

## Generaladvokat ifrågasätter finsk arbetarskyddslag

**D**et strider mot maskindirektivet att kräva att importörer eller distributörer skall kontrollera om en maskin uppfyller direktivets grundläggande krav, när tillverkaren har försett maskinen med CE-märke och skickat med en EG-försäkran om att den uppfyller gällande standard. Det skriver generaladvokaten Geelhoed i ett förslag till dom som rör tillämpningen av den finska arbetarskyddslagens 40§ (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2004 sid 6).

Upprinnelsen till det hela var att en arbetstagare skadades allvarligt av en kantpress. Maskinen, som var tillverkad i Frankrike, hade CE-märke och hade levererats med en EG-försäkran om att den uppfyllde kraven i maskindirektivet (98/37). Det visade sig vara fel. VDN för det företag som importerat maskinen till Finland åtalades och dömdes för arbetarskyddsbrott och vållande till kroppsskada. Enligt tingsrätten borde importören ha kontrollerat att maskinen var utformad och tillverkad enligt gällande regler, oberoende av tillverkarens CE-märke och försäkran om överensstämmelse. Målet gick ända upp till Finlands Högsta domstol. VDN hävdade där att det strider mot förbudet mot importrestriktioner i EG-fördragets artikel 28 att kräva att en importör kontrollerar maskiner som godkänts i en annan medlemsstat. HD bad EG-domstolen ge besked om hur maskindirektivet skall tolkas.

Generaladvokaten trycker i sitt förslag till dom på att direktivet syftar till att undanröja hinder för den fria rörligheten för varor och att det innebär en fullständig harmonise-

ring av vilka grundläggande krav maskinerna skall fylla, inklusive förfarandet för att bedöma om maskinerna motsvarar denna standard. Därför hindrar direktivet regler som innebär att en importör skall kontrollera om en maskin med CE-märke och EG-försäkran om överensstämmelse uppfyller direktivets krav. Vad medlemsstaterna kan kräva är att importören försäkras sig om att dessa dokument finns och att de verkligen avser den aktuella maskinmodellen. Inget hindrar heller att importören hålls ansvarig om han kände till eller borde ha känt till att maskinen var farlig,

förutsatt att han inte därmed åläggs någon skyldighet som enligt direktivet ligger på tillverkaren.

**Kerstin Ahlberg**

C-40/04, Syuichi Yonemoto mot Virallinen syyttäjä och Raine Pöyry, generaladvokatens förslag till dom den 10 mars 2005

- **Vaxholmskonflikt unik för Sverige** s 2-4
- **Transport fick provningstillstånd** s 5
- **Klargörande om samrådsplikt** s 6
- **Utstationeringsregler angrips** s 7

## Medlemsstater vill inte genomföra europeiskt avtal om tågarbetstider

**F**lera medlemsstater motsätter sig det förslag till direktiv som går ut på att genomföra avtalet om arbetstider i internationell tågtrafik. Avtalet slöts 2004 mellan Europeiska Järnvägsgemenskapen (CER) och Europeiska Transportarbetarefederationen (ETF). På deras begäran har kommissionen lagt fram ett förslag till direktiv som skall göra avtalet bindande i medlemsstaterna. Som vanligt i sådana här fall innehåller själva direktivet bara ett fåtal artiklar som säger hur avtalet skall genomföras. De materiella bestämmelserna finns i avtalet, som är en bilaga till direktivet. Vitsen med det är att markera att avtalet är en balanserad kompromiss, som ingen utomstående kan ändra utan att balansen rubbas.

Det vill dock flera medlemsstater göra. Särskilt ogillar de den regel

som innebär att arbetstagaren skall få sova hemma minst varannan natt. Kommissionen understryker dock att den kommer att dra tillbaks hela direktivförslaget om ministerrådet försöker ändra avtalet. De missnöjda hävdar också att CER inte är representativ för alla arbetsgivare, vilket är en förutsättning för att avtalet skall kunna göras bindande genom ett direktiv. Det tycks dock finnas en tillräcklig majoritet i rådet för att anta direktivet. Möjligen får vi senare se en parallell till det mål i EUs förstainstansrätt (T-55/98) där en organisation för små och medelstora företag, UEAPME, förgäves försökte få föräldraledighetsdirektivet ogiltigförklarat med motiveringen att arbetsgivarorganisationen Unice inte var tillräckligt representativ.

**Kerstin Ahlberg**

KOM(2005) 32 slutlig

## AD sade nej till interimistiskt förbud Lettiskt företag gav upp

**D**et lettiska företaget Laval un Partneri Ltd gav upp och tog hem sina arbetstagare från bygget i Vaxholm, sedan det misslyckats med att driva igenom ett interimistiskt förbud mot de stridsåtgärder som Byggnadsarbetareförbundet och Elektrikerförbundet vidtog för att bolaget skulle teckna ett svenskt kollektivavtal för de utstationerade arbetstagarna (se *EU & arbetsrätt* nr 3 – 4/2004 sid 3).

Företaget motiverade sitt yrkande i Arbetsdomstolen med att den svenska *lex Britannia*, som tillåter stridsåtgärder mot arbetsgivare som är bundna av utländska kollektivavtal, strider mot förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet i EG-fördraget, och att Byggnads ställer högre krav på utländska företag än utstationeringsdirektivet tillåter. För att AD skulle bifalla yrkandet om interimistiskt förbud krävdes att företaget kunde visa sannolika skäl för att det hade rätt. AD fann dock att det på den utredning som fanns i december inte gick att dra några säkra slutsatser om vilken situation bolaget befann sig i, om innebörden av de krav som Byggnads hade ställt eller om stridsåtgärdernas förhållande till EG-rätten. Därmed kunde domstolen inte heller meddela interimistiskt förbud. Två ledamöter var skiljaktiga. De höll med om att man inte nu kunde dra några tillräckligt säkra slutsatser om vem av parterna som har rätt i sak, men ansåg att AD ändå omedelbart borde ha stoppat blockaden och begärt ett förhandsavgörande från EG-domstolen.

