

## ILO kritiserar Sverige för ingrepp i kollektivavtal om pensionsålder

När Sveriges riksdag i lag slog fast att alla arbetstagare har rätt att arbeta till 67 års ålder bröt den mot ILO-konventionerna om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar (nr 98 och nr 154). Detta står klart sedan ILOs föreningsfrihetskommitté fattat beslut med anledning av en anmälan som LO och TCO gjorde i november 2001. Beslutet innebär att det i princip inte är möjligt att vare sig retroaktivt eller för framtiden genom lagstiftning ogiltigförklara kollektivavtal som reglerar pensionsålder.

Anmälan föranleddes av bestämmelsen i 32 a § i lagen om anställningsskydd (LAS), som innebär att kollektivavtal som stadgar att arbetstagare är skyldiga att avgå med pension innan de fyllt 67 år blir ogiltiga.

ILOs föreningsfrihetskommitté framhåller i beslutet att lagregleringen inskränker parternas förhandlingsfrihet på ett område där de tidigare hade ett stort förhandlingsutrymme, och att den har antagits i strid mot de berörda parternas samstämmiga vilja. En åtgärd som innebär att staten ensidigt ändrar ett system som accepteras av parterna och som bygger på kollektiva förhandlingar kan endast motiveras i en situation av akut kris. Kommittén anger pensionssystemets äventyrade existens som ett möjligt skäl för lagstiftning. Regeringen har inte visat att syftet med lagregleringen, nämligen att arbetstagarna skall kunna höja sin pension genom att arbeta längre, har sin grund i en sådan nödsituation. Istället för att föreslå lagstiftning skulle regeringen ha försökt nå en

överenskommelse med parterna.

Redan tidigare har det stått klart att det strider mot konventionerna att staten ogiltigförklarar kollektivavtal med retroaktiv verkan (se *EU & arbetsrätt* nr 3/99 sid 1). Sverige föllades för ett sådant ingrepp 1994. Då handlade det om ändringar i LAS för att förlänga den tillåtna tiden för visstidsanställning vid arbetsansökan och provanställning från 6 till 12 månader. Ingångna kollektivavtal som stipulerade kortare tid än 12 månader var, enligt lagen, utan verkan. Det aktuella beslutet vidhåller förbudet mot att med retroaktiv verkan ogiltigförklara kollektivavtal och lämnar, utöver det, ett mycket begränsat utrymme för staten att lagstiftningsvägen inskränka parternas förhandlingsut-

rymme för framtiden.

Föreningsfrihetskommittén uppmanar nu Sveriges regering att återuppta överläggningar med samtliga berörda parter för att finna en lösning som accepteras av dem alla, och som överensstämmer med ILO-konventionerna om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar.

Hanna Lindström

Case No. 2171, GB.286/11 (part II)  
mars 2003

- Norsk könskvotering underkänd s 2
- Sociala rättigheter angrips s 3
- EG-rättens effektiva efterlevnad s 4
- Lagval fråga för EG-domstolen? s 5

### Utvärderare ger högt betyg åt svensk arbetsrättsforskning

Svensk arbetsrättsforskning håller mycket hög standard. Den slutsatsen drar två tyska rättsvetenskapsmän, professor Peter Hanau och doktor Michael Gotthardt, som på uppdrag av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap har utvärderat den arbetsrättsforskning som bedrivits i Sverige åren 1995 – 2001.

Hanau och Gotthardt framhåller bl a receptionen av EG-rätten som ett mycket utvecklat forskningsfält. Med tanke på att Sverige anslöt sig till EU först 1995 har receptionen av EG-rätten gått så snabbt att de, från tyskt perspektiv, säger sig vara nästan avundsjuka. Forskningen om

EG-arbetsrätten har mycket hög vetenskaplig standard och visar att de svenska forskarna är beredda att på allvar ta sig an den nya uppgiften.

Bland de åtgärder som de båda utvärderarna föreslår är att regeringen bygger ut Arbetslivsinstitutet – som redan nämns som en samlande resurs – som ett kompetenscentrum för europeisk arbetsrätt med en koordinerande funktion för den övergripande europeiska forskningen. De konstaterar också att Arbetslivsinstitutet nämns som det institut som för en dialog med praktikerna och för ut forskningsresultat till dessa. Även denna funktion borde byggas ut, föreslår de.

Kerstin Ahlberg

# Norsk könskvotering underkänd ”EG-domstolen hade dömt annorlunda”

**N**orge har brutit mot EES-avtalet genom att öronmärka ett antal akademiska tjänster för kvinnor. Det blev Efta-domstolens slutsats i målet om den positiva särbehandlingen vid Oslo universitet (se *EU & arbetsrätt* 1/2002 sid 2). Om Norge hade varit med i EU och EG-domstolen hade avgjort saken hade utgången sannolikt blivit en annan.

