

TJÄNSTEDIREKTIVET:

Undantag för arbetsrätten inget fribrev

Ursprungslandsprincipen är utrensad, arbetsrätten ska inte påverkas och en rad verksamheter undantas helt från tillämpningen av direktivet. Det är innebörden av det reviderade förslag till direktiv om tjänster på den inre marknaden som Europeiska kommissionen lade fram den 4 april. Förslaget ligger mycket nära den resolution som Europaparlamentet röstade igenom i februari. Att arbetsrätten undantas innebär dock inte att den inte kommer att kunna ifrågasättas med hänvisning till den fördragsfästa fria rörligheten.

Kommissionen föreslår i likhet med parlamentet att en mängd tjänster helt och hållet undantas från direktivet, bl.a. tjänster i allmänhetens intresse (som den obligatoriska skolan och rättsväsendet), tjänster som tillhandahålls av bemanningsföretag och hälso- och sjukvård.

Den kanske mest långtgående ändringen är att den s.k. ursprungslandsprincipen rensats ut. Den innebär som bekant att reglerna i tjänsteföretagets hemland skulle gälla när företaget tillfälligt utförde tjänster i ett annat EU-land. Den har nu ersatts av en regel om frihet att tillhandahålla tjänster (artikel 16). Istället för att ange vilket lands lag som ska tillämpas talar den om vilka principer som gäller när en medlemsstat ställer krav på utländska företag.

I korthet innebär regeln att medlemsstaterna ska respektera rätten att tillhandahålla tjänster och garantera företag från andra stater fritt tillträde och frihet att utöva tillfällig tjänsteverksamhet. De krav som värdlandet kan ställa på tjänsteutövarna måste följa tre principer. För det första får

de inte vara diskriminerande. Både direkt och indirekt diskriminerande krav är otillåtna. För det andra måste de kunna motiveras av hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa eller skyddet för miljön. Slutligen ska kravet vara proportionerligt. Härutöver listas ett antal krav som är förbjudna, av vilka flera känns igen från det ursprungliga direktivförslaget (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2004 sid 5). Förbudet mot att kräva att tjänsteföretaget ska ha en representant i värdlandet har dock fallit bort, vilket har en särskild betydelse för det svenska kollektivavtalssystemet som förutsätter att det finns en reell förhandlingspart i Sverige.

Vid ett första påseende påminner de kriterier som ställs upp om det test som EG-domstolen utvecklat för att avgöra om en begränsning av den fria rörligheten för tjänster enligt EG-fördragets regler är motiverad av tvingande hänsyn till allmänintresset. Direktivförslagets test är dock striktare. Enligt EG-domstolens praxis kan t.ex. ett indirekt diskriminerande krav legitimeras på vissa villkor, och de hänsyn som kan rättfärdiga en inskränkning i den fria rörligheten är också fler. Genom det nya förslaget uppstår två parallella test, och vilket som blir tillämpligt beror på om ett krav rör något av de områden som omfattas av tjänstedirektivet eller inte. Om inte, blir EG-domstolens praxis tillämplig.

Enligt den inledande artikeln om direktivets syfte påverkar det inte alls arbetsrätten, närmare bestämt lag- eller avtalsregler om anställnings- och arbetsvillkor, inklusive arbetsmiljö och förhållandet mellan

arbetsgivare och arbetstagare ”som medlemsstaterna tillämpar i enlighet med gemenskapsrätten”. Det påverkar inte heller utövandet av grundläggande rättigheter som rätten att förhandla, att träffa och genomföra kollektivavtal och att vidta stridsåtgärder.

Undantaget för arbetsrätten återkommer i andra delar av direktivet. Bl.a. sägs att friheten att tillhandahålla tjänster inte hindrar värdlandet från att tillämpa sina regler för anställningsvillkor inklusive regler i kollektivavtal. Det finns också ett

- **Starkt stöd för stridsrätt** s 2
- **Skadestånd för felaktig HD-dom** s 3
- **Europadomstolen fällde Danmark** s 5
- **Fel i dom om utstationering** s 7

specifikt undantag från artikel 16 för frågor som omfattas av utstationeringsdirektivet. Möjligen har man önskat säkerställa att arbetsrätten verkligen är undantagen, men överlappningen skapar osäkerhet; är verkligen det inledande undantaget ovillkorligt?

Nytt i förslaget är en uttrycklig bestämmelse om att andra, mer specifika EG-rättsliga regler (bl.a. utstationeringsdirektivet) har företräde om tjänstedirektivet skulle stå i konflikt med dessa. Direktivet ska inte heller påverka den internationella privaträtten, vilket betyder att Romkonventionens lagvalsregler för det individuella anställningsavtalet får företräde.

Samtidigt som kommissionen lade fram sitt ändrade förslag till
forts på sid 2

Sexton stater har yttrat sig i Laval-målet

Majoriteten värnar rätten till stridsåtgärder

Att, som Sverige gör, överlåta åt arbetsmarknadens parter att se till att arbetstagare som utstationeras dit får lön enligt svenska kollektivavtal är i och för sig ett godtagbart sätt att genomföra utstationeringsdirektivet. Men eftersom det svenska systemet också förutsätter att de utländska arbetsgivarna sluter kollektivavtal som inte bara reglerar lön utan även innehåller andra villkor än de som föreskrivs i direktivet, så innebär det ändå ett oproportionerligt hinder för den fria rörligheten för tjänster. Så argumenterar Europeiska kommissionen inför EG-domstolen i Laval-målet, erfar *EU & arbetsrätt*.