Laval begärde resning i Högsta domstolen, men inte heller där hade bolaget någon framgång.

Rättegången i Arbetsdomstolen fortsätter nu. Huvudförhandling hölls i mars. Den 22 april skall domstolen tillkännage om den anser sig behöva begära förhandsavgörande från EG-domstolen för att kunna avgöra målet. Om inte, kan dom väntas under våren.

**Kerstin Ahlberg**

AD 111/04, beslut 22 december 2004  
Mål nr 82-05, Högsta domstolens beslut 22 februari 2005

## Allmängiltiga kollektivavtal täcker huvuddelen av finsk arbetsmarknad

**I** Finland grundar sig arbetsgivarens skyldighet att betala utstationerade arbetstagare lön enligt branschens kollektivavtal på en speciallag om utstationerade arbetstagare (1146/99), som genomför EGs utstationeringsdirektiv. Nationellt gäller sedan tidigare en lagbaserad allmängiltighetsverkan av riksfattande kollektivavtal, som i praktiken täcker de flesta områden av betydelse, som byggsektorn, metallindustrin och städningsarbete. Kollektivavtalets minimilöner blir tillämpliga, varför det för den utländska arbetsgivaren endast finns ett visst spelrum vad beträffar tillämpningen av ackords- och vissa särskilda timlönevillkor. Finska lönevillkor blir alltså, i motsats till i Sverige, tillämpliga med stöd av lag, oberoende av om det utländska företaget är medlem i en finsk arbetsgivarorganisation eller har hängavtal med facket i Finland. Också detta förekommer i viss utsträckning. Skillnaden mellan gängse lönenivå och kollektivavtalens minimilöner förefaller i allmänhet vara betydligt mindre i Finland än i Sverige.

I Finland är det sedan år 2004 kriminaliserat som *diskriminering i arbetslivet* att på grund av nationalitet betala en lön som är under det allmängiltiga kollektivavtalets bestämmelser. I grova fall kan det vara fråga om *ockerliknande diskriminering*, som kan leda till böter eller fängelse i högst två år. Bägge gärningarna kan leda till att den olaga nyttan konfiskeras. Konfiskation kan riktas också mot arbetsgivarens huvudentreprenör eller annan byggherre. Systemet representerar ett slags huvudentreprenörsansvar. Därtill finns en bestämmelse i byggbranschens kollektivavtal enligt vilken huvudentreprenören bär ansvaret för utbetalning av löner och semesterersättningar som intjänats på dess byggställe. Den fungerar relativt väl i praktiken.

Fackets roll vid den praktiska lönekontrollen i Finland avviker från vad som gäller i Sverige. Sedvanliga kampåtgärder kan dock användas – och används – fritt mot oorganiserade inhemska och utländ-

### Vaxholmskonflikten unik för Sverige

Varken i Danmark, Finland eller Norge har utstationering av arbetstagare från de nya medlemsländerna orsakat konflikter som den i Vaxholm, där ett lettiskt företag till sist gav upp sedan svenska fackförbund satt arbetsplatsen i blockad för att driva igenom ett svenskt kollektivavtal (se artikeln till vänster). Även i våra grannländer regleras lönerna i kollektivavtal, men deras tillämpning genomdrivs på andra sätt än i Sverige.

ska företag. Hot om kampåtgärder fungerar i praktiken som en effektiv påtryckning. Också rätten att vidta stridsåtgärd för att under gällande avtalsperiod indriva förfallna fordringar mot avtalsbundna företag erkänns i finländsk rätt. Därtill samarbetar facket i praktiken med arbetarskyddsmyndigheterna som sedan maj 2004 har en reell rätt att kontrollera de utstationerade arbetstagarnas lönevillkor. Också rikskriminalpolisen deltar i övervakningen. Där finns sedan 2004 en speciell enhet för att bekämpa organiserad och "professionell" lönedumping som ofta har länkar till annan ekonomisk brottslighet.

Senare i år väntas en regeringsproposition om krav på förhandsanmälan om utstationering till Finland, en skyldighet för arbetsgivare att tillhandahålla och bevara vissa data, samt en föreskrift om att ett utländskt företag skall namnge en laglig representant i Finland. Revisjonen av lagen skall senare fortsätta med mera kontroversiella frågor som lagstadgat huvudentreprenörsansvar, organisationernas talerätt och skyldighet för arbetsgivare att deponera en förhandsgaranti för de utstationerade arbetstagarnas löner.

**Jari Hellsten**

Svenska handelshögskolan i Helsingfors

## Utländska företag behandlas på samma sätt som danska

**I** Danmark finns varken lagstadgad minimilön eller allmängiltiga kollektivavtal. Den danska utstationeringslagen innehåller inte någon regel om lön etc fastlagd i kollektivavtal, vilket måste anses förenligt med direktivet som när det gäller lön bara är tvingande i förhållande till lagstadgad minimilön och vissa allmängiltiga kollektivavtal, alltså just de regleringsformer som inte används i Danmark.

Här är vanliga, icke allmängiltiga kollektivavtal det primära medlet för att motverka låglönekonkurrens.