1998 öronmärkte Oslo universitet för första gången 20 postdoc-tjänster för kvinnor. I universitetets jämställdhetsplan för 2000 – 2004 är tio postdoc-tjänster och 12 fasta forskartjänster på samma sätt reserverade för kvinnor. Eftas övervakningsorgan (ESA) mottog i augusti 2000 ett klagomål mot Norge i vilket det hävdades att denna öronmärkning stred mot likabehandlingsdirektivet (76/207 ändrat genom 2002/73), och därmed mot Norges förpliktelser enligt EES-avtalet. I november 2001 fick Norge ett motiverat yttrande där ESA slog fast att saken kunde komma att dras inför Efta-domstolen. Så blev det, och målet avgjordes nyligen. Efta-domstolen slog fast att

”by maintaining in force a rule which permits the reservation of a number of academic posts exclusively for members of the under-represented gender, Norway has failed to fulfil its obligations under Articles 7 and 70 of the EEA Agreement and Articles 2(1), 2(4) and 3(1) of Directive 76/207/EEC of 2 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions as referred to in point 18 of Annex XVII to the EEA Agreement;”

EG-domstolen har avgjort en rad mål om positiv särbehandling: Kommissionen mot Frankrike (312/86), Kalanke (C-450/93), Marschall (C-409/95), Badeck (C-158/97), Abrahamsson (C-407/98), Schnorbus (C-79/99) och Lommers (C-476/99).

I fyra av dem har EG-domstolen underkänt ordningar för positiv särbehandling, nämligen Kommissionen mot Frankrike, Kalanke och Abrahamsson. Däremot har positiv särbehandling godkänts i Marschall, Badeck, Schnorbus och Lommers. Den allmänna underliggande principen i EG-domstolens praxis om positiv särbehandling är att proportionalitetsprincipen måste iaktas. Det innebär att särskilda åtgärder till fördel för det ena könet skall tjäna ett legitimt syfte, att de skall vara ändamålsenliga och nödvändiga för att nå detta mål och att de inte får gå längre än nödvändigt.

Positiv särbehandling är otillåten om ordningen är mycket generell och oavgränsad eller om den valda metoden inte står i rimlig proportion till syftet (Abrahamsson).

Utrymmet för att könskvotera utbildningsplatser/-tjänster är avsevärt (Badeck). Det ena könet kan ges au-

tomatisk företrädesrätt till tjänster och fördelaktiga anställningsvillkor, t ex barnomsorgsplatser (Schnorbus och Lommers), men det andra könet får inte avskäras från varje möjlighet att få en tjänst eller anställningsvillkor av det aktuella slaget (Kalanke, Marschall, Lommers).

Den norska könskvoteringsordningen var specifik och avgränsad och rörde – till skillnad från situationen i Kalanke, Marschall, Badeck, Schnorbus och Lommers – bara en liten del av forskartjänsterna i Norge. Den avskar därför inte män från den vetenskapliga karriären, och gick enligt min mening inte heller längre än nödvändigt för att uppfylla det eftersträfvade målet. Den skulle därför knappast ha blivit underkänd om Norge hade varit medlem i EU och saken skulle ha avgjorts i EG-domstolen.

**Ruth Nielsen**

Mål nr E-1/02, ESA mot Norge, dom den 24 januari 2003

## ”Jobbträning” för arbetslösa är inte tvångsarbete, enligt Østre landsret

**K**ravet att arbetslösa skall delta i sk individuell jobbträning för att få kontantstöd enligt den danska lagen om aktiv socialpolitik strider inte mot Europarådets konvention om mänskliga rättigheter. Det menar Østre landsret som strax före jul avslog en arbetslös mans yrkande att Køge kommun skulle betala ett belopp motsvarande det socialbidrag han skulle ha fått om han inte vägrat delta i arbetsmarknadspolitiska åtgärder (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2002 sid 2).

Mannen hade åberopat såväl Danmarks grundlag som Europakonventionen och ILOs konventioner med förbud mot tvångsarbete, enligt vilka tvångsarbete definieras som ”varje arbete eller tjänst, som avfordras en person under hot om något slag av straff och till vars utförande ifrågavarande person icke erbjudit sig av fri vilja”.

När det gällde ILOs konventio-

ner menade domstolen att dessa inte är omedelbart tillämpliga i dansk rätt i den meningen att dansk lag kan åsidosättas om den är konventionsstridig – vilket den för övrigt, enligt domstolens mening, inte är i detta fall. Inte heller stred den mot Europakonventionen. Aktiveringserbjudandet var rimligt, och villkoret att mannen skulle delta i jobbträning för att få kontanthjälp syftade till att hjälpa honom att kunna försörja sig själv. Den enda konsekvensen av hans vägran var att han förlorade rätten till aktiveringsbidrag under den tid erbjudandet gällde. Det finns inget i konventionernas ordalydelse eller i Europadomstolens praxis som ger anledning att anta att detta skulle betraktas som ett hot i konventionens mening, ansåg Østre landsret.

Domen har överklagats till Danmarks Højesteret. **Kerstin Ahlberg**  
Mål nr B-1420-01, Østre landsrets dom den 19 december 2002

# Konventets förslag om EU-stadgan hotar de sociala rättigheternas status

**F**örslaget till EUs framtidskonvent om hur unionens stadga om grundläggande rättigheter skall göras rättsligt bindande innebär ett direkt angrepp mot de sociala rättigheternas status. Det sade professor Brian Bercusson då han föreläste om behandlingen av de sociala frågorna i EUs framtidskonvent vid Arbetslivsinstitutets öppna seminarium i februari. Bercusson kommenterade särskilt förslaget att stadgan om de grundläggande rättigheterna skall inlemmas i det nya fördraget (se *EU & arbetsrätt* nr 4/02 sid 4). Han välkomnade visserligen förslaget att göra stadgan bindande, men menade att det föreslagna sättet och de ändringsförslag som gjorts i själva stadgan inte är acceptabla.

