

EUROPADOMSTOLEN:

Allmänintresset viktigare än lojalitetsplikten Fel avskeda sköterska som slog larm

Att avskeda en arbetstagare som anmält sin arbetsgivare till åklagare för bl. a. bedrägligt beteende utgör, enligt Europadomstolen för mänskliga rättigheter, en kränkning av yttrandefriheten. Åtminstone när anmälan bottenar i långvarig underbemanning vid ett vårdhem för gamla och arbetstagaren vid upprepade tillfällen uppmärksammat arbetsgivaren på problemen utan att denna vidtagit adekvata åtgärder.

Målet gällde en sjuksköterska i geriatrik, Birgitte Heinisch, som menade att det statsägda företaget Vivantes avskedande av henne och de tyska domstolarnas vägran att beordra att hon skulle återanställas utgjorde en kränkning av hennes yttrandefrihet enligt artikel 10 i Europakonventionen om mänskliga rättigheter. I målet vid Europadomstolen var det ostridigt att avskedandet i och för sig innebar ett intrång i Heinisch yttrandefrihet. För att avgöra om detta också innebar att en kränkning hade ägt rum tog domstolen ställning till om intrånget kunde sägas stå i rimlig proportion till Vivantes motstående legitima intresse att skydda sitt rykte och affärsintresse.

Europadomstolen upprepade sin ståndpunkt från tidigare praxis att yttrandefriheten gäller på arbetsplatser också när anställningsförhållandet som i detta fall regleras privaträttsligt, och att staten har en positiv skyldighet att skydda yttrandefriheten även i relationen mellan enskilda. När det gäller avvägningen mellan parternas motstående intressen har, en-

ligt domstolen, omfattningen av arbetstagarens lojalitetsplikt mot arbetsgivaren betydelse, och den kan visserligen vara mer uttalad för offentliganställda än för privatanställda men utgör otvivelaktigt en beståndsdel också i ett privat anställningsförhållande.

Avgörande här var att avslöjandet motiverades av ett starkt allmänintresse. I samhällen där en allt större andel av den äldre befolkningen blir föremål för institutionell vård är avslöjanden om kvalitén eller missförhållanden i vården av central betydelse för att förhindra övergrepp, med tanke på att dessa patienter är särskilt sårbara då de ofta inte själva kan fästa uppmärksamheten på sådana brister. Det är särskilt uppenbart när vården tillhandahålls av ett av staten ägt företag, då allmänhetens förtroende för statlig vård står på spel. Detta allmänintresse väger i sig tyngre än företagets intresse av att skydda sitt rykte och affärsintresse. Domstolen konstaterade vidare att Heinisch vid ett flertal tillfällen uppmärksammat arbetsgivaren på problemen utan att denne hade vidtagit någon adekvat åtgärd, vilket gjorde det befogat att rapportera utåt. Det fanns inte heller någon anledning att tvivla på sanningshalten i informationen eller på att Heinisch hade goda avsikter med sitt handlande. Slutligen konstaterar domstolen att hon utsatts för den strängaste sanktion som fanns att tillgå när hon avskedades. Detta hade negativa återverkningar inte bara för Heinisch personligen utan kunde också få en avkylande effekt

på andra vårdanställdas vilja att anmäla missförhållanden. Detta vore i sig mycket allvarligt för samhället i dess helhet, inte minst på grund av att äldre ofta inte själva kan försvara sina rättigheter. Sanktionen ansågs därmed vara oproportionerligt hård och den sammanlagda bedömningen blev att en kränkning av Heinisch yttrandefrihet hade ägt rum.

Petra Herzfeld Olsson

jur dr, Uppsala universitet

Case of Heinisch v Germany, application no 28274/08, dom den 21 juli 2011. När detta skrivs är det oklart om domen kommer att överklagas.

- Byggarter föreslår nya regler sid 4
- Danska 3F förlorade igen sid 4
- Stor lönesänkning inte tillåten sid 5
- Nej till 60-årsgräns för piloter sid 5

Ny nordisk tidskrift om arbetslivsforskning

Nordic Journal of Working Life Studies heter en ny tidskrift som ges ut vid Roskilde universitet och finansieras av Nordiska Ministerrådet. Tidskriften ska förmedla forskningsbaserad kunskap och erfarenheter mellan de nordiska länderna och göra nordiskt arbetsliv mer känt utanför Norden. Den är gratis tillgänglig på www.nordicwl.dk.



norden

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

Svensk undersköterska går till Europadomstolen

Kränkte sjukhuset undersköterskan Peter Magnussons yttrandefrihet när han omplacerades från intensivvården till geriatriken efter att ha medverkat i ett debattprogram på TV? Nej, anser den svenska Arbetsdomstolen. Ja, anser han själv och hoppas att Europadomstolen för mänskliga rättigheter ska ge honom rätt.