Reglerna om detta kompletteras av olika andra regelverk. Danmark införde från och med 1 maj 2004 en övergångsordning för den fria rörligheten för arbetstagare från de åtta nya östeuropeiska medlemsländerna (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2004 sid 5). Till följd av dessa regler kan medborgare från dessa länder inte börja förvärvsarbeta i Danmark förrän de har uppehållstillstånd från *Udledningsstyrelsen*. Tillstånd beviljas om de har ett erbjudande om heltidsarbete med sedvanliga löne- och anställningsvillkor i ett danskt företag. Upphållstillståndet dras in om personen i fråga förlorar det arbete som låg till grund för tillståndet.

Det finns inga övergångsordningar för EUs regler om fri etableringsrätt, fri rörlighet för tjänster och utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Här gäller samma regler för alla EU-medborgare.

Under kollektivavtalets giltighetstid råder fredsplikt för det avtalsslutande förbundet och dess medlemmar. Stridsåtgärder kan däremot som huvudregel användas till stöd för krav på kollektivavtal i situationer då inget sådant avtal gäller.

Det är en arbetsrättslig grundsats att ett fackförbund inte lovligt kan inleda en konflikt mot en arbetsgivare för att driva igenom att avtal inom ett område som redan är täckt av avtal med ett annat förbund, när de konkurrerande organisationerna båda är medlemmar i Landsorganisationen i Danmark. Det krävs mycket starka skäl för att avvika från

denna grundsats. I andra fall är huvudregeln att ett förbund inte är förhindrat att kräva kollektivavtal enbart för att arbetet är täckt av avtal med en konkurrerande facklig organisation.

Om t ex en utländsk (östeuropeisk) arbetsgivare utstationerar lågavlönad arbetskraft till Danmark och den låga lönen har stöd i ett kollektivavtal i hemlandet, hindrar det existerande avtalet inte kollektiva stridsåtgärder i Danmark till stöd för ett krav på kollektivavtal med ett danskt förbund om betalning av vanlig dansk lön. Till stöd för detta kan t ex hänvisas till Arbejdsrettens domar i ett par mål som drivits av Kristelig Arbejdsgiverforening mot LO (AD 98.632 och AD 98.702), där domstolen uttalade att det är en allmän regel i dansk arbetsrätt att en fackförenings rätt att använda kollektiva stridsåtgärder för att uppnå kollektivavtal enbart är beroende av

att det finns ett fackligt intresse som har en viss styrka och aktualitet. Detta var otvivelaktigt fallet i de föreliggande situationerna, och rätten fann det vara utan betydelse att det arbete för vilket man ville ha kollektivavtal redan omfattades av avtal med en annan arbetstagarorganisation som stod i ett fritt konkurrensförhållande till det fackförbund som hade vidtagit strejk och blockad.

Danska fackförbund kräver typiskt sett att en östeuropeisk arbetsgivare som utstationerar arbetskraft till Danmark skall betala detsamma som en dansk arbetsgivare i samma situation. Att det ställs strängare krav på den utländska arbetsgivaren än på inhemska arbetsgivare har såvitt känt aldrig inträffat i Danmark. Om denna situation uppstod skulle den snarare avgöras enligt EUs rättsregler än enligt dansk rätt. Det strider förmodligen mot artikel 49 i EG-fördraget om fri rörlighet för tjänster att ställa strängare krav på en utländsk arbetsgivare från ett EU-land än på danska arbetsgivare.

Ruth Nielsen

## Norsk allmängiltigförklaring gäller endast avtalens minimilöner

**R**eglerna i EUs utstationeringsdirektiv gäller i Norge genom EES-avtalet. Bestämmelserna är införda i ett eget kapitel i arbetsmiljölagen.

När det gäller lön är förhållandena speciella. Norge har ingen lagstadgad minimilön, och det finns ingen automatik i att utländska arbetstagare får norska lönevillkor när de kommer hit för att utföra ett uppdrag. Vi begränsar oss till två situationer: Antingen måste det tecknas ett kollektivavtal med den utländska arbetsgivaren, eller också måste de norska kollektivavtalen allmängiltigförklaras.

En omedelbar norsk parallell till den svenska "Vaxholmskonflikten" skulle inte vara möjlig. Den kollektiva arbetsrätten innehåller förvisso ingen fredsplikt för en norsk arbetstagarpart i en sådan situation, både *lex Britannia* och den huvudregel som den gör undantag från är okända. Den avgörande skillnaden mellan Norge och Sverige ligger i reg-

lerna om stridsåtgärder och användningen av sådana.

Den allmänna lagstiftningen om blockad ('boikott') från 1947 ställer bl a upp krav på proportionalitet mellan syfte och kampmedel/skada, och att blockaden inte får vara otillbörlig. Det finns inte mycket rättspraxis på området, men det är inte *uteslutet* att blockad kan användas mot ett utländskt företag utan att den fackliga organisationen har medlemmar där. Däremot kan man tänka sig en rad begränsningar i ett konkret fall. Vidare är tillgången till sympatiåtgärder vanligtvis begränsad i huvudavtal. Blockad och sympatiåtgärder är också underkastade strängare varselfrister än i Sverige. Till detta kommer att påtryckningsmedlen är litet utnyttjade i Norge.

Oron för social dumpning i samband med utstationering av arbetstagare var orsaken till att LO för första gången krävde allmängiltigförklaring av kollektivavtal hösten 2003. Allmängiltigförklaringen innebär att

forts på sid 4

## Kollektivavtalsenliga villkor och sociala hänsyn vid offentlig upphandling utreds

**A**r ILOs konvention nr 94 om arbetsklausuler i kontrakt där en offentlig myndighet är part förenlig med de nya EG-direktiven om offentlig upphandling (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2003 sid 4)? Den frågan skall nu besvaras enligt tilläggsdirektiv till den utredare som har i uppdrag att föreslå hur EG-direktiven skall genomföras i svensk rätt. Bakgrunden till utredarens utvidgade uppdrag återfinns i den debatt om arbetsvillkoren vid offentlig upphandling som uppstått i kölvattnet på den sk Vaxholmskonflikten.

