**

Foreleggelse fra Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Spanien) den 2. august 2016.

#### **Prejudisielle spørgsmål**

Skal artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 1 fortolkes således, at de »særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis«, der er en undtagelse til forbuddet mod afskedigelse af arbejdstagere, der er gravide, lige har født eller ammer, udgør tilfælde, der ikke svarer til »en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv« som anført i artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 af 20. juli 1998, men er et tilfælde af mere begrænset karakter? I tilfælde af kollektiv afskedigelse er det med henblik på at vurdere, om der foreligger særlige tilfælde, der kan begrunde afskedigelse af arbejdstagere, der er gravide, lige har født eller ammer, i henhold til artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85, da et krav, at den berørte arbejdstager ikke kan indsættes i en anden stilling, eller er det tilstrækkeligt, at der fremlægges dokumentation for økonomiske, tekniske eller produktionsmæssige grunde, der berører den pågældendes stilling?

Er en lovgivning som den spanske, der gennemfører artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 af 19. oktober 1992, om forbud mod afskedigelse af arbejdstagere, der er gravide, lige har født eller ammer, forenelig med den nævnte bestemmelse, når denne lovgivning fastsætter en garanti, hvorefter afskedigelsen erklæres ugyldig, såfremt der ikke fremlægges beviser for de grunde, der berettiger afskedigelsen (udbedrende beskyttelse) uden at fastsætte et forbud mod afskedigelse (præventiv beskyttelse)?

Er en lovgivning som den spanske, der ikke indebærer en fortrinsret for arbejdstagere, der er gravide, lige har født eller ammer, således at disse kan forblive i virksomheden i tilfælde af en kollektiv afskedigelse, forenelig med artikel 10, nr. 1), i direktiv 92/85 af 19. oktober 1992?

Er en national lovgivning forenelig med artikel 10, nr. 2), i direktiv 92/85, når denne lovgivning fastsætter, at det er tilstrækkeligt, at der foreligger en meddelelse om afskedigelse som i det foreliggende tilfælde, der ikke henviser til, at der ud over begrundelsen for den kollektive afskedigelse er tale om et særligt tilfælde med henblik på, at den gravide arbejdstager kan omfattes af afgørelsen om kollektiv opsigelse?

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

#### **Personoplysninger.**

Foreleggelse fra Supreme Court (Irland) 4. august 2016.

#### **Prejudisielle spørgsmål**

Kan oplysninger, der er nedskrevet/givet som svar af en deltager i forbindelse med en faglig prøve, være personoplysninger som omhandlet i direktiv 95/46/EF 1 ?

Hvis svaret på det første spørgsmål er, at alle eller nogle af sådanne oplysninger kan være personoplysninger som omhandlet i direktivet, hvilke faktorer er da relevante for at afgøre, om en sådan besvarelse i givet tilfælde er personoplysninger, og hvilken vægt bør sådanne faktorer tillægges?

## [Sak C-451/16 MB mot Secretary of State for Work and Pensions](#)

### **Alderspension.**

Forleggelse fra Supreme Court of the United Kingdom (Det Forenede Kongerige) 12. august 2016.

### **Prejudisielt spørsmål**

Er Rådets direktiv 79/7/EØF 1 til hinder for, at der i national ret opstilles et krav om, at en person, der har skiftet køn – ud over at opfylde de fysiske, sociale og psykologiske kriterier for anerkendelse af et kønsskifte – også skal være ugift for at være berettiget til arbejdsophørspension fra staten?

## INTERNASJONALT

---

### DEN EUROPEISKE MENNESKERETTIGHETSDOMSTOL

---

Dom 17. november 2016 [CASE OF KARAPETYAN AND OTHERS v. ARMENIA](#) (application no. 59001/08).