Bercusson konstaterade att den arbetsgrupp som utarbetat förslagen själv tagit till utgångspunkt att man

inte skall göra några ändringar i stadgans materiella innehåll, utan att den överenskommelse om innehållet som man efter svåra förhandlingar lyckades nå i det tidigare konvent som utarbetade stadgan och bland medlemsstaterna skall bestå. Men i praktiken har arbetsgruppen inte hållit sig till tekniska förslag utan kommit med principiella ställningstaganden som utgör ett direkt angrepp mot de sociala rättigheterna, menade han. Med tanke på att stadgan innehåller ett flertal viktiga grundläggande rättigheter för arbetstagare (t ex fri förhandlingsrätt, rätt att vidta stridsåtgärder, rätt till information och samråd samt rätt till uppsägningsskydd, semester, rättvisa och skäliga arbetsförhållanden och arbetsvillkor) är frågan av stor praktisk betydelse.

Bercussons kritik grundar sig framför allt på det förslag till tillägg till stadgans artikel 52 som arbets-

gruppen föreslagit och som lyder:

“52.5 De bestämmelser i denna stadga som innehåller principer kan genomföras genom rättsakter och verkställighetsföreskrifter som antas av unionens institutioner och organ och genom medlemsstaternas åtgärder när de tillämpar unionsrätten vid utövandet av sina respektive befogenheter. De får återopas inför domaren endast för tolkningen av sådana åtgärder och för avgörandet om deras laglighet.”

Bercusson menar att ordalydelsen i detta stadgande utgör ett angrepp på en viktig principiell kompromisslösning som gjordes när stadgan utarbetades, nämligen att man inte skulle särbehandla sociala och ekonomiska rättigheter genom att karaktärisera dem som ”principer” eller programförklaringar till skillnad från medborgerliga och politiska rättigheter, utan att alla typer av rättigheter skulle ha samma status i stadgan. Detta avspeglar sig också i stadgans språkbruk där man konsekvent talar om ”rättigheter”. Den föreslagna nya texten gör däremot skillnad mellan artiklar i stadgan som sägs innehålla enbart principer och som har en svag rättslig effekt och artiklar som innehåller rättigheter, dvs traditionella politiska och medborgerliga rättigheter. I motiven hänvisar arbetsgruppen uttryckligen till sociala bestämmelser som exempel på sådana som är av principiell natur. Detta strider enligt Bercusson direkt mot enskilda bestämmelser i stadgan som uttryckligen till sin ordalydelse konstruerar flera av de sociala rättigheterna som rättigheter och inte som principer. Bercussons slutsats blev att ändringen enbart är ägnad att skapa tolkningssvårigheter och inkonsistens i stadgan, och att man vid den fortsatta beredningen bör hålla fast vid tanken att alla rättigheter har samma status, för att sedan reda ut vilka rättsliga effekter varje enskild rättighet kan få. **KA, NB**

Arbetsgruppens förslag har nr CONV 354/02 och finns på <http://european-convention.eu.int>

## Europeiskt avtal leder till islossning mellan Svenskt Näringsliv och LO/TCO/Saco

**S**venskt Näringsliv har börjat samtala med LO, TCO och Saco på ett sätt som inte har hänt på mycket länge. Det avslöjade Kent Brorsson från Svenskt Näringsliv, då den sk sociala dialogen inom EU stod på dagordningen vid Arbetsrättsliga föreningens möte för en tid sedan. Orsaken till islossningen är avtalet om distansarbete mellan de europeiska arbetsgivarorganisationerna (UNICE och Ceep) och Europafacket (EFS) ett avtal som medlemsorganisationerna nu skall genomföra på hemmaplan.

Som *EU & arbetsrätt* tidigare rapporterat (nr 2/2002 sid 1) hade det bläck som avtalet undertecknats med knappt torkat, innan det stod klart att de privata arbetsgivarna och de fackliga organisationerna hade rakt motsatta uppfattningar om hur avtalet skulle genomföras i Sverige.

– Svenskt Näringslivs första bedömning var att arbetsgivarna skulle genomföra avtalet ensidigt, säger Kent Brorsson. Men när vi tittade

mer noggrant på avtalet kom vi fram till att vi skulle ta kontakt med LO, TCO och Saco. Senare har också Landstingsförbundet och Kommunförbundet anslutit sig till samtalen.

Det är nu inte tal om att genomföra distansarbetsavtalet genom svenska kollektivavtal, vilket var de fackliga organisationernas ursprungliga krav. Det man diskuterar är någon form av gemensamma riktlinjer. Samtalen har förts ”i en positiv anda” och det första resultatet är en svensk översättning, som alla organisationerna står bakom.

Professor Ronnie Eklund, Stockholms universitet, undrade om vi i förlängningen rentav kan få uppleva en repris av tiden med centrala samordnade förhandlingar.

– Nej, nej, säger Kent Brorsson. Det här är en helt annan situation. Men vi träffas och samtalar i en intressant konstellation vilket det var länge sedan vi gjorde.

Å andra sidan har många stora genombrott börjat med ett samtal. **KA**



# Effektiv efterlevnad av EUs arbetsrätt kräver garantier på makro- och mikronivå

**E**Gs arbetsrättsliga reglering har huvudsakligen formen av direktiv. Direktiv innehåller normalt inga specifika regler om hur de rättigheter som följer av direktiven skall kunna göras gällande. Utgångspunkten är istället att medlemsstaterna skall fylla ut direktiven med nationella processregler och sanktioner. Frågan om hur efterlevnaden av EG-arbetsrätten skall anordnas ankommer alltså i första hand på medlemsstaterna.