Enligt ILO konventionen nr 94 skall offentliga kontrakt innefatta klausuler som tillförsäkrar arbetstagarminst lika fördelaktiga anställningsvillkor som de som gäller enligt kollektivavtal på platsen där arbetet utförs. När frågan om Sveriges anslutning debatterades i början på 1950-talet ansågs konventionen sakna intresse för svensk del. I slutet av 1990-talet var frågan aktuell igen, men tjänstemän vid Europeiska kommissionen varnade då Sverige

att detta skulle strida mot de då gällande direktiven om offentlig upphandling (se *EU & arbetsrätt* nr 1/1998 sid 1).

Utredaren skall också göra en fördjupad analys av möjligheten att införa bestämmelser om att den upphandlande enheten bör ställa miljö-

krav eller sociala krav. Enligt tilläggsdirektiven pågår i flera länder arbete med att införa sådana bestämmelser, och utredaren skall därför göra en jämförelse i dessa hänseenden med övriga länder.

**Claes-Mikael Jonsson**

Direktiv 2005:39

## Rederier kan sköta hamnarbetet själva enligt nytt direktivförslag

**K**ommissionen ger inte upp försöken att få ett direktiv om tillträde till marknaden för hamntjänster antaget sedan det förra slutligt röstats ned i Europaparlamentet. Den centrala bestämmelsen om egenhantering, som var en av de främsta orsakerna till att det gamla direktivförslaget röstades ned, har gjorts mer detaljerad. Med egenhantering menas att ett företag som normalt sett skulle ha köpt hamntjänster istället kan sköta t ex lastning och lossning med hjälp av egen landpersonal och i vissa fall även med fartygets besättning.

Kommissionen motiverar förslaget med att det är ett led i strävan att fullborda den inre marknaden och skapa rättvisa konkurrensförhållanden mellan hamnar. Hamnarbetare i flera EU-länder, inklusive Sverige, har protesterat mot det ursprungliga förslaget, då de ansåg att direktivet kunde leda till social dumpning. Det nya förslaget har mötts av liknande protester.

**Magnus Lundberg**

KOM (2004) 654Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillträde till marknaden för hamntjänster

## Norsk allmängiltigförklaring...

*forts från sid 3*

villkor fastlagda i ett norskt kollektivavtal skall gälla för alla arbetstagar i exempelvis en bransch, en region eller ett yrke från första dagen som de arbetar i Norge. Lagen om allmängiltigförklaring trädde i kraft 1994 samtidigt med EES-avtalet, men blev alltså inte tagen i bruk förrän nästan tio år senare.

Det är den statligt utsedda *Tariffnemnda* som fattar beslut om allmängiltigförklaring. Enligt lagen kan avtal allmängiltigförklaras om utländska arbetstagar har påvisbart sämre löner och anställningsvillkor än norska arbetstagar. Löner och anställningsvillkor måste med andra ord dokumenteras med konkreta fakta. Arbetsgivarna har en upplysningsplikt i förhållande till nämnden. Kravet om allmängiltigförklaring kan gälla ett rikstäckande kollektivavtal, och framställas av en organisation som är part i avtalet och har talerätt (fackförbund med minst

10 000 medlemmar). Nämndens beslut omfattar de delar av avtalet som gäller individuella rättigheter, t ex grundlön, andra lönekomponenter och arbetstid. Beslutet gäller som minimivillkor.

Det är *Arbeidstilsynet* och *Petroleumstilsynet* som skall ha tillsyn över att allmängiltigförklaringen efterlevs. Myndigheterna skall utan hinder av eventuell tystnadsplikt ha tillgång till all nödvändig information. Överträdelser kan anmälas till polisen. Parterna i ett allmängiltigförklarat kollektivavtal har dessutom utvidgad tillgång till att vidta blockad om ett beslut om allmängiltigförklaring inte följs. Arbetstagarerna eller deras fackliga organisationer kan också väcka talan i domstol.

*Tariffnemndas* första beslut kom i slutet av 2004. Beslutet gällde tre rikstäckande kollektivavtal på sju oljeanläggningar i land. Den 18 mars i år fick nämnden sin andra begäran att behandla. LO kräver all-

mängiltigförklaring av Felles-avtalet för byggfacken och Lands-avtalet för elfacken i Oslo-området.

Man kan inte påstå att parterna är nöjda med hur utstationeringsdirektivet har genomförts i praktiken i Norge. Arbetsgivarsidan, speciellt NHO, är skeptisk till allmängiltigförklaring och har tidigare visat intresse för en lagstadgad minimilön. Inom byggfacken och på enstaka områden inom tjänstesektorn är arbetsgivarna däremot för allmängiltigförklaring. LO fick inte gehör för allmängiltigförklaring av genomsnittslönerna i det första ärendet, och har nu lagt sig på avtalens minimivär. Samtidigt finns det stort missnöje på arbetstagar sidan med lagens beviskrav, organisationernas bristande rätt till insyn i förhållande till utländska företag samt lång handläggningstid. Regeringen har varslat om att den vill stärka lagen som ett redskap mot social dumpning.

**Jon Erik Dølvik**  
**Torgeir Aarvaag Stokke**  
Faf

## Transports sak prövas i Europadomstolen

### Byggindustrierna väntar på besked

Nyligen beslöt Europadomstolen för mänskliga rättigheter att bevilja prövningstillstånd i ytterligare ett av de mål rörande olika aspekter av svenskt arbetsliv som på senare år hamnat under domstolens lupp.