#### **EMK artikkel 10, Ytringsfrihet**

the case refers to dismissal from office of four civil servants who occupied different posts at the Ministry of Foreign Affairs following their statement criticizing the government in the aftermath of the 2008 presidential elections. In particular, that their dismissal from office following their statement in the media had violated their right to freedom of expression under Article 10 of the Convention. The Court found that the government has demonstrated that the measures taken against the applicants were based on relevant and sufficient grounds and were proportionate to the legitimate aim pursued.

Dom 22. november 2016 [CASE OF ERMÉNYI v. HUNGARY](#) (Application no. 22254/14)

#### **EMK artikkel 8. Rett til privatliv**

Having been a judge since 1 January 1978 and a member of the Supreme Court since 1 March 1994, the applicant was appointed Vice-President for a six-year term by the President of the Republic, after being proposed for the post by the President of the Supreme Court. The mandate of the President of the Supreme Court was prematurely terminated, upon the entry into force of the Fundamental Law on 1 January 2012, in reaction to his criticisms and publicly expressed views regarding proposed judicial reforms. The applicant lodged a constitutional complaint with the Constitutional Court challenging the termination of his position.

## ANDRE LAND

---

### SVERIGE

---

Arbetsdomstolen – [AD 2016 nr 69](#) *Turordningsbrott m.m.*

I en arbetsbristsituation blev ett antal arbetstagare i en butik erbjudna fortsatt anställning, men med ett lägre arbetstidsmått från ett visst datum. Arbetstagarna skrev på anställningsbevisen, men antecknade på dessa att detta skedde "under protest". Arbetstagarna började därefter att arbeta enligt de nya arbetstidsmåten från och med angivet datum. Den huvudsakliga tvistefrågan har avsett om det varit fråga om ensidiga rättshandlingar från arbetsgivarens sida att från och med angivet datum genomdriva förändringarna av arbetstagarnas sysselsättningsgrad och om arbetstagarna därmed ska anses ha blivit uppsagda av arbetsgivaren, och i så fall om bolaget brutit mot turordningsreglerna och reglerna om uppsägningstid och uppsägningslön enligt anställningsskyddslagen.

Arbetsdomstolen har funnit att de erbjudanden som lämnats om sänkt sysselsättningsgrad varit erbjudanden om annat arbete enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen och att dessa accepterats av arbetstagarna trots att de godkänt de nya villkoren "under protest". Arbetsdomstolen har funnit att arbetstagarna i det aktuella fallet inte kan anses ha blivit uppsagda.

Arbetsdomstolen – [AD 2016 nr 61](#) *Föreningsrättskränkning m.m.*

En barnskötare hos en kommun, som varit medlem i både en kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation och en arbetstagarorganisation utan kollektivavtal, har med sin arbetsgivare ingått en överenskommelse om arbetsbefrielse och sedan träffat ett avtal om att hennes anställning ska upphöra. Bland annat frågor om kommunen brutit mot förhandlingsskyldigheten enligt 13 § första stycket medbestämmandelagen eller vid möten med barnskötaren gjort sig skyldig till åtgärd som inneburit en föreningsrättskränkning enligt 8 § medbestämmandelagen.

Arbetsdomstolen – [AD 2016 nr 59](#) *Övergång av verksamhet m.m.*

Ett bolag har, enligt avtal med Försvarsmakten, tillhandahållit flygplatsbrandmän för flygplatsräddningstjänsten vid en flygplats som drivs av Försvarsmakten. När avtalet löpte ut ersatte Försvarsmakten bolagets flygplatsbrandmän med egen personal. Fråga om det skett en övergång av verksamhet enligt 6 b § anställningsskyddslagen.