Att det saknas specifika sanktions- och processregler innebär inte att EG-rätten helt överlåter till medlemsstaterna att välja process- och sanktionsregler. EG-domstolen har utvecklat vissa krav på de nationella rättsordningarna. Till att börja med nöjde sig domstolen med att kräva att de nationella process- och sanktionsregler som fanns tillgängliga skulle tillämpas på anspråk som grundas på EG-rätten. Anspråk med EG-rättslig bakgrund får inte missgynnas jämfört med nationella anspråk av likartad natur. Domstolen har sedermera även uppställt krav på att det inte får vara praktiskt omöjligt eller orimligt svårt att utöva de rättigheter som följer av gemenskapsrätten. De krav som följer av EG-domstolens praxis skrivs numera ofta in i direktiven.

## Mikro- och makroperspektiv

När man talar om effektiva genomdrivande- eller rättshävdelsemetoder kan man iakttä två skilda synsätt. Vid det ena läggs särskild vikt vid enskilda individers möjligheter att göra gällande sina rättigheter. Med ett sådant synsätt kan det sägas att ju lättare det är för en enskild att genomdriva ett krav på t ex lika lön, desto effektivare är process- och sanktionsreglerna. Man kan här tala om ett *mikroperspektiv*. Med det andra synsättet läggs vikt vid hur reglerna förverkligas i samhället i stort. Tanken är att ju större andel av arbetstagarna som får lika lön för lika/likvärdigt arbete, desto effektivare är genomförandet. Man kan här tala om ett

*makroperspektiv*.

Medlemsstaterna utnyttjar huvudsakligen tre olika typer av förfaranden för att säkerställa att EGs arbetsrätt efterlevs: ett som bygger på administrativ övervakning (administrativa förfaranden), ett som bygger på övervakning och genomdrivande genom fackföreningar eller andra arbetstagarrepresentanter (fackliga förfaranden) och en som bygger på enskildas rättshävdelse vid domstolar (domstolsförfaranden).

## Både starka och svaga sidor

Vart och ett av dessa förfaranden har sina starka och svaga sidor. Genomdrivande genom fackföreningar eller företagsråd leder ofta till en hög grad av regelefterlevnad (på makroplanet). Däremot saknas vid sådana förfaranden ofta möjligheter för individer att självständigt driva sina krav (på mikroplanet). Å andra sidan är det uppenbart att reglerna knappast förverkligas på makronivå om man enbart förlitar sig till enskildas rättshävdelse vid domstol. Om man jämför de administrativa förfarandena med de fackliga är det tydligt att ett problem med de förstnämnda är att de offentliga organ som övervakar reglernas efterlevnad ofta lider av resursbrist. Här är jämställdhetslagstiftningen ett illustrativt exempel. I detta avseende har de fackliga organisationerna och företagsråden ofta en mer adekvat institutionell uppbyggnad. Å andra sidan är de rättssäkerhetsgarantier som är kopplade till de administrativa förfarandena mer utbyggda än när genomförandet anförtros till fackföreningar och/eller företagsråd. Därmed kan de två förstnämnda förfarandena i första hand sägas svara mot genomdrivande i ett makroperspektiv, medan domstolsförfaranden närmast syftar till genomdrivande på mikronivå.

En jämförelse mellan process- och sanktionsregler på nationell nivå och på EU-nivå visar en påtaglig skillnad i fokus. På nationell nivå finns långt utvecklade regler som syftar till att stödja genomdrivande

genom administrativa förfaranden eller genom arbetstagarrepresentanter. Däremot finns ofta brister i enskilda arbetstagares möjligheter att hävda sin rätt vid domstol. På EU-nivån förhåller det sig tvärtom. EG-rätten innehåller regler och principer som syftar till säkra individers möjligheter till rättslig prövning, t ex krav i fråga om talerätt, bevisbörda, adekvat skadestånd m m. Däremot saknas i stort regler om administrativ övervakning och övervakning genom arbetstagarrepresentanter. Medan man på nationell nivå traditionellt har betonat genomförande ur ett makroperspektiv, så har man på inom EG-rätten lagt större vikt vid mikroperspektivet.

## Båda perspektiven behövs

De två olika perspektiven och de olika typerna av förfaranden för genomförande bör inte uppfattas som alternativa utan som komplementära. Om man menar att ett effektivt genomförande ur makroperspektiv är angeläget, bör EU-rätten kräva införande av nationella regler som syftar till t ex tillsyn genom offentliga organ och regler som underlättar för fackföreningar och företagsråd att övervaka reglernas efterlevnad. En sådan utveckling kan skönjas i senare direktiv på arbetsrättens område. Såväl de två diskrimineringsdirektiven från år 2000 som det nyliken antagna likabehandlingsdirektivet (2002/73) innehåller t ex bestämmelser om att medlemsstaterna skall ge talerätt för organisationer. Två av direktiven ställer även krav på viss administrativ övervakning.

Jonas Malmberg

I juni utkommer boken 'Effective Enforcement of EC Labour Law' (Iustus förlag). Boken är resultatet av ett SALTSA-projekt om efterlevnaden av EGs arbetsrätt som letts av Jonas Malmberg. Arbetsrättsforskare från Frankrike, Italien, Nederländerna, Polen, Sverige och Storbritannien har medverkat i projektet.