Frågan i den svenska Arbetsdomstolen, som bett EG-domstolen om ett förhandsavgörande, är om den blockad som två fackförbund vidtog mot det lettiska företaget Laval un Partneri ska förklaras olovlig för att den hindrade den fria rörligheten för tjänster (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2005 sid 3). Kommissionen undviker i sin inlaga att tala om stridsåtgärderna, men intrycket blir att om kollektivavtalen vore begränsade till att reglera lön så skulle den inte ha några

invändningar mot svenska systemet.

Utöver kommissionen har så många som fjorton medlemsstater och två EES-länder yttrat sig i målet. De tar sikte direkt på frågan om stridsåtgärderna, och en handfull länder, framförallt de nya medlemsländerna runt Östersjön, argumenterar för att den svenska *lex Britannia* är oförenlig med reglerna om fri rörlighet. Den stora majoriteten av yttrandena utgår från att EUs regler tillåter att fackliga organisationer tar till stridsåtgärder för att förmå utländska arbetsgivare att teckna kollektivavtal, även om en del ställer upp vissa villkor. Några länder, som Belgien, Norge och Österrike, uttalar sig uttryckligen om *lex Britannia* och instämmer förbehållslöst i den svenska regeringens uppfattning att den är förenlig med EU-rätten.

Danmarks regering går inte in på svensk rätt utan nöjer sig med att framhålla att EU inte har vare sig direkt eller indirekt kompetens att reglera rätten att vidta stridsåtgärder. Tysklands regering anser att stridsåtgärder som är tillåtna enligt *lex Britannia* kan vidtas utan hinder av EG-fördraget och utstationeringsdirekti-

vet – dock bara under förutsättning att de är proportionella och att det kollektivavtal som den fackliga organisationen vill få till stånd motsvarar utstationeringsdirektivets krav. Den finska regeringen resonerar mer principiellt och utgår från att EG-domstolen ska väga intresset av fri rörlighet mot skyddet för den grundläggande rättigheten att vidta fackliga stridsåtgärder. De negativa följder som konflikträtten orsakar för den fria rörligheten ska då i princip godkännas, om stridsåtgärdens väsentliga mål är att använda denna på ett sätt som nationell rätt godkänner, heter det. **Kerstin Ahlberg**

EG-domstolen hemligstämplar alla inlagor

Alla inlagor i Laval-målet från parterna, medlemsstaternas regeringar och Europeiska kommissionen är belagda med sekretess i EG-domstolen. Domstolens presstjänst får inte ens yppa *vilka* som har yttrat sig i ett mål. Hemlighetsmakeriet sägs vara uttryck för en princip om god rättsskipning, som innebär att parterna har rätt att försvara sina intressen utan yttre påverkan, särskilt från allmänhetens sida.

Parterna och medlemsstaternas regeringar får dock tillgång till alla inlagor. När de kommer in till det svenska Regeringskansliet blir de allmänna handlingar där. Men, de blir inte *offentliga* – Regeringskansliet hemligstämplar dem med hänvisning till utrikessekretessen.

Inget hindrar dock parter eller regeringar från att lämna ut sina egna inlagor, så länge de inte röjer vad de övriga har anfört. En del gör det öppet, andra ger dem i förtroende till utvalda personer. Åter andra, exempelvis kommissionen, håller hårt på sekretessen. Icke desto mindre brukar de flesta inlagor vara i omlopp efter en tid. **Kerstin Ahlberg**

De handlingar i Laval-målet som har offentliggjorts av avsändarna själva finns tillgängliga på <http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>

Undantag för arbetsrätten...

forts från sid 1

tjänstedirektiv kom den även med ett meddelande med "vägledning" för utstationering av arbetstagare. I detta tolkar kommissionen EG-domstolens praxis om utstationering vid gränsoverskridande tjänstehandel och drar slutsatser om rättsläget. Med tanke på att denna praxis rör enskilda medlemsstaters specifika system tycks slutsatserna väl långtgående och generella.

Kommissionen finner bl.a. att det inte är tillåtet att kräva att ett tjänsteföretag har en fast representant i värdlandet. Däremot kan en person utses bland de utstationerade arbetstagarna, t.ex. en förman, som en länk till företaget. Därmed skulle möjligheterna att kräva att det finns en reell förhandlingspart i värdlandet begränsas, trots att ett sådant krav alltså inte är förbjudet enligt det reviderade

förslaget till tjänstedirektiv.

Även om meddelandet endast återger kommissionens tolkning av EG-fördraget, illustrerar det tydligt att ett arbetsrättsundantag i tjänstedirektivet inte innebär att arbetsrätten blir fredad från ifrågasättande med hänvisning till reglerna om fri rörlighet.

Kommissionen meddelar bl.a. att den inom kort kommer att skicka ut ett frågeformulär till medlemsstaterna om hur gemenskapsrätten följs. Därefter kommer den att "vidta de åtgärder som krävs".