I höstas avgjordes Kellermann-målet till regeringens fördel. Då var det domarsammansättningen i AD som prövades (se *EU & arbetsrätt* nr 3 – 4/2004 sid 5).

Vidare tycks förlikning vara på gång, dock ännu ej formellt fastställd, i ett annat mål. Målet rör en man som arbetade på en restaurang på Jönköpings flygplats och som av Luftfartsverket bedömdes vara en säkerhetsrisk. Följaktligen fick han inte vistas på flygplatsen och förlorade sitt jobb. Luftfartsverkets beslut kunde inte överklagas. Enligt mannens talan inför Europadomstolen stred detta mot artikel 6 om rätten till domstolsprövning i Europakonventionen om mänskliga rättigheter. Enligt uppgift får mannen 275 000 kr genom förlikningen. Regeringen undgår därmed risken att förlora målet, vilket skulle kunna medföra krav på lagändringar som gör det möjligt att överklaga dessa beslut.

Kvar i Europadomstolen finns två intressanta mål. I det första medgavs prövningstillstånd den 30 november förra året. Därmed klargjordes att talan inte är uppenbart ogrundad, vilket är ett första viktigt steg.

Målet rör ett kollektivavtal mellan Svenska Transportarbetarförbundet och Svenska Tidningsutgivareföreningen (TU) enligt vilket arbetsgivarna inte fick lägga ut tidningsdistribution på entreprenad. En arbetsgivare trotsade förbudet och hyrde in fristående distributörer. Transport stämde arbetsgivaren inför AD för brott mot kollektivavtalet och vann där. Arbetsgivaren klagade då inför Konkursverket och hävdade att klausulen var konkurrenshämmande. Konkursverket höll med och ålade TU och dess medlemsföretag att inte tillämpa klausulen. Eftersom Transport inte formellt var part i målet kunde förbundet inte överklaga beslutet.

Transport väckte talan vid Europadomstolen och hävdade att artiklarna 6 och 13 i Europakonventionen kränkts eftersom förbundet inte hade möjlighet att angripa beslutet. Dessutom menade Transport att artikel 11 om skyddet för föreningsfriheten kränkts eftersom en kollektivavtalsbestämmelse satts åt sidan.

Domstolen beslöt att ta upp målet till prövning på grund av de påstådda kränkningarna av artikel 6. När det gäller föreningsfriheten påtalar domstolen att kollektiv förhandling och kollektivavtal är ett av de viktigaste medel fackföreningarna har för att uppfylla syftet med artikel 11, d v s att tillvarata medlemmarnas intressen. Det innebär dock inte att artikeln garanterar en rätt för en fackförening att upprätthålla ett kollektivavtal om en viss fråga för en obegränsad tid. Domstolen tycks här fästa avseende vid att klausulen varit i bruk under 20 år. Denna del av klagomålet avvisades därför. Argumentationen är här lite märklig. Klausulens livslängd borde inte ha någon betydelse. Det centrala i detta fall är ju att en offentlig myndighet ogiltigförklarar en kollektivavtalsbestämmelse. Det hade varit mer förstäligt om domstolen konstaterat att kollektivavtal som strider mot svensk lag – vilket Konkursverket bedömt vara fallet här – inte skyddas av artikel 11. Denna argumentation hade också varit förenlig med ILO:s praxis på området och således okontroversiell.

Centralt är dock att fackföreningen inte hade möjlighet att överklaga beslutet till Marknadsdomstolen. Det torde därför bli intressant att följa målets fortsatta handläggning.

Det andra pågående målet inför Europadomstolen rör Sveriges Byggindustriers och sex oorganiserade byggnadsarbetares klagomål om brott mot den negativa föreningsfriheten. Här har regeringen just lämnat synpunkter på klagomålet och frågan om prövningstillstånd är ännu inte avgjord. Målet rör en kollektivavtalsklausul som innebär att alla byggnadsarbetare skall betala en avgift till en av Svenska Byggnadsar-

betareförbundets klubbar för att den granskar att deras löner är avtalsenliga. Enligt klagomålet står klausulen i strid med den negativa föreningsfriheten i Europakonventionens artikel 11 och diskrimineringsförbudet i artikel 14. Det senare motiveras med att klausulen tillämpas olika på organiserade arbetstagare och arbetstagare som är medlemmar i minoritetsorganisationer.

Regeringen påpekar att frågeställningen redan behandlats av Europeiska kommittén för sociala rättigheter (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2003 sid 3). Avgörande i kommitténs bedömning tycks vara om arvoden mot svarar de utgifter fackföreningen har för granskningen. Detta torde bli en central fråga för utgången av målet i Europadomstolen och parterna lägger i sina framställningar mycket krut på att visa hur det förhåller sig med den saken – med motsatt resultat. En ytterligare central fråga, särskilt om det kan visas att arvoden även finansierar den allmänna fackliga verksamheten, är om avgiften medför att de enskilda arbetstagarernas övertygelse kränks. En tredje fråga som lär få stor betydelse är skillnaden i behandling av organiserade och arbetstagare som är medlemmar i minoritetsorganisationer. Här innebär AD:s praxis att de senare inte får tvingas att betala granskningsarvoden till en annan fackförening än den de är medlemmar i. Detta skulle nämligen stå i strid med den positiva föreningsrätten, oavsett vad arvoden går till.