## Skall EG-domstolen pröva vilket lands lag som skall tillämpas i kollektivavtalstvister?

I en färsk grönbok diskuterar europeiska kommissionen ifall 1980 års Romkonvention om tillämplig lag för avtalsförpliktelser bör omvandlas till en gemenskapsrättsakt, sannolikt en förordning. Romkonventionen är antagen som lag i Sverige, och reglerar vilket lands lag som skall tillämpas på bl a kollektivavtal och anställningsavtal i tvister med anknytning till flera länder. Genom att göra om konventionen till en gemenskapsrättsakt skulle EG-domstolen bli behörig att pröva tvister om vilket lands lag som skall

tillämpas på sådana tvister. Idag kan den inte göra det.

Grönboken innehåller inga konkreta förslag, utan kommissionen vill få igång en diskussion dels om det önskvärda i att omvandla konventionen till en gemenskapsrättsakt, dels om det finns skäl att överväga ändringar i lagvalsreglernas innehåll. Synpunkter skall lämnas till kommissionen senast den 15 september 2003.

Från arbetsrätligt perspektiv finns det flera frågeställningar som bör övervägas noga vid en sådan re-

vision av regleringen. En fråga är i vilken utsträckning tvister om huruvida en stridsåtgärd är tillåten utgör tvister om avtalsförpliktelser och därmed omfattas av regleringen. En annan fråga är om det inte bör vara möjligt att i viss utsträckning genom representativa kollektivavtal komma överens om vilket lands lag som skall tillämpas på ett visst anställningsförhållande, vilket inte är möjligt idag. **Jonas Malmberg**

Grönboken har beteckningen KOM(2002) 654 slutlig

### OK med värnplikt enbart för män

Det strider inte mot likabehandlingsdirektivet (76/207) att begränsa värnplikten till att endast omfatta män. Det

#### EG-DOMSTOLEN

följer av ett avgörande från EG-domstolen. Den man som målet rör hade gjort gällande att obligatorisk värnplikt enbart för män innebär otillåten könsdiskriminering, eftersom männens tillträde till arbetslivet försenas jämfört med kvinnornas. Men EG-domstolen höll alltså inte med. Det ankommer nämligen på medlemsstaterna att besluta om organisationen av försvarsmakten. Det skulle således innebära ett ingrepp i medlemsstaternas behörighetssfär att tillämpa EG-rätten på bestämmelser om värnplikten.

**Hanna Lindström**

Mål C-186/01, Alexander Dory mot Förbundsrepubliken Tyskland, dom den 11 mars 2003

#### NYA MÅL

##### Företagsöverlåtelse

*C-425/02, Johanna Maria Delahaye, gift Boor och Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative*  
En verksamhet överläts till staten. Kan staten undgå att överta överlåtarens rättigheter och skyldigheter mot arbetstagarna om de inte är förenliga med den offentligrättsliga lagstiftning som reglerar anställningsvillkoren för statsanställda?

##### Fri rörlighet

*C-450/02, Finanzamt Kassel-Goethestraße mot Qualitair Engineering Services Ltd*  
Är det förenligt med den fria rörligheten för tjänster att utländska personaluthyrningsföretag måste dra källskatt på lön som inte skall beskattas i landet, medan inhemska arbetsgivare slipper göra det?

*C-464/02, Kommissionen mot Danmark*

Arbetstagare som bor i Danmark men arbetar på andra sidan gränsen

får inte använda tjänstebilar som är registrerade i det grannland där arbetsgivaren har sitt säte, om inte anställningen är arbetstagarens huvudsysselsättning och arbetsgivaren eller arbetstagaren betalar en avgift. Enligt kommissionen innebär detta ett otillåtet hinder för arbetstagarnas fria rörlighet.

##### Visstidsarbete

*C-35/03, Kommissionen mot Irland*  
Kommissionen har väckt talan om fördragsbrott med motiveringen att Irland inte i tid har genomfört direktivet om visstidsarbete (1999/70).

##### Arbetsmiljö

*C-66/03, Kommissionen mot Frankrike*  
Kommissionen har väckt talan om fördragsbrott med motiveringen att Frankrike inte i tid har genomfört direktivet om indikativa yrkeshygieniska gränsvärden (2000/39).

*C-67/03, Kommissionen mot Italien*  
Kommissionen har väckt talan om fördragsbrott då Italien inte i tid har genomfört direktivet om indikativa yrkeshygieniska gränsvärden.

### Prenumerera gratis på *EU & arbetsrätt*

Du kan beställa en kostnadsfri prenumeration på *EU & arbetsrätt*, som kommer med fyra nr/år. Mejla till kerstin.ahlberg@niwl.se eller sänd kupongen till Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-113 91 Stockholm, Sverige. Fax nr +46 (0)8 619 67 95

NAMN \_\_\_\_\_

FÖRETAG/ORGANISATION \_\_\_\_\_

ADRESS \_\_\_\_\_

POSTADRESS \_\_\_\_\_

LAND \_\_\_\_\_

## Åtskilligt matnyttigt även för nordiska läsare

*Peter Hanau, Heinz-Dietrich Steinmeyer & Rolf Wank: Handbuch des europäischen Arbeits- und Sozialrechts, Verlag C.H. Beck 2002, XXVII + 1310 sid, ISBN 3-406-48718-1*

**I** nordisk rätt brukar en klar åtskillnad göras mellan å ena sidan arbetsrätten och å andra sidan socialförsäkringsrätten och annan socialrätt. Inom EG-rätten saknas motsvarande rättsområde. I avd. XI i EG-fördraget har sålunda sammanförts reglerna om vad som kallas socialpolitiken och som innefattar både förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och varjehanda frågor om social trygghet, socialt skydd, sysselsättningsfrämjande åtgärder och utbildningspolitik.