De yttre omständigheterna i målet har vissa likheter med omständigheterna i målet Heinisch (se

artikeln på s.1). Sjukhuset där mannen arbetade var ett offentligt ägt aktiebolag, han klagade på vad han uppfattade som missförhållanden i vården (en främlingsfientlig kultur på intensivvårdsavdelningen) och han framförde till sist klagomålen offentligt när han tyckte att arbetsgivaren inte tog dem på allvar. Men till skillnad från Heinisch blev han inte avskedad utan bara omplacerad till en annan avdelning med i stort sett samma anställningsvillkor som

Kerstin Ahlberg

Arbetsmiljöverket får nej men minimivillkoren finns på nätet

Hur ska ett utländskt företag få reda på vilken lön det ska betala sina anställda när de utstationeras till Sverige? Ja, knappast genom Arbetsmiljöverket i alla fall, fast det är förbindelsekontor enligt utstationeringslagen. Hittills har bara två fackliga organisationer lämnat in så kallade utstationeringsavtal dit, och flera förbund har bestämt sig för att inte heller göra det. Men information om vilka kollektivavtalsvillkor ett antal förbund anser vara minimivillkor enligt utstationeringslagen går att hitta på ett annat ställe: på en webbplats som riktar sig till upphandlare i stat och kommun.

Sedan utstationeringslagen reviderats efter Lavaldomen kan svenska fackförbund vidta stridsåtgärder mot utstationerande företag enbart för att kräva kollektivavtalens minimilöner och vissa andra minimivillkor (se *EU & arbetsrätt* nr 3-4/2009 s.9). Och för att företagen ska kunna veta vad som gäller ska de fackliga organisationerna lämna in de villkor som de kan vilja driva igenom med hjälp av stridsåtgärder till Arbetsmiljöverket.

Men efter snart ett och ett halvt år har bara IF Metall (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2010 s. 3) och Kommunalarbetareförbundet lämnat in sådana villkor till verket. Ett skäl kan vara att många förbund har svårt att avgöra vad kan räknas som minimilöner i utstationeringsdirek-

tivets mening – vissa avtal innehåller inte ens några sådana siffror – men det ligger också taktiska skäl bakom. Byggnadsarbetareförbundet t.ex. har valt att avstå. Förbundet räknar med att de flesta utländska företag även i fortsättningen ska skriva på det vanliga kollektivavtalet i dess helhet utan hot om stridsåtgärder, och vill helt enkelt inte ”förstöra marknaden” genom att ge spridning åt minimivillkoren.

Samtidigt har de fackliga organisationerna ett intresse av att statliga och kommunala myndigheter känner till vilka dessa villkor är, så att de kan kräva att utländska företag som vinner en anbudstävlan tillämpar åtminstone minimivillko-

förut. Det var ändå en bestraffning för att han yttrat sig i media, ansåg mannen. Inte alls, menade arbetsgivaren, omplaceringen blev nödvändig eftersom det hade uppstått sådana samarbetssvårigheter på intensiven efter TV-framträdandet att det innebar risker för patient-säkerheten. Arbetsdomstolen blev övertygad om att detta var den verkliga anledningen och höll med om att arbetsgivaren hade vägande skäl för att omplacera honom (AD 2011 nr 15). I början av september skickade mannen in sitt klagomål till Europadomstolen.

ren om de inte tecknar ett svenskt kollektivavtal. Därför har sex förbund, Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Kommunal, Målarna och Transport, lagt ut information på www.avtalsinformation.nu om de bestämmelser i kollektivavtalen som de anser vara minimivillkor enligt utstationeringslagen.

Där hänvisar de alltså till vissa bestämmelser i de vanliga kollektivavtalen. Vad IF Metall och Kommunal har gett in till Arbetsmiljöverket är mallar för särskilda utstationeringsavtal som också innehåller regler om arbetsgivarens skyldigheter mot den fackliga organisationen, för att den t.ex. ska kunna kontrollera att arbetsgivaren verkligen följer avtalet. Mallarna är utformade efter riktlinjer som tagits fram av en arbetsgrupp inom LO.

Kerstin Ahlberg

Är konkurrens med sociala avgifter otillåtet statsstöd?

Genom att undanta ett polskt byggföretag från förpliktelsen att betala svenska socialavgifter har staten gett företaget ett otillåtet statsstöd. Det hävdar Svenska Byggnadsarbetareförbundet i en anmälan till europeiska kommissionen. Visserligen är detta en följd av EU:s socialförsäkringsförordning (883/2004) som innebär att utstationerade arbetstagare ska stå kvar i sitt hemlands socialförsäkring, men effekten blir att konkurrensen mellan medlemsländerna snedvrids och därför strider

undantaget mot EUF-fördraget, argumenterar Byggnads.

I ett preliminärt svar ifrågasätter kommissionen om åtgärden alls kan tillskrivas svenska staten, eftersom myndigheterna bara tillämpar unionsrätten i enlighet med Sveriges fördragsfästa förpliktelser. Därmed kan åtgärden inte utgöra statsstöd. Men Byggnads står på sig och begär att kommissionen ska inleda ett formellt förfarande för att närmare undersöka hur konkurrensen påverkas.

Kerstin Ahlberg

Många har yttrat sig i norska varvsmålet Varven får inte mycket medhåll

Både Europeiska kommissionen och Eftas övervakningsmyndighet ESA godtar i huvudsak den norska *Tariffnemndas* tolkning av vilka villkor som kan utsträckas till utstationerade arbetstagare i varvsindustrin. Det framgår av de yttranden som hade kommit in till Efta-domstolen inför den muntliga förhandlingen i mål E-2/11 mellan varven och den norska staten (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2011 s.4) som hölls den 12 oktober.

Utöver Norge, EU-kommissionen och ESA hade Island, Sverige, Belgien och Polen kommit in med yttranden.