Lena Maier

KOM(2006) 160 Ändrat förslag till direktiv om tjänster på den inre marknaden

KOM(2006) 159 Vägledning för utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

Viking Line kan inte åberopa fördragsartiklar mot Sjömansunionen och ITF, anser kommissionen

Många medlemsländer hade yttrat sig till EG-domstolen i målet Viking Line mot Finlands Sjömansunion (FSU) och Internationella Transportarbetarefederationen (ITF), när fristen gick ut den 24 april. Dagen innan hade Viking Line klagat till Finlands justitiekansler och bett denne att skyndsamt ingripa i regeringens handläggning av ärendet. Rederiet hade haft tillgång till den föredragningspromemoria som skulle utgöra underlag för Finlands yttrande till EG-domstolen, och funnit att den dels stödde sig på en felaktig beskrivning av omständigheterna i målet, dels var partisk till förmån för FSU. Justitiekanslern lämnade klagomålet utan åtgärd, med hänvisning till att kanslern aldrig ingriper i beredningen av ett ärende som är fö-

remål för behandling vid domstol.

Målet handlar om ifall FSU och ITF får vidta stridsåtgärder för att hindra rederiet från att flagga ut ett av sina fartyg till Estland, eller om detta strider mot EG-fördragets artiklar om etableringsfrihet och fri rörlighet för tjänster (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2005 sid 3).

Den engelska domstol där Viking Line har väckt talan har bland annat frågat EG-domstolen om dessa artiklar alls kan åberopas av ett privat företag mot en fackförening, det vill säga om de har så kallad horisontell direkt effekt. Finlands regering anser att svaret är nekande; i ett fall som detta kan reglerna enbart åberopas mot en medlemsstat. Intressant är att även Europeiska kommissionens yttrande i målet går på samma linje, erfar *EU & arbetsrätt*. Om ock-

så EG-domstolen håller med, kan historien sluta med att Viking Lines talan avslås utan att domstolen tar ställning till om stridsåtgärderna hindrar etableringsfriheten och den fria rörligheten.

Den europeiska fackliga samorganisationen (EFS) övervägde ett tag att ge in ett eget yttrande till EG-domstolen. Till sist valde organisationen att i stället skriva ett brev till ITF, vilket bifogades ITFs inlägga till domstolen. EFS hänvisar till att målets utgång får direkt och avgörande praktisk betydelse för hela den europeiska fackföreningsrörelsen. En annan gång kan det vara EFS som står inför rätta för att, som ITF gjort, ha uppmanat sina medlemsorganisationer att vidta sympatiåtgärder, skriver generalsekreteraren John Monks.

Kerstin Ahlberg

"Svenskt system inte rättssäkert"

Sverige får ett par kängor i en tjänstemannapromemoria som kommissionen haft som underlag när den utformade sin "vägledning" om utstationering av arbetstagare (se artikeln på sid 1). Enligt promemorian visar det så kallade Vaxholms-målet hur rättssäkerheten för företag från andra medlemsstater kan försämrats när genomförandet av utstationeringsdirektivets regler om minimilön hänvisar till ett system vars resultat inte är förutsebart eftersom det beror på förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. På tal om den information som utländska företag ska kunna få när de överväger att utstationera arbetstagare sägs att huvudansvaret för att ge information om arbets- och anställningsvillkor ligger på de nationella förbindelsekontoren, och att medlemsstaterna inte får låta sig frestas att systematiskt hänvisa sådana förfrågningar till arbetsmarknadens parter.

Kerstin Ahlberg

SEC(2006) 439 Commission's services report on the implementation of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services

Finsk underrätt dömde ut skadestånd efter HDs feltolkning av överlåtelsedirektivet

En finsk underrätt har dömt staten att betala skadestånd till en arbetstagare som berövat sina pensionsförmåner genom att Finlands Högsta domstol feltolkat företagsöverlåtelsedirektivet. Därmed har sista kapitlet skrivits i efterspelet kring HDs kontroversiella dom 2001:72.

I domen tolkade HD med stöd av EG-direktivet om företagsöverlåtelse (77/187) finsk lag så att arbetstagarens rätt till tilläggspension inte hör till de förmåner som skall följa med till förvärvaren vid en företagsöverlåtelse. Eftersom tolkningen ansågs strida mot intentionerna bakom direktivets implementering i finsk rätt och även utgöra en tveksam tolkning av EG-rätten ändrades den finska lagstiftningen (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2002 sid 3). I arbetsavtalslagen 1 kap 10:2 § står nu uttryckligen att också till anställningen anslutna anställningsförmåner (som rätten till frivilliga tilläggspensioner) övergår till rörelsens nya ägare vid företagsöverlåtelse.

Den byråsekreterare som förlorade sina intjänade pensionsförmåner genom HD-domen vände sig seder-

mera mot den finska staten (arbetsministeriet) och krävde skadestånd. Arbetsministeriet konstaterade att staten varit i god tro och att reglerna gav utrymme för olika tolkningar, varför man vägrade betala ersättning. Byråsekreteraren väckte därför talan mot staten i Helsingfors förvaltningsrätt och krävde skadestånd på EG-rättsliga grunder. Skadeståndstalan bifölls av förvaltningsrätten med motiveringen att den implementering av företagsöverlåtelsedirektivet som var i kraft vid tidpunkten för HDs dom hade varit bristfällig. Domstolen säger inte om det är HD, arbetsministeriet eller riksdagen som felat, utan nöjer sig med att konstatera att staten som helhet har brutit mot sina förpliktelser enligt EG-rätten. Statsmakten valde att inte föra processen vidare och domen har vunnit laga kraft.