Skillnaden i behandling av organiserade och minoritetsorganiserade förefaller bekymmersam för regeringen. Det är därför inte förvånande att den i sitt svar fäster vikt vid att den negativa föreningsfriheten inte tycks åtnjuta ett lika omfattande skydd enligt artikel 11 som den positiva. **Petra Herzfeld Olsson**

Application no. 53507/99 by Swedish Transport Workers' Union against Sweden, Decision 30 November 2004  
Application no. 59403/00 by Anders T. Jonasson against Sweden  
Application no. 75252/01 Evaldsson et al v. Sweden

## Arbetsgivarens samrådsskyldighet preciserad Genomförandet av ramdirektivet ofullständigt?

**E**n arbetsgivare som planerar en driftsinskränkning måste samråda med arbetstagarnas representanter *innan* han fattar beslut om uppsägningar. Det framgår av en ny dom från EG-domstolen som rör tolkningen av direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59), men som även kan påverka tolkningen av andra direktiv där arbetsgivaren åläggs att samråda med arbetstagarerna. Exempelvis ställs nu genomförandet av direktivet om en allmän ram för information och samråd (2002/14) i delvis ny dager.

Målet rörde Irmtraud Junk som var anställd av ett företag som gick i konkurs. Konkursförvaltaren meddelade företagsrådet att han avsåg att säga upp alla anställda. Tio dagar senare fick Irmtraud Junk besked om att hon var uppsagd med tre månaders uppsägningstid. Hon väckte talan i Arbeitsgericht Berlin och gjorde gällande att uppsägningen var ogiltig. Domstolen ansåg att lösningen av tvisten var beroende av hur direktivet om kollektiva uppsägningar skall tolkas.

Enligt artikel 2 i direktiv 98/59 skall en arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar ”i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse”. Enligt den hittills rådande uppfattningen inom tysk rätt anknyter dessa bestämmelser inte till uppsägningen av anställningsavtalen utan till den tidpunkt då arbetstagarerna faktiskt lämnar företaget, det vill säga då uppsägningstiden har löpt ut. Arbetsgivaren skulle alltså kunna vända sig till företagsrådet först efter det att anställningsavtalen har sagts upp under förutsättning att detta görs innan anställningsförhållandena faktiskt upphört. Arbeitsgericht Berlin ifrågasatte om en sådan ordning kunde vara förenlig med direktivet om kollektiva uppsägningar och ställde två tolkningsfrågor till EG-domstolen.

EG-domstolen konstaterar för det första att det både mot bakgrund av andra språkversioner och av direktivets egen terminologi och syfte

framgår att överläggningsskyldigheten uppkommer *innan* arbetsgivaren har fattat beslut om att säga upp anställningsavtalen.

För det andra menar domstolen att eftersom överläggningsförfarandet syftar till att nå en överenskommelse och eftersom överläggningarna bl a skall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsäg-

### EG-DOMSTOLEN

ningar eller att minska antalet berörda arbetstagare så skulle den ändamålsenliga verkan av förhandlingskyldigheten äventyras om arbetsgivaren hade rätt att säga upp anställningsavtalen under förfarandet. Ett anställningsavtal kan således inte sägas upp förrän överläggningarna *har avslutats*, det vill säga efter det att arbetsgivaren har iakttagit de skyldigheter som föreskrivs i artikel 2.

Domen kastar även nytt ljus över tolkningen av 2002 års ramdirektiv om information och samråd. Liknande begrepp förekommer i båda direktiven. Frågan om ramdirektivet föreskriver att förhandlingar måste inledas innan vissa beslut fattas har varit föremål för diskussion, och Junk- domen kan få en klargörande effekt för denna tolkningsfråga.

Det finns dock en skillnad mellan direktiven som kan ha betydelse i detta avseende. I artikel 2.1 i direktivet om kollektiva uppsägningar anges till skillnad mot i ramdirektivet att det är arbetsgivaren som skall ta initiativ till förhandling.

EG-domstolens svar på den andra frågan i Junk-målet skulle dock kunna undanröja den tveksamhet som denna skillnad medför och i sig klargöra ytterligare ett moment i ramdirektivet. Som nämnts fäste EG-domstolen vikt vid att samrådet skall *syfta till att nå en överenskommelse*. Enligt EG-domstolen innebär denna fras att överläggningarna måste vara *avslutade* när beslut fattas, eftersom överläggningarna syftar till att undvika eller minska antalet uppsägningar.

Även i ramdirektivet om information och samråd sägs att samrådet

rörande vissa beslut skall *syfta till att nå en överenskommelse*. Några övriga uttalade syften finns emellertid inte i artikeltextern. Av skälen 7, 8 och 10 i direktivets ingress framgår dock att syftet med bestämmelserna är att motverka en negativ utveckling av sysselsättningen eller mildra dess följder.

Junk- domen bör därför även i denna del kunna få betydelse för tolkningen av ramdirektivet, särskilt när det gäller de samrådsförfaranden som skall syfta till att nå en överenskommelse. En sådan utgångspunkt får vissa följder. Det kan vara svårt att argumentera för att överläggningarna måste vara avslutade innan beslut fattas utan att samtidigt utgå ifrån att arbetsgivaren skall ta initiativ till dessa.

Under alla omständigheter tycks domen innebära att samrådsförfarandena skall avslutas innan arbetsgivaren får fatta sitt beslut. Utifrån dessa antaganden kan det ifrågasättas om den svenska regeringens proposition om genomförande av ramdirektivet går tillräckligt långt. Där föreslås ju att arbetsgivare på kollektivavtalslösa arbetsplatser skall vara skyldiga att informera den fackliga organisationen om bl a utvecklingen av företaget (se *EU & arbetsrätt* nr 3 – 4/2004 sid 6). Något förslag om primär förhandlingskyldighet för arbetsgivare på kollektivavtalslösa arbetsplatser läggs dock inte fram. För de frågor som inte täcks in av arbetsgivarens förhandlingskyldighet enligt 13 § i MBL hänvisas de fackliga organisationerna där till att själva begära förhandling enligt 10 § MBL. Något krav på att förhandlingarna skall vara avslutade innan beslut får fattas finns inte enligt den paragrafen. Begreppet samråd i direktivet tycks dock ha större likheter med den primära förhandlingskyldigheten i MBL än man trott.