Kommissionen poängterar att det i princip är upp till värdstaten att bestämma vad som ingår i minimilönen och nivån på denna (*"minimum rates of pay"*) enligt artikel 3.1 i utstationeringsdirektivet (96/71), samtidigt som den understryker att det bara är sådana minimivillkor som är fastslagna genom lag, föreskrifter eller kollektivavtal som uppfyller förutsättningarna i

direktivets artikel 3.8, eventuellt i kombination med sådana som hör till *ordre public*, som kan tillämpas. När det gäller arbetstid ansluter sig kommissionen till vad Norge anfört, dvs. att det är tillåtet att tillämpa kollektivavtalets regler om längsta arbetstid även om denna är kortare än vad som är tillåtet enligt lag. Frågan om ett lönetillägg för arbetsuppdrag som kräver övernattning utanför hemmet kan ingå i minimilönen tar kommissionen inte bestämt ställning till, men bedömer preliminärt att ett sådant tillägg faller utanför. Däremot godtar den bestämmelser om kompensation för resa, kost och logi som förenliga med direktivet, förutsatt att det är en schablonersättning och inte ersättning för faktiska kostnader.

Eftas övervakningsmyndighet accepterar till skillnad från kommissionen utan tvekan alla de villkor som *Tariffnemnda* har förklarat allmängiltiga. Islands yttrande innehåller inga direkta svar på de konkreta frågorna i målet, men är en enda lång argumentation för att

medlemsstaterna själva ska vara fria att avgöra vad som är *"minimum rates of pay"*.

Yttrandena från Sverige, Belgien och Polen skiljer sig på en punkt från de övriga. Enligt dem kan ersättning för resa, kost och logi inte ingå i minimilönen, eftersom de är ersättningar för kostnader som arbetstagaren haft.

På en punkt är dock alla eniga. *Borgarting lagsmansrett* har avslutningsvis ställt ett antal frågor som antyder att det kan ligga otillätta syften bakom beslutet om allmängiltigförklaring: Ska den nationella domstolen, ifall de allmängiltigförklarade anställningsvillkoren i och för sig är förenliga med utstationeringsdirektivet, göra en självständig bedömning av om de också är förenliga med EES-avtalets artikel 36 om fri rörlighet för tjänster, bl.a. om de är motiverade av tvingande hänsyn av allmänt intresse? På den frågan svarar alla som har yttrat sig i målet nej.

Stein Evju
Kerstin Ahlberg

ESA klagar på isländska regler om bemanningsföretag och semester

Island tar för lång tid på sig för att ändra sina regler om utländska bemanningsföretag och om semester anser Eftas övervakningsmyndighet ESA, som har sänt två så kallade motiverade yttranden till den isländska regeringen.

Det ena rör de administrativa krav som Island ställer på utländska bemanningsföretag och som enligt ESA strider mot EES-avtalets artikel 36 om fri rörlighet för tjänster. För det första måste företagen underrätta isländska myndigheter åtta dagar innan de börjar sin verksamhet i landet, för det andra är de skyldiga att ha en representant på Island och för det tredje måste de skicka information om arbetstagarna dit. Dessutom måste bemanningsföretaget uppfylla vissa andra administrativa villkor. ESA understryker att det

är den sammanlagda effekten av dessa krav som den vänder sig mot, eftersom de i realiteten utgör ett auktorisationssystem som innebär en oproportionerlig inskränkning i den fria rörligheten för tjänster. Övervakningsmyndigheten menar att det syfte som de här kraven ska tjäna kan uppnås med en mindre sträng anmälningsprocedur.

Det andra motiverade yttrandet handlar om vad som gäller när en arbetstagare inte har kunnat ta ut sin semester på grund av långvarig sjukdom. Enligt den isländska semesterlagen fryser ledigheten inne om arbetstagaren inte har hunnit ta ut den senast under den första månaden följande semesterår. ESA menar att den som av legitima skäl inte har kunnat ta ut sin semester ska ha rätt att föra över upp till fyra veckor av ledigheten till nästa se-

mesterår, utan dessa begränsningar.

Enligt ESA har den isländska regeringen i båda fallen medgett att reglerna är oförenliga med EES-avtalet och även lagt fram förslag till lagändringar för mer än ett år sedan, men när dessa fortfarande inte hade blivit antagna i somras tog ESA:s tålamod slut.

Kerstin Ahlberg

Prenumerera gratis på *EU & arbetsrätt*

Du kan beställa en kostnadsfri prenumeration på *EU & arbetsrätt*, som kommer med fyra nr/år. Mejla namn och adress till kerstin.ahlberg@juridicum.su.se eller skriv till Kerstin Ahlberg, Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, SE-106 91 Stockholm, Sverige.

Byggbranschens parter antog gemensamt förslag om kommande utstationeringsregler

De nya reglerna om utstationering bör göra klart att medlemsstaterna själva kan bestämma de olika nivåerna för vilka minimilöner som är tillämpliga. Det skriver den europeiska byggnadsarbetarfederationen EFBWW och dess motsvarighet på arbetsgivarsidan, FIEC, i ett gemensamt förslag till Europeiska kommissionen. Bakgrunden till förslaget är EU-domstolens dom i målet Rüffert (C-346/06), där Niedersachsen ville tillämpa kollektivavtalet för delstaten, men domstolen hänvisade till det kollektivavtal som gällde för hela Tyskland.