I den handbok som här anmäles har ämnesbestämningen anpassats efter EG-fördragets tankemodell, vilket medfört att boken blivit omfångsrik. Dess mer än 1300 tättryckta sidor är resultatet av ett lagarbete av tre ansedda juristprofessorer. I det mäktiga verket skildras EGs rättsakter för hela socialpolitiken liksom de nationella regler genom vilka rättsakterna har införts i tysk rätt. Som påbröd ges översikter av tyska kollisionsregler i internationell privaträtt och internationell socialrätt. Boken överflödar av referenser, trots att vissa begränsningar iakttas. Praxis redovisas från EG-domstolen och tyska domstolar, och litteraturhänvisningar ges i huvudsak endast till verk på tyska. Boken är försedd med ett utförligt sakregister, däremot saknas tyvärr ett register över EG-domstolens domar. En rättsakt som författarna förbigått men som får anses höra till ämnet är förordningen 2679/98, den så kallade Montiförordningen (se *EU & arbetsrätt* nr 4/99 sid 3).

Tonen i boken är svalt refererande, men undantag finns. EG-domstolens dom i Paletta-målet (C-45/90) gällande en i Tyskland gästarbetande italiensk familj som upprepat sjukskrev sig under semestervistelser i Kalabrien och sedan krävde sjuklön av företaget enligt de generösa tyska reglerna. Kravet bifölls eftersom företaget inte låtit en läkare kontrollera sjukskrivningarna, något som praktiskt sett

tycks förutsätta att företaget haft en anvisningsläkare på plats i Kalabrien. Domen kritiseras skarpt av professor Wank som menar att den inte tillräckligt stävjar risken för missbruk av förmåner.

För nordiska läsare innehåller handboken åtskilligt som är matnyttigt. Avsnittet om arbetstidsdirekti-

## Omarbetad och betydligt utvidgad framställning av EU och arbetsrätten

*Birgitta Nyström: EU och arbetsrätten, tredje upplagan, Norstedts juridik 2002, 384 sid, ISBN 91-39-10539-3*

**M**ed denna den tredje upplagan av sin bok ger Birgitta Nyström en framställning av EU och arbetsrätten som både är uppdaterad (till november 2001) och grundligt omarbetad. Framställ-

### I BOKHANDELN

ningen följer samma struktur som i den andra upplagan.

Även om grundstrukturen är densamma som tidigare, är framställningen betydligt utvidgad. Flera nya avsnitt har tillkommit, bl a om Nice-fördraget och stadgan om grundläggande rättigheter samt om visstidsanställda. Kapitel 11 om icke-diskriminering, som är nytt, tar speciellt upp ramdirektiven 2000/78 och 2000/43. En rad avsnitt är både omstöpta i den inre strukturen och utvidgade, t ex och inte minst avsnittet om företagsöverlåtelse. Genomgående är framställningen bearbetad både på bredden och djupet.

Framställningens disposition är överskådlig och i stora drag lätt att följa. På enstaka ställen kan man väl ifrågasätta om inte ett ämne hade förtjänat lite mer utrymme. Det gäller t ex sysselsättningspolitiken, som är kort behandlad i kapitel 6 om den sociala dimensionen, men som har fått en allt viktigare roll som arena för regleringsstrategier i samspel med arbetsrätten. Icke-diskrimineringsfrågor behandlas utspritt på flera ställen. Linjerna mellan dem är dragna på flera sätt, men kanske kunde det nya kapitel 11 tjäna som

vets implementering i tysk rätt kan ge den senfärdige svenska lagstiftaren hjälp på traven med motsvarande uppgift. I övrigt kan särskilt nämnas professor Steinmeyers skildring av det aktuella läget inom EGs socialförsäkringsrätt.

Som helhetsomdöme är att säga att detta är ett imponerande verk som vi inte har någon motsvarighet till i de nordiska länderna.

**Tore Sigeman**  
professor emeritus, dr jur. h.c.

en grund för att utveckla perspektiv och sammanhang vidare. Lite av det samma kan sägas om de kollektivavtalsrättsliga frågorna, som också tas upp på en rad olika ställen. Här skulle ett eget kapitel eller avsnitt som kunde samla ihop trådarna och ge en större helhetsöverblick på både EU-nivå och nationell nivå vara en styrka.

Boken riktar sig till en svensk publik. Frågan om genomförande av EG-arbetsrätten i svensk rätt, svensk lagstiftning och rättspraxis behandlas löpande i samband med de ämnen som tas upp. Så långt jag kan bedöma görs detta med gott omdöme både i ämnesval och förmedlande av olika ståndpunkter, utan polemik men försiktigt kritiskt där det kan finnas anledning. Utblickar till annan nordisk rätt finns, men bara glimtvis. Det är ingen invändning, utan bara naturligt utifrån bokens uppläggning och syfte. Och det betyder på intet vis att boken inte förtjänar en större publik än den svenska, tvärtom. Nyström lyckas utmärkt med att ge en överskådlig och samtidigt både grundlig och pålitlig framställning av det omfattande och komplexa ämnesområde hon behandlar. Boken har en bra notapparat och omfattande register över rättsakter, rättspraxis och litteratur. Båda delarna ger god hjälp att finna vägen vidare i materialet och diskussionen om EG-arbetsrätten och dess utveckling. Sammanfattningsvis är boken ett värdefullt bidrag till litteraturen på sitt område, både som översiktlig framställning och som referensverk.