**Petra Herzfeld Olsson**

Mål nr C-188/03 Irmtraud Junk mot Wolfgang Kühnel, dom den 27 januari 2005

Proposition 2004/05:148 Utvidgad rätt till information för arbetstagarorganisationer

## EG-domstolen godkände tyska regler om minimilön

**M**atchen slutade med 1 – 1 när EG-domstolen nyligen avgjorde ett mål där kommissionen stämt Tyskland för fördragsbrott, med anledning av de tyska bestämmelserna om hur minimilönen för utstationerade byggnadsarbetare skall beräknas.

Enligt kommissionen borde alla lönehöjningar och tillägg utöver den normala timlönen som arbetsgivare i andra medlemsstater betalar ut till utstationerade byggnadsarbetare räknas med. Det är visserligen riktigt att värdstaten enligt utstationeringsdirektivet (96/71) får bestämma minimilönens storlek, men det betyder inte att den får tillämpa sin egen löneordning när den jämför minimilönen med den lön som betalas av den utstationerande arbetsgivaren, argumenterade kommissionen.

Den tyska regeringen medgav under processen att en del av de tillägg som kommissionen tagit upp borde räknas med, eftersom de inte ändrade förhållandet mellan arbetsprestationen och lönen. Den backade dock för sent för att Tyskland skulle undgå att dömas för fördragsbrott.

När det gällde de övriga tillägg som kommissionen åberopade, t ex kvalitetsersättning och ersättning för smutsigt, obekvämt och farligt arbete, ville regeringen däremot inte böja sig. Den menade att arbete utanför normal arbetstid, som innebär särskilt höga krav på resultatet eller som innebär speciella påfrestningar och faror har ett högre ekonomiskt värde än vanligt arbete, varför de tillägg som hör dit inte skall tas med när man beräknar om arbetstidsgärens rätt till lön motsvarande tysk minimilön. Detta var den huvudsakliga

tvistefrågan, och här ogillade EG-domstolen kommissionens talan. Löneförhöjningar och tillägg som enligt nationell rätt och praxis inte räknas till minimilönen och som ändrar förhållandet mellan arbetstidsgärens prestation och lönen, kan inte anses vara en del av minimilönen. Domstolen påpekar att det är normalt att arbetstidsgärens rätt till lön motsvarande tysk minimilön. Men kommissionen har redan väckt talan mot Tyskland i ytterligare ett mål, C-490/04, som rör utstationeringsdirektivet. Där klagat kommissionen över att utländska arbetstidsgärens rätt till lön motsvarande tysk minimilön krävs på avgifter till den

Men kommissionen har redan väckt talan mot Tyskland i ytterligare ett mål, C-490/04, som rör utstationeringsdirektivet. Där klagat kommissionen över att utländska arbetstidsgärens rätt till lön motsvarande tysk minimilön krävs på avgifter till den

tyska semesterkassan även när arbetstidsgärens rätt till lön motsvarande tysk minimilön skydd i sina hemländer. Även kravet på att de utländska företagen skall översätta alla anställningsavtal, lönebesked, arbetstidsbevis, bevis för utbetalade löner och vad övrigt som myndigheterna kräver till tyska går för långt, liksom att de måste anmäla varje gång en arbetstidsgärens rätt till lön motsvarande tysk minimilön omplaceras från en byggarbetsplats till en annan, hävdar kommissionen.

I mars sände kommissionen också motiverade yttranden till Grekland och Nederländernas regeringar och anmodade dem att avskaffa vissa begränsningar som den anser innebära otillåtna hinder för den fria rörligheten i samband med utstationering av arbetstidsgärens rätt till lön motsvarande tysk minimilön.

**Kerstin Ahlberg**

Mål nr C-341/02, Kommissionen mot Tyskland, dom den 14 april 2005

### NYA MÅL

#### Företagsöverlåtelse

*C-499/04, Hans Werhof mot Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG*

I vilken mån är en icke kollektivavtalsbunden arbetstidsgärens rätt till lön motsvarande tysk minimilön som övertar ett företag bunden av överenskommelser mellan överlåtaren och hans arbetstidsgärens rätt till lön motsvarande tysk minimilön som skall gälla.

#### Likalön

*C-17/05, B F Cadman mot Health & Safety Executive*

Om en arbetstidsgärens rätt till lön motsvarande tysk minimilön som tillämpar anställningsår som ett kriterium vid lönesättning och manliga och kvinnliga arbetstidsgärens rätt till lön motsvarande tysk minimilön påverkas olika, måste arbetstidsgärens rätt till lön motsvarande tysk minimilön då ange ett särskilt motiv för att tillämpa det kriteriet?

#### Likabehandling

*C-13/05, Sonia Chacón Navas mot Eures Colectividades, S.A.*

Omfattar direktiv 2000/78 om en

allmän ram för likabehandling i arbetslivet en arbetstidsgärens rätt till lön motsvarande tysk minimilön som blivit uppsagd enbart på grund av sjukdom?

*C-70/05, Kommissionen mot Luxemburg*  
Luxemburg har enligt kommissionen inte genomfört direktiv 2000/78 i tid.