Förslaget är bara ett av flera som EFBWW och FIEC har överlämnat för att ge kommissionen underlag för det direktivförslag som den ska att lägga fram i slutet av året (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2010 s. 3). Direktivet ska säkra att utstationerade arbetstagare får de rättigheter de ska ha och förhindra att gällande regler om utstationering kringgås och missbrukas, genom effektivare tillsyn och sanktioner. Att ändra det gällande utstationeringsdirektivet (96/71) är det inte tal om.

Organisationerna konstaterar att de visserligen inte på alla punkter är eniga om vilka problem utstationeringsdirektivet skapar, men att de är överens om att allt slags fusk och illojal konkurrens ska motarbetas genom en kombination av förebyggande åtgärder och sanktioner.

Bland annat bör EU anta regler som hindrar att man använder brevlådeföretag med det enda syftet att slippa följa värdstatens regler om arbetsvillkor och socialförsäkring. Flera av förslagen går ut på att precisera vad som krävs för att något över huvud taget ska vara utstationering i utstationeringsdirektivets mening. Bl.a. bör det finnas ett tydligt ekonomiskt band mellan företaget och en viss stat för att det ska anses vara etablerat där, ett genuint samband mellan arbetstagarens anställningsavtal och det land som han eller hon skickas ut från och en presumtion

för att arbetstagaren i själva verket tillhör värdstatens arbetsmarknad om han eller hon arbetar där längre än en viss tid.

Ett par förslag rör materiella regler. Organisationerna är för att man inför en regel som säger att arbetsgivaren är skyldig att stå för kostnaderna för resa, kost och logi i samband med utstationeringen. Idag finns inget sådant krav. De vill också att det nya direktivet ska klargöra att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter kan slå fast *"the different levels of the applicable minimum rates of pay"*. Dessutom bör det tvinga medlemsstaterna att övervaka och upprätthålla lagstiftningen om arbetstider och semester, eftersom dessa har betydelse för den effektiva timlönen.

Till allra största delen handlar förslagen dock om information, tillsyn och sanktioner. Det bör vara obligatoriskt att anmäla utstatione-

ringen till värdstaten i förväg, och krav på att arbetsgivaren kan visa upp lönebesked, anställningsavtal eller annan dokumentation om anställningsvillkoren bör tillämpas i hela EU. Dessutom anser organisationerna att också den som tar emot tjänsten ska ha vissa förpliktelser. Varje beställare ska vara skyldig att kontrollera att eventuella utländska leverantörer har uppfyllt sin anmälningsskyldighet, och det ska finnas effektiva påtryckningsmedel mot beställare som inte kontrollerar detta.

Här understryker EFBWW och FIEC att priset inte är den enda faktor som företagen ska beakta i affärsförhandlingar med leverantörer. Det är i företagets eget intresse att ta hänsyn även till sådant som kvalitet, sociala och skattemässiga krav och hälsa och säkerhet i arbetet.

Kerstin Ahlberg

Danska 3F förlorade igen Kommissionen gjorde inte fel

Det hjälpte inte att EU-domstolen tvingade Tribunalen (f.d. Förstainstansrätten) att pröva det danska fackförbundet 3F:s talan i sak. Europeiska kommissionens beslut att godkänna de skattelättnader som danska staten beviljar anställda på fartyg registrerade i det danska internationella skeppsregistret (DIS) står fast, sedan Tribunalen för andra gången dömt i målet i slutet av september.

Skatteundantaget är en form av statligt stöd, och eftersom sådana kan snedvräda konkurrensen ska kommissionen fortlöpande granska medlemsstaternas stödordningar. I artikel 108 i EUF-fördraget beskrivs ett formellt förfarande, som bl.a. innebär att "berörda parter" ska få yttra sig över om deras intressen kan skadas av ett statligt stöd. I vissa fall kan kommissionen dock godkänna en stödordning utan ett sådant formellt förfarande, vilket den gjorde i det här fallet. Det var fel menade 3F (som då het-

te SID) eftersom 3F:s medlemmar på fartyg med dansk flagg kommer i en sämre konkurrenssituation vid löneförhandlingar när de som är anställda på DIS-flaggade fartyg är undantagna från inkomstskatt.

Förbundet gick följaktligen till Förstainstansrätten och försökte få kommissionens beslut ogiltigförklarat. I första omgången avvisade den talan utan att ens pröva den i sak, med motiveringen att förbundet inte var direkt och personligen berört av beslutet (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2007 s. 2). Det borde den inte ha gjort, konstaterade EU-domstolen två år senare (se *EU & arbetsrätt* nr 3-4/2009 s. 12). Men nu har alltså Tribunalen än en gång gått emot 3F. Ingen av de omständigheter som förbundet anförde var tillräckliga för att kommissionen skulle ha varit skyldig att inleda ett formellt granskningsförfarande, anser Tribunalen. Kerstin Ahlberg T-30/03 RENV, 3F mot Europeiska kommissionen, dom den 27 september 2011

Nytt kollektivavtal vid verksamhetsövergång får inte ge påtaglig lönesänkning

Enligt direktivet om övergång av verksamhet (numera 2001/23) ska förvärvaren efter en verksamhetsövergång vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren till dess att ett nytt kollektivavtal har börjat gälla. EU-domstolen har nu slagit fast att detta nya kollektivavtal inte får innebära att de övertagna arbetstagarna drabbas av en påtaglig lönesänkning.