Niklas Bruun

Helsingfors förvaltningsrätt, dom den 3 mars 2006 (dnr 06/0192/2)

För en grundlig analys av HD-domen, se Niklas Bruun: EG-rätten, den tredje vågen och dyningarna i HD. JFT 2001. 543-562.

Ändrat lönegarantidirektiv genomfört

Så när som på en detalj i finsk rätt hade Danmark, Finland och Sverige alla anpassat sina lagar efter EUs reviderade lönegarantidirektiv (2002/74) när fristen för genomförande gick ut den 8 oktober 2005. De två viktigaste ändringarna i direktivet är att insolvensbegreppet har utvidgats och att man infört regler om vad som ska gälla när företag med gränsöverskridande verksamhet blir insolventa.

Danmark: Utvidgat insolvensbegrepp positivt mottaget

Numer är det inte nödvändigt att ett företag går i likvidation för att det ska omfattas av lönegarantidirektivet. Nu täcker det alla slags kollektiva förfaranden som innebär att arbetsgivarens tillgångar helt eller delvis tas i anspråk och att en förvaltare eller motsvarande utses. I Danmark innebär det att tillämpningsområdet för den lag som genomför direktivet har vidgats till att omfatta även procedurer som rör betalningsinställelse utan att företaget läggs ned. För att hindra missbruk av möjligheten till ersättning för lönefordringar, innehåller lagen en regel som ger Garantifonden möjlighet att återkräva de utbetalade lönerna med ränta från företaget om det inte läggs ned.

När det gäller gränsöverskridande företag stadgar direktivet att när ett företag med verksamhet i minst två medlemsstater är insolvent ska lönegarantin betalas ut av institutionen i den stat där arbetstagaren normalt utför eller utförde sitt arbete. Den danska lagen införlivar denna regel genom att slå fast att Garantifonden måste täcka också fordringar när utländska företag med verksamhet i Danmark är insolventa i direktivets mening, fast Garantifondens ansvar fortfarande begränsas till personer som normalt arbetar i Danmark. Det vill säga, den täcker inte fordringar från utstationerade arbetstagare, som definieras som arbetstagare som arbetar endast tillfälligt i Danmark. Även med denna begränsning innebär utvidgningen av fondens ansvar ett väsentligt avsteg

från den tidigare regleringen, enligt vilken fonden endast täckte fordringar för arbetstagare i företag som bidrog till fondens finansiering.

Ändå är det skydd som fonden erbjuder begränsat. I fall då företaget inte läggs ned som ett resultat av insolvensförfarandet kan fonden betala upp till tre månaders lön på högst 55 000 danska kronor. Vid konkurs gäller samma begränsningar som tidigare.

Garantifonden tror att återbetalningarna av fondens utlägg för lönefordringar i samband med betalningsinställelse delvis kommer att täcka de ökade kostnader som fondens utökade förpliktelser orsakar. Fonden uppskattar att den nya lagen kommer att kräva en avgiftshöjning på ca 40 kronor per anställd och år.

De danska företagen har tagit emot den nya lagstiftningen positivt trots att avgifterna höjs, då det vidgade tillämpningsområdet ger ekonomiskt pressade företag en ny möjlighet att finansiera de anställdas löner. Denna stötdämpare kommer också att ge företagen större flexibilitet i användningen av deras begränsade ekonomiska resurser. Detta kommer att främja fortsatt drift av företaget och följaktligen också gynna de anställda.

Lynn Roseberry,

lektor, Handelshøjskolen i Köpenhamn

Svensk lönegaranti för arbete främst i Sverige

I Sverige har riksdagen med anledning av ändringarna i lönegarantidirektivet infört nya regler om lönegaranti vid gränsöverskridande situationer. Enligt de nya reglerna ska svensk lönegaranti betalas vid konkurs som beslutats även i annat EU- eller EES-land, under förutsättning att "arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utför eller utförde sitt arbete främst i Sverige". Vid den motsatta situationen – att konkursen har beslutats i Sverige, men arbetstagaren utfört sitt arbete främst i annat EU- eller EES-land lämnas inte betalning enligt garan-

tin. Beslut om lönegaranti i de internationella fallen fattas av tillsynsmyndigheten i konkurser. Utbetalning sker, precis som vid interna svenska konkurser, av länsstyrelsen. I övrigt har ändringsdirektivet inte föranlett några ändringar i svensk lagstiftning.

En längre artikel som kommenterar det svenska genomförandet av direktivets regel om lönegaranti i gränsöverskridande situationer finns på Forum för forskning om arbetsrätt

<http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>

Finland ändrade sekretessregler

Bestämmelserna om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens ingår i Finland i två olika lagar med tillhörande förordningar, lönegarantilagen (866/1998) och lagen om lönegaranti för sjömän (1108/2000). Båda lagarna följer samma principer i fråga om lönegarantisystemet.