#### Arbetstid

*C-484/04, Kommissionen mot Förenade kungariket*

Förenade kungariket har enligt kommissionen utnyttjat undantagsmöjligheten i arbetstidsdirektivets artikel 17.1 på ett felaktigt sätt, och inte vidtagit nödvändiga åtgärder för att garantera rätten till dygns- och veckovila.

*C-22/05, Kommissionen mot Belgien*  
Belgien har enligt kommissionen brutit mot fördraget genom att undanta anställda på marknader och nöjesfält från tillämpningen av arbetstidsdirektivets regler.

## Prenumerera gratis på EU & arbetsrätt

Du kan beställa en kostnadsfri prenumeration på *EU & arbetsrätt*, som kommer med fyra nr/år. Mejla till [kerstin.ahlberg@arbetslivsinstitutet.se](mailto:kerstin.ahlberg@arbetslivsinstitutet.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 \_\_\_\_\_

PORTO  
BETALT

## Posttidning-B

Arbetslivsinstitutet  
SE-113 91 STOCKHOLM  
Sverige

### NYA MÅL

#### Arbetsmiljö

*C-333/04, Kommissionen mot Luxemburg*  
Luxemburg har enligt kommissionen inte i tid genomfört direktivet om skydd för arbetstagare mot risker orsakade av explosiv atmosfär.

*C-428/04, Kommissionen mot Österrike*  
Österrike har enligt kommissionen på en rad punkter genomfört ramdirektivet om hälsa och säkerhet i arbetet (89/391) ofullständigt eller felaktigt.

*C-459/04, Kommissionen mot Sverige*  
Sverige har enligt kommissionen brutit mot fördraget genom att inte i sin lagstiftning definiera vilka färdigheter och kvalifikationer som krävs av de personer som skall organisera det förebyggande arbetet enligt ramdirektivet om hälsa och säkerhet i arbetet.

#### Arbetstid

*C-23/05, Kommissionen mot Luxemburg*  
*C-73/05, Kommissionen mot Frankrike*  
De båda länderna har enligt kommissionen inte i tid genomfört direktiv 2000/34 om ändringar i arbetstidsdirektivet.

*C-21/05, Kommissionen mot Italien*  
*C-74/05, Kommissionen mot Luxemburg*  
De båda länderna har enligt kommissionen inte genomfört direktiv 2000/79 om arbetstid för personal inom civilflyget i tid.

Aktuell information om Arbetslivsinstitutets arbetsrättsseminarier finns på <http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>

## Läsvärd bok om arbetsrättens framtid och om ett fängslande livsöde

*Catherine Barnard, Simon Deakin & Gillian S Morris (red): The Future of labour Law Liber Amicorum Sir Bob Hepple QC, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon 2004, 320 sidor. ISBN 1-84113-404-X*

**B**ob Hepple är en av de mest kända och välrenommerade arbetsrättsforskarna i Europa. Den festskrift, "Liber Amicorum", som utkom till hans 70-årsdag här om året är intressant i två hänseenden. Den innehåller såväl en rad intressanta, välskrivna artiklar som en biografisk teckning av Hepples väg från fängelse i Sydafrika fram till akademisk ära och berömmelse.

I förordet beskrivs ingående Bob Hepples dramatiska levnadsöde. Hepple är född och uppvuxen i Sydafrika där hans far var ordförande i Labour-partiet. Han följde i början av 1950-talet sina föräldrars strävan att överbygga klyftan mellan svarta och vita, med påföljden att han redan som 18-åring blev gripen och åtalad. Under sin studenttid var han politiskt aktiv. Som färdig jurist blev han snabbt en av dem som försvarade sydafrikanska fackliga aktivister: 1962 assisterade han bl.a. *Nelson Mandela* i en rättegång. Någon tid därefter blev också Bob Hepple åtalad. Hans ställning i Sydafrika, där apartheidregimen skärpte sitt repressiva grepp, blev så ohållbar att han valde att under dramatiska omständigheter fly till Storbritannien

1963, där han småningom lyckades skapa sig en karriär som arbetsrättsjurist och -professor. Först 1990 efter apartheidregimens fall upphävdes hans inreseförbud och hans gamla universitet i Sydafrika gjorde honom till hedersdoktor 1996. Där emellan hann han tillsammans med Manfred Weiss utarbeta en ny *Industrial Relations Act* för Sydafrika. Boken innehåller många viktiga bidrag. Flera av dem fokuserar primärt på brittisk arbetsrätt. Bland de läsvärda artiklarna i EU-arbetsrätt kan särskilt nämnas Brian Bercussons artikel om EU-stadgan om grundläggande rättigheter och den europeiska sociala modellen, Silvana Sciarra om den öppna samordningsmetoden och arbetsrätten, Catherine Barnards artikel om diskrimineringsfrågor samt Manfred Weiss om medbestämmandets framtid i EU. Internationell arbetsrätt står dessutom i fokus i flera av de andra artiklarna.

Niklas Bruun



### KALENDARIET

Välkommen till Arbetslivsinstitutets öppna arbetsrättsseminarium  
*onsdagen den 18 maj kl 15 - 17*

#### EU-rätten och stridsåtgärderna - Viking Line-fallet

Professor *Niklas Bruun* inleder utifrån ett aktuellt rättsfall.

Plats: Hörsalen, Arbetslivsinstitutet, Vanadisvägen 9 i Stockholm.

  
Arbetslivsinstitutet

**HANKEN**  
Svenska  
handelshögskolan  


  
Handelshøjskolen  
i København

**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, Märeta Jonzon, Ruth Nielsen. **Postadress:** Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-113 91 STOCKHOLM, Sverige. **Pressläggning:** 17 april 2005 **Nästa nr kommer:** juni 2005. Arbetsmiljöverkets tryckeri **ISSN** 1402-308