Ivana Scattolon arbetade som vaktmästare på en skola under ett kommunalt kollektivavtal. Genom lagstiftning överfördes hon och övrig teknisk och administrativ personal vid skolorna till en statlig anställning. Staten träffade ett kollektivavtal om den övertagna personalens villkor från samma tidpunkt. Lönen för de övertagna arbetstagarna bestämdes utifrån en fiktiv anställningstid som inte beaktade hela deras tid som kommunalt anställda. Det ledde till en rejäl lönesänkning för Ivana Scattolon. Hon väckte talan vid en italiensk domstol och yrkade att an-

ställningstiden i kommunen skulle beaktas och den begärde förhandsavgörande från EU-domstolen.

EU-domstolen kom fram till att det hade varit fråga om en övergång av verksamhet i direktivets mening. Domstolen noterade att den i en tidigare dom hade slagit fast att de övertagna arbetstagarnas anställningstid hos överlåtaren i och för sig inte är en rättighet som kan göras gällande mot förvärvaren, men att rättigheter av ekonomisk natur som baseras på anställningstid ska bibehållas (mål C-343/98). I Ivana Scattolons fall hade det dock träffats ett nytt kollektivavtal, och direktivet innebär att förvärvaren redan vid tidpunkten för övergången har rätt att tillämpa de arbets- och lönevillkor som följer av ett kollektivavtal som gäller hos förvärvaren.

Direktivet ger alltså förvärvaren och andra avtalsparter en viss frihet att organisera de övertagna arbetstagarnas löneintegration så att den på ett lämpligt sätt kan anpassas till omständigheterna vid övergången. Enligt domstolen måste dock det

tillvägagångssätt som väljs vara förenligt med målsättningen med direktivet, dvs. att förhindra att de som berörs av övergången hamnar i en mindre fördelaktig situation enbart på grund av övergången. Det nya kollektivavtalet kan enligt domstolen inte ha till syfte eller verkan att ge arbetstagarna villkor som, totalt sett, är mindre gynnsamma än dem som var tillämpliga före övergången. Det var därför oförenligt med ändamålet med direktivet att inte beakta anställningstiden i den utsträckning som behövdes för att på ett ungefär kunna bibehålla den lönenivå som Ivana Scattolon hade hos överlåtaren. Det ankommer på den italienska domstolen att bedöma om hon har drabbats av en påtaglig lönesänkning.

Domen är ytterligare ett exempel på hur unionsrätten kan inskränka möjligheterna för arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal och hur nationella domstolar kan komma att överpröva de löneförhållanden som dessa parter har kommit överens om.

Sören Öman, föreståndare

Stockholm Centre for Commercial Law
C-108/10 Ivana Scattolon mot Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, dom den 6 september 2011

Kollektivavtal om 60-årsgräns kunde inte motiveras med flygsäkerheten

Man kan inte sluta kollektivavtal om att piloter måste avgå vid 60 års ålder med hänvisning till flygsäkerheten, när nationella och internationella regler sätter gränsen vid 65, konstaterar EU-domstolen i målet Prigge. Det strider mot förbudet mot åldersdiskriminering i direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78).

Prigge-målet rörde tre piloter som omfattades av ett kollektivavtal enligt vilket deras anställningar automatiskt skulle upphöra när de blev 60 år. Den fråga som EU-domstolen tog ställning till var om undantagen från diskrimineringsförbudet på grund av hänsyn till allmän säkerhet och hälsa (direktivets artikel 2.5), verkliga och avgörande yrkeskrav (artikel 4.1) respektive

för särbehandling som är objektivt och rimligt motiverad av ett berättigat mål (artikel 6.1) är till hinder för en sådan avtalsbestämmelse.

EU-domstolen svarar att artikel 2.5 ska tolkas så att medlemsstaterna kan bemyndiga arbetsmarknadens parter att föreskriva åtgärder till skydd för allmän säkerhet och hälsa på villkor att bemyndigandena är tillräckligt precisa. Men en åtgärd som fastställer gränsen för när piloter inte längre kan utöva sitt yrke till 60 år, medan nationella och internationella regler fastställer denna ålder till 65 år, är inte nödvändig med hänsyn till allmän säkerhet och hälsa.

Inte heller kan undantaget för verkliga och avgörande yrkeskrav åberopas för att rättfärdiga åldersgränsen. Målet att garantera

flygsäkerheten är i och för sig ett legitimt mål enligt artikel 4.1, men genom att fastställa gränsen för när piloter inte längre anses ha de fysiska förmågor som krävs för att utöva sitt yrke till 60 år, samtidigt som nationella och internationella regler fastslår denna ålder till 65 år, har arbetsmarknadens parter vidtagit en oproportionerlig åtgärd.

De berättigade mål som kan motivera särbehandling på grund av ålder enligt direktivets artikel 6.1 är socialpolitiska mål som rör t.ex. sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning. Flygsäkerheten är inte ett sådant mål som avses i artikel 6.1.

Man kan alltså inte sluta kollektivavtal om en avgångsålder för piloter på 60 år med hänvisning till flygsäkerheten. **Ruth Nielsen**

Mål C-447/09 Reinhard Prigge, Michael Fromm och Volker Lambach mot Deutsche Lufthansa AG, dom den 13 september 2011

Åldersdiskriminering förbjuden även i kollektivavtal men viss särbehandling möjlig under övergångsperiod

Förbudet mot åldersdiskriminering måste respekteras även i kollektivavtal. Det hindrar inte att arbetsmarknadens parter i samband med övergången till ett nytt lönesystem tillfälligt upprätthåller en viss särbehandling på grund av ålder för att inte redan anställda ska få sänkt lön. Det är innebörden av EU-domstolens dom i de förenade målen Hennigs och Mai som nyligen avgjorts.