## NYE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

---

### FRA ARBEIDSRETTSGRUPPEN

---

Grønnerød-Hemmingby, Anette, «Grunnpregstandarden – myte eller realitet?», i: *Sui Generis: Festskrift til Stein Evju*. Universitetsforlaget, 2016, 255–266

van den Heuvel, Andreas, «Litt om lønns- og arbeidsvilkår for utleide og utstasjonerte arbeidstakere», i: *Sui Generis: Festskrift til Stein Evju*. Universitetsforlaget, 2016, 306–315

Hotvedt, Marianne Jenum, «Arbeidsgiveransvar i formidlingsøkonomien? Tilfellet Uber», [Lov og Rett](#) 2016, 484–503

Hotvedt, Marianne Jenum, «Utfordringene i formidlingsøkonomien: Arbeidsgiverplikter for Uber?», i: *Sui Generis: Festskrift til Stein Evju*. Universitetsforlaget, 2016, 327–338

Mulder, Bernard Johann, [Anm. vv] «Erik Sjödin: Ett europeiserat arbetstagarinflytande – en rättslig studie av inflytandedirektivens genomförande i Sverige», [Tidsskrift for Rettsvitenskap](#) 2016, 469–476

Mulder, Bernard Johann, «Komparativ skiss över reglerna vid verksamhetsövergång» i: *Sui Generis: Festskrift til Stein Evju*. Universitetsforlaget, 2016, 442–450

Nesvik, Marie, «Domsmyndighet i saker om arbeidsforhold på ambassader», i: *Sui Generis: Festskrift til Stein Evju*. Universitetsforlaget, 2016, 462–472

Skjønberg, Alexander, «Riksmeglernes inngrepskompetanse i arbeidskonflikter – et forsøk på å beskrive det prinsipielle», i: *Sui Generis: Festskrift til Stein Evju*. Universitetsforlaget, 2016, 601–612

## ANDRE ARBEIDSRETTSLIGE PUBLIKASJONER

---

### NORSKE OG ANDRE NORDISKE

---

#### BØKER

---

Auglend, Ragnar L., *Handleplikt, kommandomyndighet og lydighetsplikt i operativt politiarbeid*. Gyldendal Akademisk, 2016. 928 s.

Fougner, Jan, m.m.fl., *Omstilling og nedbemanning*. 3.utgave. Universitetsforlaget, 2016. 504 s.

Halrynjo, Sigtona, og Mari Teigen (red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Gyldendal Akademisk, 2016. 344 s.

Ikdahl, Ingunn, og Vibeke Blaker Strand (red.), *Rettigheter i velferdsstaten : Begreper, trender, teorier*. Gyldendal Akademisk, 2016. 304 s.

Ilsøe, Anna, & Trine Pernille Larsen (red.), *Den danske model set udefra : Komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016. 478 s.

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

Luridsen, Lise, m.m.fl., *Funktionærret*. 5. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016. 1200 s.

Mulder, Bernard Johann (red.), Hotvedt, Marianne Jennum (red.), Nesvik, Marie (red.), Sundet, Tron Løkken (red.) *Sui Generis: Festskrift til Stein Evju*. Med 69 artikler av 78 bidragsyttere. Universitetsforlaget 2016, 832 s.

Nielsen, Ruth, *Dansk arbeidsret*. 3. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016. 789 s.

Ose, Solveig Osborg, *Sykefravær, HMS og inkludering i et kjønns-, samfunns- og arbeidsplassperspektiv*. Gyldendal Akademisk, 2016. 256 s.

Öman, Sören, *Anställningsskyddspraxis*. 8. uppl. Jure, 2016. 552 s.

Ruukel, Mikael, *Obeståndsrätt och lönefordringar*. Wolters Kluwer Sverige, 2016. 186 s.

#### ARTIKLER

---

Christiansen, Nicole, «Rygeforbud på arbeidsplassen», *Juristen* 2016, hft. 3

Hagen, Inger Marie og Jensen, Ragnhild Steen, «– Kan du representere meg? Rekruttering av tillitsvalgte blant innvandrere i Norge?», [Søkelys på arbeidslivet](#) 2016, s. 208-227)  
av Inger Marie Hagen og Ragnhild Steen Jensen

Hasselbalch, Ole, «Condictio indebiti i ansættelseskontrakter», *Juristen* 2016, hft. 3

Soltane, Monia Fleischer Ben, «En harmoniseret beskyttelse af forretningshemmeligheder», *Juristen* 2016, hft. 4