**Stein Evju**  
professor, Handelshøjskolen BI



## Fyllig kommentar till lagen om anställningsskydd nu även med Europarätt

Lars Lunning & Gudmund Toijer: *Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen, åttonde omarbetade upplagan, Norstedts juridik 2002, 712 sid, ISBN 91-38-92352-1*

I den nya upplagan av denna redan med hänsyn till den svenska rätten mycket fylliga kommentar har författarna tagit på sig att inarbeta även den europeiska arbetsrätten.

Med den europeiska arbetsrätten åsyftas här såväl EG-rätten som Europakonventionen om mänskliga rättigheter och Europarådets sociala stadga. De svåröverskådliga reglerna om domsrätt och lagval tas upp i ett särskilt avsnitt. Europarådets sociala stadga kommenteras helt kortfattat. Hänvisningarna till Europakonventionen fyller framför allt den viktiga funktionen att erinra om att konventionen finns och har betydelse även på anställningsskyddets område, t ex när det gäller frågor om yttrandefrihet och kritikrätt, integritet och föreningsfrihet. Utan en mer ingående diskussion om under vilka förutsättningar inskränkningar får göras i de skyddade rättigheterna ger dessa hänvisningar dock ingen särskild vägledning.

Tyngdpunkten i det europeiska materialet ligger helt klart på EG-

rätten, framför allt direktivet om verksamhetsövergångar (2001/23) och upplysningsdirektivet (91/533). Begreppet övergång av verksamhet och en del anslutande frågor behandlas systematiskt och ingående med

### I BOKHANDELN

hänsyn till svensk och europeisk rättspraxis, även från EFTA-domstolen. Upplysningsdirektivet och den anslutande bestämmelsen i 6 a § LAS behandlas också från flera utgångspunkter. Författarna anser att direktivet inte har genomförts på rätt sätt i Sverige, och finner det osäkert hur långt domstolarna har möjlighet att tolka den klara svenska lagregeln EG-konformt, främst av rättssäkerhetsskäl.

När det gäller diskrimineringsregler tar författarna upp likabehandlingsdirektivet (76/207), och pekar på att kollektiva överenskommelser om turordning och företrädesrätt i vissa fall kan överprövas med utgångspunkt i diskrimineringsreglerna. Annars är det mest regleringen av gravidas ställning som behandlas. Man anar en kritik när författarna talar om "överskottseffekter" och "långtgående prioriteringar", särskilt

när det gäller avgörandet i målet *Tele Danmark* (C-109/00), i vilket de ser uppenbara problem när det gäller kravet i svensk praxis att en anställning skall kunna tillträdas omedelbart i företrädesrättsituationer. Den klara koppling som EG-rätten numera gör mellan trakasserier och diskriminering framgår dock mindre klart. De nya diskrimineringsdirektiven 2000/43 och 2000/78 nämns endast i förbigående.

Lunning & Toijers kommentar har en given plats i bokhyllan hos den som har att tillämpa anställningsskyddslagen. Genom att den behandlar den europeiska arbetsrätten fyller den också en viktig komplementär funktion till andra framställningar. Boken är mycket innehållsrik, och därför tyvärr inte helt lätt att hitta i trots ett utförligt saksregister. Nästa upplaga borde förse med fler korshänvisningar, och rättsfallsregistret borde uppta alla de mål som hänvisas till från det internationella området, inte bara de EG-rättsliga domarna. Sådan slutfinish borde vara lätt att fixa för de två personer som framstår som den svenska arbetsrättsens verkliga glosatorer i en positiv mening.

Jonas Alberg

## Två gedigna böcker om integritetsskydd

Annamaria J. Westregård: *Integritetsfrågor i arbetslivet, Skrifter utgivna vid Juridiska Fakulteten i Lund Nr 144 Acta Societatis Juridicae Lundensis. Juristförlaget i Lund 2002, 437 sid, ISBN 91-544-2541-7*

Peter Blume & Jens Kristiansen: *Data-beskyttelse på arbejdsmarkedet, Jurist- & Økonomiforbundets Forlag 2002, 203 sid, ISBN 87-574-0246-9*

Det har tidigare inte i Norden funnits några riktigt gedigna rättsvetenskapliga framställningar om det snåriga och högaktuella området integritetsskydd på arbetsmarknaden. Hösten 2002 har det kommit två sådana böcker.

Annamaria Westregårds avhandling om integritetsfrågor i arbetslivet inleds med bl a en redogörelse

för den rättsliga grunden för arbetsgivarens rätt att vidta integritetskänsliga åtgärder. Sådana åtgärder kan vidtas med stöd av den allmänna arbetsledningsrätten eller avtal, d v s kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal, eller lagstiftning. Arbetsledningsrätten och möjligheterna att genomdriva avtal begränsas dock av att åtgärden inte får stå i strid med god sed på arbetsmarknaden eller vara lagstridig. Vid avgörandet av vad som står i strid med god sed på arbetsmarknaden har Arbetsdomstolen i fråga om drogtest och utpasseringskontroller använt sig av en intresseavvägning.