Som *EU & arbetsrätt* tidigare har rapporterat (se nr 2/2010 s. 1) rörde målen två kollektivavtal för offentliganställda i Tyskland. Enligt det första bestämdes arbetstagarnas grundlön av hur gamla de var när de anställdes. Det kollektivavtalet ersattes 2005 av ett nytt, enligt vilket lönen i stället bestämdes av arbetsuppgifter, prestation och yrkeserfarenhet. Men eftersom man inte ville sänka lönerna för redan anställda enades parterna om att placera dem i lönegrader som gav dem lika mycket betalt som tidigare. Det innebar att en viss särbehandling på grund av ålder skulle leva vidare under en övergångsperiod.

Bundesarbeitsgerichts första fråga till EU-domstolen var om det förbud mot särbehandling på grund av ålder som slås fast i artikel 21 i EU:s stadga om grundläggande

rättigheter och preciseras i direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78) hindrar en kollektivavtalsbestämmelse som föreskriver att grundlönen i varje löneklass fastställs utifrån tjänstemannens ålder när han eller hon anställs. EU-domstolens svar på den frågan är ja. Den tyska domstolen ville också veta om det har någon betydelse för tolkningen att även rätten till kollektiva förhandlingar är garanterad i EU-stadgan (artikel 28). Här svarar EU-domstolen helt kortfattat att det faktum att EU-rätten är till hinder för att tillämpa bestämmelsen och att den ingår i ett kollektivavtal inte påverkar rätten att förhandla och ingå kollektivavtal.

Den andra och tredje frågan var om förbudet mot diskriminering på grund av ålder hindrar att arbetsmarknadens parter tillerkänns ett tillräckligt stort handlingsutrymme för att upprätthålla en skillnad i behandling av äldre och yngre anställda för att säkra övergången till ett nytt kollektivavtalsbaserat lönesystem som bygger på objektiva kriterier, om denna särbehandling motiveras av att bevara de anställdas förvärvade rättigheter, om den gradvis avskaffas och om den enda möjliga lösningen annars är att sänka äldre tjänstemäns lön.

EU-domstolens svar är att di-

rektivet och stadgan om grundläggande rättigheter inte hindrar ett sådant kollektivavtal. Den konstaterar att skyddet för rättigheter som har förvärvats av en kategori personer är ett tvingande skäl av allmänintresse som kan motivera en inskränkning, förutsatt att denna inte går längre än nödvändigt. I det aktuella målet skulle över hälften av de anställda ha förlorat över 80 euro per månad utan övergångsbestämmelserna, och dessa var en viktig del i den kompromiss som arbetsmarknadens parter enades om. Det mål de eftersträvade var följaktligen berättigat. Eftersom övergångsordningen enbart omfattade redan anställda och den diskriminerande verkan gradvis skulle försvinna var åtgärden lämplig och gick inte längre än nödvändigt.

I Hennigs- och Mai-målen slogs det alltså fast att förbudet mot åldersdiskriminering ska respekteras i kollektivavtal, men att det ändå finns en viss flexibilitet i form av en möjlighet att införa en övergångsordning för att skydda äldre löntagares förvärvade rättigheter i samband med byte till ett nytt lönesystem.

Ruth Nielsen

Mål C-297/10 Sabine Hennigs mot Eisenbahn-Bundesamt och C-298/10 Land Berlin mot Alexander Mai, dom den 8 september 2011

Trespråkigt lästips

Isabelle Schömann (red) *Mélanges à la mémoire de Yota Kravaritou : a trilingual tribute*, European Trade Union Institute, Bryssel 2011, 586 sidor, ISBN 978-2-87452-212-3

I den här boken till minne av en av de mest originella och banbrytande arbetsrättsforskarna i Europa, grekiskan Yota Kravaritou, har 27 av hennes kolleger och närmaste vänner samlat bidrag av högst skiftande karaktär och innehåll, som en hyllning till hennes mångvetenskapliga och gränsöverskridande akademiska karriär. För den som inte läser franska finns det gott om bidrag på engelska plus ett

och annat på italienska.

Yota Kravaritou var feminist och bokens första avdelning har rubriken *Equality and differences*. Här skriver Wolfgang Däubler om *Domestic workers – the forgotten group?*, Simon Deakin om *Labour law and the legal construction of gender in historical perspective* och Eliane Vogel-Polsky om *Xanthippe ou les femmes de l'ombre*.

I den andra avdelningen samlas bidrag om *Values and principles in labour law*, som inkluderar demokrati och grundläggande rättigheter. Bland författarna märks Umberto Carabelli med bidraget *La riforma del lavoro pubblico del governo Berlusconi*, Antoine T.J.M. Jacobs

som skriver om *A comparatist's view of the legislation governing collective agreements* och Niklas Bruun och Klaus Lörcher om *Social innovation: the new EHCR jurisprudence and its impact on fundamental social rights in labour law*.