Sørensen, Karsten Engsig, «Servicedirektivet – 10 år efter», *Juristen* 2016, hft. 5

---

## ENGELSKSPRÅKLIGE

### BØKER

---

- Bossuyt, Marc, *International Human Rights Protection*. Intersentia, 2016. xx + 232 s.
- Danbolt, Iselin Løvslett, *The Ultimate Balancing Act: Work and family in the Nordic region*. Copenhagen, Nordisk Ministerråd, 2016. 32 s.
- Dahan, Yossi, Hanna Lerner and Faina-Milman-Sivan (eds.) *Global Justice and Labour Rights*. Cambridge University Press, 2016. 292 s.
- Hambler, Andrew, *Religious Expression in the Workplace and the Contested Role of Law*. Routledge, 2016 (Paperback). 257 s.
- Howe, Joanna, and Rosemary Owens (eds.), *Temporary Labour Migration in the Global Area : The Regulatory Challenges*. Hart Publishing, 2016. 440 s.
- Humblet, Patrick, and Marc Rigaux (eds.), *Introduction to Belgian Labour Law*. Intersentia, 2016. 296 s.
- Kaupa, Clemens, *The Pluralist Character of the European Economic Constitution*. Hart Publishing, 2016. 400 s.
- Otto, Marta, *The Right to Privacy in Employment : A Comparative Analysis*. Hart Publishing, 2016. 208 s.
- Verschueren, Herwig (ed.), *Residence, Employment and Social Rights of Mobile Workers : On How EU Law Defines Where They Belong*. Social Europe Series, 36. Intersentia, 2016. xviii + 316 s.
- Vickers, Lucy, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*. Second Edition. Hart Publishing, 2016. 320 s.
- Waas, Bernd (ed.), *New Forms of employment in Europe*. Bulletin of Comparative Labour Relations, 94. Wolters Kluwer, 2016.
- Waddington, Jeremy, and Anne Conchon, *Board Level Employee Representation in Europe : Priorities, Power and Articulation*. Routledge, 2016. 282 s.
- Weatherill, Stephen, *Law and Values in the European Union*. Clarendon Law Series. Oxford University Press, 2016. 480 s.

### ARTIKLER

---

- Bergene, Ann Cecilie, and Cathrine Egeland, «Interventionism as a union strategy? The strategies of the Norwegian Nurses Organisation in relation to temporary agency work», [Transfer](#) 2016, 521–534
- Scheuer, Steen; Flemming Ibsen, and Laust Høgedahl, «Strikes in the public sector in Denmark – assessing the economic gains and losses of collective action», [Transfer](#) 2016, 367–382
- Sädevirta, Markus, «Freedom of Association and the Right to Strike», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2016, 445–459

---

## TYSKSPRÅKLIGE

### BØKER

---

Boetzkes, Marie-Theres, *Die Konzernmutter als Arbeitgeberin im französischen Recht*. Peter Lang, 2015. xx+ 259 s.

Däubler, Wolfgang (Hrsg.), *Tarifvertragsgesetz : mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz*. 4. Auflage. Nomos, 2016. 1916 s.

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

Schmidt, Thorsten Ingo, *Beamtenrecht*. Mohr Siebeck. 2016 (2017). 280 s.

### ARTIKLER

---

Sittard, Ulrich, und Luca Rawe, «Änderungen der wesentlichen Bestandteile eines Arbeitsvertrages als Entlassung im Sinne der Massentlassungsrichtlinie», *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2016, 490–498

[Kommentar til EU-domstolens dom 11. november 2015 i sak C-422/14 Pujante Rivera.]

---

## 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](#).

### GJENNOMFØRTE ARRANGEMENTER

---

«Stein Evju Festschrift Symposium». Arr. av Arbeidsrettsgruppen ved Institutt for privatrett, UiO, 2. og 3. november 2016.

## 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 & arbetsrett 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](#)