Ändringarna i lönegarantidirektivet orsakade inte något stort behov av ändringar i den finska lagstiftningen. Endast direktivets artikel 8b, som handlar om utbyte av information mellan medlemsstaternas garantiinstitutioner, har medfört att man håller på att ändra de båda lönegarantilagarna. Genomförandet av direktivet är inte färdigt i denna del. I mars 2006 lade regeringen fram en proposition där den föreslog att paragrafer om överlåtelse av sekretessbelagda uppgifter som hänför sig till lönegaranti ska införas i lönegarantilagen och lagen om lönegaranti för sjömän. Arbetskrafts- och näringscentralerna, vilka sköter lönegarantiärenden, ges rätt att till en myndighet eller sammanslutning som sköter lönegarantiärenden i en annan medlemsstat överlåta sådana sekretessbelagda uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av dessa ärenden. Samtidigt föreskrivs också om rätt för Arbetskrafts- och näringscentralerna att skaffa motsvarande uppgifter från myndigheter eller sammanslutningar som sköter lönegarantiärenden i andra medlemsstater.

förts på sid 5

Europadomstolen fällde "exklusiv-avtal"

Snabb lagändring i Danmark

Dansk rätt står inte i överensstämmelse med artikel 11 i den europeiska konventionen om mänskliga rättigheter när det gäller skydd för föreningsfriheten. Artikeln förpliktar staten att garantera även den negativa föreningsfriheten. Det har nu Europadomstolen för mänskliga rättigheter slagit fast i målen Rasmussen respektive Sørensen mot Danmark (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2005 sid 4).

Sørensens arbetsgivare hade ingått ett "exklusiv-avtal" (avtal med en organisationsklausul) som innebar att företaget endast fick anställa arbetstagare som var med i ett fackförbund tillhörigt danska LO. Sørensen kände till att det var ett villkor för anställningen att han gick med i *Specialarbejderforbundet* (SiD). Då han fick sitt första lönebesked såg han att företaget hade dragit av 40 kr i fackföreningsavgift. Sørensen påpekade att han aldrig hade begärt inträde i SiD och inte heller ville göra det, och krävde att få avgiften tillbaka. Dagen efter blev han avskedad på grund av att han inte ville gå med i något fackförbund som tillhörde LO. *Højesteret* ansåg att avskedandet var sakligt grundat enligt föreningsfrihetslagens 2 § 2 st. (U 1999.1496H).

Målet Rasmussen mot Danmark rörde en trädgårdsmästare som hade varit med i SiD, men som gått ur och i stället anslutit sig till *Kristelig Fagforening*. Efter att ha varit arbetslös erbjöds han jobb i en handels-trädgård. Men det förutsatte att han åter gick med i SiD, eftersom arbetsgivaren hade ett exklusiv-avtal med förbundet. Det tyckte Rasmussen inte om. Han fann att han för att fortsätta sitt levebröd blev tvungen att gå med i ett fackförbund vars stil och hållning han inte delade. Detta mål har inte prövats i det danska rättssystemet, utan stämde direkt till Europadomstolen, vilket domstolen accepterade då dansk rättspraxis (t.ex. Sørensen-domen) klart visar att han skulle förlora i dansk domstol.

I Sørensen-målet konstaterade domstolen att han hade avskedats som en direkt följd av sin vägran att bli medlem i SiD, ett krav som varken hade något samband med hans förmåga att utföra arbetet eller hans förmåga att anpassa sig till arbetsplatsens krav. Enligt domstolens uppfattning "kan en sådan konsekvens betraktas som allvarlig och ägnad att slå mot själva kärnan i den frihet att välja som ligger i den negativa föreningsfriheten, som skyddas av artikel 11 i konventionen".

I Rasmussen-målet uttalade domstolen att den blivit övertygad om att Rasmussen "kan anses personligen och påtagligt berörd (*individually and substantially affected*) av organisationsklausulens tillämpning på honom". Den hänvisade också till att tendensen i lagstiftningen i Europa är avskaffa möjligheten att avtala om organisationsklausuler. Den nämnde bland annat EUs stadga om arbetstagarernas grundläggande sociala rättigheter från 1989 och artikel 12 i EUs stadga om grundläggande rättigheter från år 2000. Mot den bakgrunden var det, enligt domstolen, uppenbart att det finns svagt stöd i konventionsstaterna för att upprätthålla avtal med organisationsklausuler. Likaså visar de europeiska stadgorna tydligt att användning av organisationsklausuler inte är ett verktyg som oundgängligen behövs för att effektivt ta tillvara fackliga friheter. Slutsatsen blev att Danmark hade misslyckats med att skydda de sökandes negativa föreningsrätt.