Men den mest intresseväckande rubriken har den tredje avdelningen: *Soul and law Contributions on the broader repercussions of law in culture and society*. Här finns bidrag som *La pensée juridique de Simone Weil* av Alain Supiot, *Sublime law: on legal and aesthetic judgments* av Costas Douzinas och *Riflessioni su letteratura, diritto e linguaggio giuridico-economico* av Alessandro Anastasi.

Kerstin Ahlberg

NYA MÅL

Visstidsanställning

Mål C-157/11 Giuseppe Sibilio mot Comune di Afragola

Är visstidsdirektivet (1999/70) tillämpligt på arbetstagare med socialt motiverat arbete? Hindrar likabehandlingsprincipen att en arbetstagare som utför socialt motiverat eller allmännyttigt arbete får en lön som är lägre än för en tillsvidareanställd arbetstagare?

Mål C-251/11 Martial Huet mot Université de Bretagne occidentale

Om staten tillsvidareanställer en person som har haft tidsbegränsade avtal under sex år, måste då de väsentliga bestämmelserna i det nya anställningsavtalet, bl.a. tjänstebeskrivningen och lönen, vara identiska med dem i det gamla avtalet?

Mål C-302/11, Rosanna Valenza mot Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato

Mål C-303/11 Maria Laura Altavista mot Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato

Mål C-305/11 Laura Marsella m.fl. mot Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato

Hindrar visstidsdirektivet nationella bestämmelser som gör det möjligt för arbetstagare som tidigare varit visstidsanställda att direkt få tillsvidareanställning genom undantag från regeln om offentligt uttagningsprov, samtidigt som den tidigare anställningstiden inte räknas med? Hindrar det bestämmelser som föreskriver att det ska upprättas ett nytt avtal om tillsvidareanställning som skiljer sig från det föregående?

Här beskrivs koncentrerat

vad de senast inkomna målen i EU-domstolen handlar om. De fullständiga frågorna från nationella domstolar i mål om förhandsavgöranden och kommissionens yrkanden i mål om fördragsbrott kan man ta del av om man söker på målnumret på EU-domstolens hemsida. Enklast kan läsarna göra detta via den elektroniska versionen av *EU & arbetsrätt* på <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb>

Diskriminering, likabehandling

Mål C-124/11 Förbundsrepubliken Tyskland mot Karen Dittrich

Mål C-125/11 Förbundsrepubliken Tyskland mot Robert Klinke

Mål C-143/11 Jörg-Detlef Müller mot Förbundsrepubliken Tyskland
Kan direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78) tillämpas på nationella bestämmelser om beviljande av bidrag till tjänstemän vid sjukdom?

Mål C-132/11 Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH mot Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways

Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH
Hindrar unionsrätten en kollektivavtalsbestämmelse som innebär att äldre arbetstagare diskrimineras indirekt genom att endast färdigheter och kunskaper som de har förvärvat vid ett bestämt flygbolag ska beaktas vid lönesättningen, så att färdigheter och kunskaper som förvärvats vid ett annat flygbolag i samma koncern inte räknas?

Mål C-152/11 Johann Odar mot Baxter Deutschland GmbH

Hindrar förbudet mot diskriminering på grund av ålder eller på grund av funktionshinder en bestämmelse enligt vilken särbehandling kan vara tillåten när företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna har undantagit anställda som har rätt till pension från förmåner som beviljas inom ramen för den sociala planen? Hindrar de en bestämmelse som innebär att anställda som har fyllt 54 år och har sagts upp av driftsskäl får ett mindre avgångsvederlag än de som är yngre?

Mål C-312/11 Europeiska kommissionen mot Republiken Italien

Enligt kommissionen har Italien inte införlivat direktiv 2000/78 korrekt genom att inte ålägga alla arbetsgivare att vidta rimliga anpassningsåtgärder som kan tillämpas på alla funktionshindrade.

Mål C-335/11 HK Danmark (ombud för Jette Ring) mot Dansk alenennytigt Boligselskab DAB

Mål C-337/11 HK Danmark (ombud för Lone Skouboe Werge) mot Pro Display A/S i konkurs

Sø- og Handelsretten ställer en rad frågor som går ut på att ringa in

vad som omfattas av begreppet funktionshinder i direktiv 2000/78. Den frågar också om nedsatt arbetstid är en sådan rimlig åtgärd som åsyftas i direktivets artikel 5, och om det hindrar att man tillämpar en bestämmelse som innebär att en arbetsgivare kan säga upp en medarbetare med förkortat varsel när denna har uppburit sjuklön under en viss tid, när frånvaron orsakats av funktionshindret eller beror på att arbetsgivaren inte har vidtagit rimliga åtgärder.

Arbetstid

Mål C-194/11 Susana Natividad Martínez Álvarez mot Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Principado de Asturias

Hindrar arbetstidsdirektivet (2003/88) och artikel 31.2 i EU:s stadga om grundläggande rättigheter en bestämmelse som innebär att endast arbetstagare som läggs in på sjukhus under semestern har rätt att ta ut den vid ett senare tillfälle, medan arbetstagare med annan typ av sjukledighet inte får göra det?

Mål C-229/11 Alexander Heimann mot Kaiser GmbH

Mål C-230/11 Konstantin Toltschin mot Kaiser GmbH

Hindrar unionsrätten bestämmelser som innebär att en arbetstagare som arbetar färre dagar per vecka på grund av permittering endast har rätt till motsvarande mindre semester? Hindrar den att en arbetstagare som lagenligt helt har befriats från arbetsplikt (*Kurzarbeit Null*) helt saknar rätt till semester?