Annamaria Westregård vill ge begreppet god sed på arbetsmarknaden ett innehåll när det gäller integritetsfrågor genom att i avhandlingens ena

huvuddel på drygt 150 sidor utforma en teoretisk sk intressentmodell för att på ett systematiskt och genomtänkt sätt hantera intresseavvägningen. Hon går mycket detaljerat igenom de intressen som olika intressenter kan ha i skilda situationer.

Den andra huvuddelen utgörs av en redogörelse för rättsläget enligt gällande svensk lag och är av större intresse för en praktiker. Regeringsformen och anknytande bestämmelser samt Europakonventionen gås igenom noga. Dessutom redovisas relevanta regler i bl a personuppgiftslagen, lagen om offentlig anställning och lagen om allmän kameraövervakning.

Avhandlingen är välskriven och innehåller en gedigen och tillförlitlig redogörelse för gällande rätt,

forts på sid 8

forts från sid 7

särskilt i fråga om grundlagsbestäm-  
melserna och Europakonventionen.

Peter Blumes och Jens Kristiansens bok, som redovisar gällande dansk rätt, har en mera praktiskt inriktad uppläggning. Förutom inledande kapitel om rättskällorna och institutionerna på arbetsmarknaden och i fråga om dataskyddet samt samspelet mellan de båda rättsområdena och vissa generella frågor är uppläggningen tematisk. Det finns kapitel om vad som gäller vid anställning, under anställningstiden och efter anställningen samt vad som gäller om arbetsmarknadsorganisationernas behandling av personuppgifter. Kapitlet om förhållandena under anställningstiden innehåller t ex avsnitt om behandling i allmänhet av arbetstagares personuppgifter, om testning av arbetstagare, om olika former av övervakning som kamera- och telefonövervakning samt övervakning av användning av e-post och Internet, om hemarbetsplatser och om förhållandena när verksamheten övergår till en ny arbetsgivare.

Det är en styrka att boken är skriven av experter inom de båda relevanta rättsområdena. Det gör att sambanden mellan områdena framträder på ett tydligt sätt. En annan fördel är bokens tematiska uppläggning som gör det enkelt att hitta i den.

Sören Öman  
utredare vid justitiedepartementet

## Bred analys av socialrättens grundläggande strukturer

*Lotta Vahlne Westerhäll: Den starka statens fall? En rättsvetenskaplig studie av social trygghet 1950–2000, Norstedts Juridik 2002, 678 sid, ISBN 91-39-00940-8*

**L**otta Vahlne Westerhäll, professor i offentlig rätt vid Göteborgs universitet, ger i boken en bred redovisning av utvecklingen av den sociala trygghetsregleringen under det senaste halvsekle. Rättsutvecklingen analyseras mot bakgrund av hur samhället såg ut och vilka samhällsfrågor som var aktuella. Framställningen tar sin utgångspunkt i den rättsliga regleringen av socialhjälp, försäkringsstöd vid sjukdom och föräldraskap samt hälso- och sjukvård såsom denna kommer till uttryck i det konkreta rättsmaterialet (lagar, förarbeten, rättsfall etc). Innebörden av gällande rätt i detta avseende (som författaren kallar när-rätten) kontrasteras mot välfärds- och rättsstatens rättsprinciper (principrätten). På detta sätt kan författaren belysa i vilken utsträckning gällande rätt vid skilda tidpunkter svarar mot välfärds- och/eller rättsstatliga principer. Mot bakgrund härav söker författaren belysa socialrättens grundläggande strukturer (basrätten).

Författarens slutsats är att den starka staten har fallit. Hon framhåller att det socialrättsliga äventyr som började på allvar 1950 mer eller mindre har upphört femtio år senare.

Den entreprenöriella glöd som kännetecknande staten har falnat betydligt. Nu är staten inte längre en entreprenör utan en förvaltare. Författaren argumenterar för att en rekonstruktion av det sociala projektet är nödvändig. **Jonas Malmberg**



### KALENDARIET

Arbetslivsinstitutets serie med öppna arbetsrättsseminarier fortsätter i **nya lokaler**. Deltagande är kostnadsfritt. Ingen föranmälan krävs.

*Måndagen den 7 april kl 15–17*  
**Den starka statens fall?**

Professor Lotta Vahlne Westerhäll, Göteborgs universitet, talar om socialrättens utveckling med utgångspunkt i sin nyutkomna bok "Den starka statens fall?" (Norstedts 2002).

*Torsdagen den 5 juni kl. 15 – 17*

**Effektiv efterlevnad av EGs arbetsrätt**

Jur dr Michael Gotthardt, Forschungsinstitut für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht och docent Jonas Malmberg, Arbetslivsinstitutet, presenterar boken 'Effective Enforcement of EC Labour Law' (Iustus, under utgivning).

Seminarierna hålls i **Arbetslivsinstitutets nya lokaler på Vanadisvägen 9, hörsalen plan 6**. Närmaste T-banestation är Odenplan.



**EU & arbetsrätt** ges ut i samarbete mellan Arbetslivsinstitutet i Stockholm, Svenska handelshögskolan i Helsingfors och Handelshøjskolen i Köpenhamn. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg, tel +46 (0)8 619 67 90 • fax +46 (0)8 619 67 95. **I redaktionen:** Niklas Bruun, Måreta Johnson, Ruth Nielsen. **Postadress:** Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-113 91 STOCKHOLM. **Pressläggning:** 31 mars 2003 **Nästa nr kommer:** juni 2003.

Arbetsmiljöverkets tryckeri **ISSN** 1402-308