I Danmark har alla relevanta aktörer rättat sig efter Europadomstolens dom. Arbetsmarknadsministern lade i februari fram ett förslag till ändring i föreningsfrihetslagen (*Lovforslag* nr. L 153). **Ruth Nielsen**

Cases of Sørensen v. Denmark and Rasmussen v. Denmark (Applications nos 52562/99 and 52620/99) Europadomstolens dom den 11 januari 2006

Finland ändrade...

forts från sid 4

Artikel 8 a i direktivet som föreskriver vad som ska gälla i gränsöverskridande situationer har inte medfört något behov av ändringar i lagarna om lönegaranti. Redan sedan tidigare gäller enligt den finländska lagstiftningen att arbetstagarerna har rätt till lönegaranti när arbetet har utförts i Finland, eller också utanför Finland för en finländsk arbetsgivare om arbetstagarens hemort är belägen i Finland. Om arbetet har utförts i Finland för en utländsk arbetsgivare av en arbetstagare som kommit till Finland för tillfälligt arbete berättigar det däremot inte till lönegaranti.

Inte heller andra artiklar i direktivet har föranlett ändringar i den fin-

ländska lagstiftningen. Alla de fordringar som baserar sig på en arbetstagarers anställningsförhållande i den mening som avses i arbetsavtalslagen och vilkas belopp och grund man har kunnat utreda ersätts genom lönegarantin. Arbetsavtalslagens definition av begreppet arbetstagare är omfattande och lönegarantilagen utesluter inte någon grupp av arbetstagare från lönegarantin. Den har alltid omfattat också arbetstagare med s.k. atypiska anställningsförhållanden. I den finländska lagstiftningen om lönegaranti är också definitionen av begreppet insolvens vidsträckt, mera omfattande än vad direktivet förutsätter.

Raili Hartikka
regeringsråd

Granskningsarvoden prövas i Europadomstolen

Innebär det en kränkning av den negativa föreningsrätten att arbetsgivare drar av granskningsarvode enligt kollektivavtal med Svenska byggnadsarbetareförbundet även från oorganiserade arbetstagarers löner? Det lär vi snart få veta, då Europadomstolen nyligen beslutat att ta upp klagomålet från Evaldsson m.fl. mot Sverige till prövning (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2005 sid 5). Förhandlingen är utsatt till den 20 juni i år. **KA**

Application no. 75252/01 Tommy Evaldsson and Others against Sweden

Konvention om lagval ska bli förordning

Romkonventionen om tillämplig lag på avtalsförpliktelser ska omvandlas till en EG-förordning, föreslår kommissionen. Konventionen reglerar vilket lands lag som ska tillämpas på bl.a. kollektivavtal och anställningsavtal i tvister med anknytning till flera länder. Som *EU & arbetsrätt* tidigare rapporterat (se nr 1/2003 sid 5) diskuterades en omvandling av konventionen i en grönbok. Reaktionerna var i huvudsak positiva, och i slutet på 2005 presenterades förslaget.

Kommissionen passar även på att föreslå ändringar av den nuvarande texten för att göra den tydligare. Artikel 6, som behandlar individuella anställningsavtal, föreslås bli kompletterad med en skrivning som ska tydliggöra vilket lands lag som ska tillämpas på arbetstagare som t.ex. arbetar ombord på flygplan. I förslaget försöker kommissionen också förtydliga innebörden av begreppet "tillfällig sysselsättning".

Magnus Lundberg

KOM(2005) 650 Förslag till förordning om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I)

Parterna antog nytt arbetsprogram

Ett nytt ramavtal antingen om integration av missgynnade grupper på arbetsmarknaden eller om livslångt lärande ska förhandlas fram senast 2008. Det är en av punkterna – en av de få konkreta – i det nya arbetsprogram för 2006 – 2008 som de europeiska arbetsgivarorganisationerna Unice/Ueapme och Ceep har antagit tillsammans med Europafacket EFS. Enligt det nya programmet ska parterna analysera de utmaningar som den europeiska arbetsmarknaden står inför med fokus på bl.a. åldersfrågor, livslångt lärande, integration av missgynnade grupper och svartarbete.

För övrigt ska parterna fortsätta arbetet med att stärka den sociala dialogens roll i de nya medlemsländerna, och följa upp de avtal om arbetsrelaterad stress och distansarbete

Semesterlönen ska särskiljas och betalas i samband med ledigheten

Lön för den årliga betalda minimisemestern ska betalas ut i samband med ledigheten och får inte bakas in i lönen för utfört arbete. Om en del av minimisemestern inte tas ut under ett år, måste den föras över till följande år. Den får inte bytas mot kontant ersättning. Det är kontentan av två domar där EG-domstolen tolkar rätten till årlig betald minimisemester i arbetstidsdirektivets (93/104) artikel 7.

I Robinson-Steele-målet, som

EG-DOMSTOLEN

rörde tre sammanslagna mål från Förenade kungariket, var frågan dels om ersättningen för den årliga minimisemester som varje arbetstagare har rätt till får räknas in i tim- eller daglön ("rolled-up holiday pay"), dels när ersättningen ska betalas ut. Ett av målen rörde en arbetstagare vars anställningsvillkor ändrades så att "ersättning för ledighet och sjukdom" började inkluderas i timlönen, utan att lönen höjdes. Ett annat rörde ett företag där arbetet utfördes i skift om fyra dagar med fyra dagars följande ledighet. Lön utgick bara för de arbetade dagarna och semesterlön ingick enligt gällande kollektivavtal i timlönen. Semester skulle tas ut mellan skiften. Om arbetstagarna ville ha längre sammanhängande semester än fyra dagar måste de byta skift med varandra och spara vilodagar. De som tog ut en längre ledighet arbetade alltså i praktiken exakt lika mycket per år som de som arbetade skift som vanligt.