Mål C-317/11 Rainer Reimann mot Philipp Halter GmbH & Co. Sprengunternehmen KG

Hindrar unionsrätten en bestämmelse enligt vilken den årliga semestern om fyra veckor kan inskränkas genom kollektivavtal?

Fri rörlighet för arbetstagare

Mål C-172/11 Georges Erny mot Daimler AG — Werk WörthSV

Enligt ett individuellt avtal ska en del av lönen för en gränsarbetare från Frankrike ska beräknas enligt den tyska förordningen om minimilön. Frågan är om det strider mot EUF-fördragets artikel 45 om fri rörlighet för arbetstagare?

PORTO
BETALT

Posttidning-B

Juridiska Institutionen, Stockholms universitet
SE-106 91 STOCKHOLM
Sverige

Trevlig hundraårshistorik över den danska Arbejdsretten

I BOKHANDELN

Niels Waage: Arbejdsretten gennem 100 år: Den faste Voldgiftsret 1910 – 1963, Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2010, 364 sidor, ISBN 978-87-574-2222-1

Den danska *Arbejdsretten* inrättades år 1910 och är därmed den äldsta nordiska arbetsdomstolen, låt vara att den benämndes *Den faste Voldgiftsret* ända fram till år 1964. Lagom till hundraårsjubileet förra året skrev domstolens vice ordförande Niels Waage en trevlig historik som avser domstolens verksamhet under tiden fram till namnbytet. Tiden därefter ska skildras i ytterligare en volym som ska utkomma mot slutet av detta år.

Arbejdsrettens uppgift är att behandla frågor om tolkning och överträdelse av huvudavtal samt frågor om brott mot kollektivavtal i allmänhet. Dessutom behandlar domstolen i viss utsträckning arbetsrättsliga frågor som är lagreglerade, nämligen i fall då ställningstagandet har principiell betydelse för saker som i övrigt faller in under domstolens jurisdiktion. Frågor om tolkning av kollektivavtal i allmänhet ska däremot behandlas av fackliga skiljenämnder. De danska jurisdiktionsreglerna i *arbejdsrettsloven* är inte helt lätta att förstå för en

utomstående och möjligen inte för danskarna heller.

Lättillgänglig är däremot historiken, vilket beror på den uppläggning som Niels Waage har valt. Han skriver i förordet att *Arbejdsrettens* historia också är en berättelse om utvecklingen i det danska samhället och danskarnas levnadsvillkor under de hundra åren. Boken innehåller talrika illustrationer av *Voldgiftsrettens* ledamöter och annat. Uppläggningsen är att det för varje år ges korta sammanfattningar av det internationella läget och samhällsutvecklingen i Danmark. Perspektivet är brett, med talrika blänkare även från underhållningsbranschen och sportens värld. Sedan följer ett kort referat av ett betydande rättsfall från det aktuella året. Som exempel kan nämnas att *Voldgiftsretten* den ödesdigra dagen den 9 april 1940 höll en överläggning på eftermiddagen. Det beslutades då dom i ett mål som rörde en olovlig arbetsnedläggelse med anledning av att en smed hade avskedats. Niels Waage konstaterar att livet, i varje fall inledningsvis, fortgick mer eller mindre opåverkat av den tyska ockupationen.

Det är som sagt en trevlig bok som inte behöver sträckläsas, man kan med fördel göra nedslag här och där. Men risken att läsaren fastnar är stor.

Michaël Koch

Arbetsdomstolens ordförande



KALENDARIET

Serien med öppna seminarier fortsätter vid Stockholms universitet. Seminarierna är öppna för alla. Det kostar inget att delta och ingen föransökan krävs.

Globaliseringen och arbetsrätten: Vad innebär Kinas frammarsch?

Tid: måndagen den 28 november kl.15 – 17.

Plats: Rum Bergsmannen, Aula Magna, Stockholms universitet. Lokalen ligger 4 – 5 minuters gångväg från T-banestation Universitetet.

Inledare: *Oscar Berger*, arbetsmarknadsråd vid ambassaden i Peking och *Stefan Hult*, arbetsmarknadsministerns Östasiensamordnare.

Genom sin kraftiga ekonomiska expansion får Kina stor betydelse för den globala arbetsrättens utveckling och genomförande. Inledarna ger en övergripande introduktion till hur den kinesiska arbetsrätten utvecklas och genomförs i praktiken, och resonerar om ILO-konventionernas betydelse. De ställer också frågan hur kinesisk arbetsrätt och förhållandena på den kinesiska arbetsmarknaden kan komma att påverka arbetsmarknaden i Sverige. Som en bakgrund tecknar de en bild av omfattningen av exempelvis investeringar, arbetskraftsmigration och forskningssamarbete mellan de båda länderna.

EU & arbetsrätt ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Handelshögskolan i Köpenhamn, Helsingfors universitet, Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, Oslo universitet, Köpenhamns universitet, 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, Jon Erik Dølvik, Örjan Edström, Ronnie Eklund, Stein Evju, Anders von Koskull, Jens Kristiansen, Jonas Malmberg, Ruth Nielsen och Birgitta Nyström. **Postadress:** Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. **Pressläggning:** 20 oktober 2011 **Nästa nr kommer:** december 2011. **Tryckeri:** Printgraf **ISSN** 1402-308