EG-domstolen betonar i målet att rätten till årlig betald minimisemes-

ter har en särskild betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa och att den inte kan avtalas bort. Om lönen i praktiken kunde sänkas genom att semesterlönen inkluderades i den, skulle denna rätt urholkas. Det riskerar dessutom att leda till att minimisemestern i praktiken byts mot pengar. Enligt direktivet är detta inte tillåtet annat än när anställningen upphör. Vid vilken tidpunkt semesterlönen ska betalas ut avgör medlemsstaterna visserligen själva, men den måste bestämmas utifrån semesters syfte, som är att arbetstagaren lönemässigt ska befinna sig i samma situation som då han eller hon arbetar. Betalning ska därför inte ske spritt över året utan då arbetstagaren faktiskt är ledig.

Enligt nederländsk rätt kunde sparade semesterdagar från tidigare år "återköpas" av arbetsgivaren. Det gällde även sparad minimisemester. I målet *Federatie Nederlandse Vakbeweging* var frågan om detta är förenligt med arbetstidsdirektivet.

Här betonar EG-domstolen att en minimisemester som inte har utnyttjats ett år ovillkorligen ska föras över till följande år. Det tycks innebära att minimisemester som förs över från ett år till ett annat aldrig kan inskränka minimisemestern det andra året, utan istället måste läggas ihop med denna. Semesters positiva effekt – påpekar domstolen – utvecklas visserligen till fullo när den tas ut under det år som den var avsedd för. Den förlorar dock inte sin verkan om den tas ut senare, utan kan bidra till säkerhet och hälsa även då. Avtal som innebär att outtagen minimisemester ett visst år byts mot kontant ersättning ett senare år är dock inte tillåtna. Vore det, skulle det ge arbetstagaren motiv att avstå från sin semester och arbetsgivaren att uppmåna till detta.

Pernilla Lundblad

Förenade målen C-131/04, C.D. Robinson-Steele mot R.D. Retail Services Ltd, dom den 16 mars 2006
Mål C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging mot Staat der Nederlanden*, dom den 6 april 2006.

Magnus Lundberg

Bakvänd svensk översättning i dom om utstationering

Den svenskspråkiga versionen av en färsk dom om vilka krav som kan ställas i samband med utstationering av arbetstagare från tredje land är direkt felaktig. I domslutet sägs att Tyskland brutit mot fördraget genom att göra

”kräva ett intyg i förhand” av utländska företag. I de danska, finska, engelska, tyska, och franska versionerna är slutsatsen den motsatta: Tyskland har brutit mot fördraget ”genom att inte begränsa sig till” att kräva ett intyg i förhand.

Kerstin Ahlberg

Mål C-244/04, Kommissionen mot Tyskland dom den 19 januari 2006

.....

EG-DOMSTOLEN

just det som EG-domstolen i själva verket rekommenderar tyska staten att göra.

För att arbetsgivare från andra medlemsstater ska få utstationera arbetstagare från tredje land till Tyskland, måste dessa ha ett särskilt så kallat Vander Elst-tillstånd. Innan de tyska myndigheterna har prövat om alla villkor för tillståndet är uppfylla kan utstationeringen inte börja. Kommissionen ansåg att detta var en oproportionerlig inskränkning i den fria rörligheten. Den ifrågasatte visserligen inte Tysklands rätt att kontrollera arbetstagarna på grundval av de kriterier som domstolen slagit fast i målet Vander Elst, men den var kritisk till att kontrollen måste ske innan arbetstagarna utstationeras.

EG-domstolen höll med kommissionen. Det vore lika effektivt, men mindre hindrande för den fria rörligheten, om de utländska företagen i förhand fick intyga att villkoren var uppfylla, och så kunde de tyska myndigheterna kontrollera detta i efterhand, menade domstolen. Som läsare av den svenskspråkiga versionen av domen blir man därför mycket häpen när man kommer till domslutet, där det sägs att Tyskland har brutit mot fördraget genom att

NYA MÅL

Arbets tid

C-437/05, *Jan Vorel mot Nemocnice Český Krumlov*

Anses en läkare som inväntar arbete på sin arbetsplats utföra arbete i arbetstidsdirektivets mening?

Företagsöverlåtelse

C-458/05, *Mohamed Jouini m. fl. mot Jovica Vidovic och PPS Princess Personal Service GmbH*

Är det en övergång av verksamhet enligt direktiv 2001/23 när tre arbetstagare och verkställande direktören övergår från ett personaluthyrningsföretag till ett annat, samtidigt som ca en tredjedel av de uthyrda arbetstagarna och de därtill knutna kunderna övergår?

Åldersdiskriminering

C-411/05, *Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, José María Sanz Corral, Martín Tebar Less*

Är det förenligt med förbudet mot åldersdiskriminering i direktiv 2000/78 att en arbetstagare kan tvångspensioneras enligt regler i kollektivavtal av det enda skälet att han eller hon uppnått ordinarie pensionsålder?

EU, ILO och arbetslivet – två uppslagsverk

European Industrial Relations Dictionary, utgiven av European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities 2005, ISBN 92-897-0922-7

Gianni Arrigo & Giuseppe Casale (red): Glossary of labour law and industrial relations (with special reference to the European Union), International Labour Office 2005, 277 sid, ISBN 92-2-115731-8

I BOKHANDELN

Det av EU finansierade forskningsinstitutet för arbetsmarknadsfrågor i Dublin gav under åren 1991–2003 ut en serie av uppslagsböcker på engelska om arbetsrätt och arbetsmarknad i var och en av de femton första EU-staterna. Serien har nu kompletterats med ett verk med titeln *European Industrial Relations Dictionary* som behandlar EU:s arbetsmarknadspolitik och dess rättsakter för harmonisering på arbetslivets område. Det är fråga om en sorts ordbok som redovisar ungefär 300 termer med definitioner och som också innehåller ganska fylliga beskrivningar av de arbetsmarknadsrelationer och regler som de beskrivna begreppen anknyter till. Titeln är något missledande, eftersom verket inte är snävt inriktat på ”industrial relations” i gängse mening utan mera har sin tyngdpunkt på det rättsliga materialet.

Verket, vars huvudförfattare är Brian Bercusson och Niklas Bruun,

forts på sid 8

Prenumerera gratis på EU & arbetsrätt

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

NAMN _____

FÖRETAG/ORGANISATION _____

ADRESS _____

POSTADRESS _____

LAND _____

...två uppslagsverk

forts från sid 7

framträder i tre gestalter. På papper föreligger ett tryckt häfte på 55 sidor med undertiteln "Overview" och som innehåller översiktliga beskrivningar av EU:s regleringar för arbetslivet och även sammanfattar EU:s arbetsmarknadspolitiska mål.

En cd-rom medföljer häftet. Den innehåller texten till uppslagsverket i dess lydelse senhösten 2005 och omfattar ca 5,7 MB. Meningen är att en ny version skall utges årligen. I artiklarna om de olika uppslagsorden finns hänvisningar till rättsakter och annat material, men tyvärr inte i form av länkar som man kan ta fram från disketten. Bortsett från det alfabetiska registret finns inte någon sökfunktion.

För att ta del av den tredje versionen måste man vara uppkopplad på Internet, där verket är gratis tillgängligt på: www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary. Aktualisering är avsedd att ske fortlöpande. De stora fördelarna med denna version är att det finns en sökfunktion och även länkar till alla rättsakter. Går man in på termen "professional qualifications" finner man sålunda, för att nämna ett exempel, en uppräkningslista av de totalt direktiv som reglerar ömsesidigt erkännande av yrkeskvalifikationer inom hälsovården, och med hjälp av länkarna finns texterna genast tillgängliga. Av EG-rättsfallen hänvisas bara till ett ganska gallrat urval som tycks ha skett något slumpvis. Be-

träffande direktivet 91/533 om s.k. anställningsbesked kan man till exempel söka sig fram via uppslagsordet "Overtime" till fallet Lange (C-350/99). Någon länk till fallet Kampelmann (C-253/96) finner man däremot inte i källmaterialet.

Det är alltså inte tänkt att man ska lösa mer invecklade juridiska problem med hjälp av det här uppslagsverket. Men verket ger goda översikter över EU:s regleringar för arbetslivet och dess socialpolitiska mål, t.ex. den storstilade Lissabonstrategin. Och Internet-versionen är ett behändigt hjälpmedel för att finna rättsakter och att snabbt få fram själva texterna.

I sammanhanget finns anledning att nämna en kompletterande, mer anspråkslös publikation med delvis samma uppläggning och inriktning. Det är boken *Glossary of labour law and industrial relations (with special reference to the European Union)*, utgiven av ILO. Termer och begrepp för arbetslivet som här redovisas täcker både EU:s och ILO:s verksamheter, och dessutom omtalas en del annat internationellt material, bl.a. Europarådets konventioner. Boken torde ha producerats främst för att nyttjas vid utbildning på olika håll i världen. Framställningen är summarisk, men det har sitt värde att ILO-normer finns redovisade på detta sätt vid sidan av materialet från EU.

Tore Sigeman
professor emeritus

NYA MÅL

Information och samråd

C-385/05, *Confédération Générale du Travail, Confédération Française Démocratique du Travail, Confédération Française de l'Encadrement C.G.C., Confédération Française des Travailleurs Chrétiens och Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière mot Premier ministre och Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du logement*

Är det förenligt med direktivet om information och samråd (2002/14) och direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59) att olika grupper av anställda behandlas olika när man beräknar de tröskelvärden som gäller för att arbetstagarna ska ha rätt till information och samråd?



KALENDARIET

Arbetslivsinstitutets öppna seminarier fortsätter. Seminarierna är kostnadsfria och ingen föranmälan behövs. Plats: Arbetslivsinstitutet, Vanadisvägen 9, Stockholm

måndagen den 22 maj kl 15-17

Arbetstagares integritet i Danmark och Sverige

Inledare är Ph.d. och advokat Martin Gräs Lind och professor Jonas Malmberg, Arbetslivsinstitutet.

Aktuell information om Arbetslivsinstitutets arbetsrättsseminarier finns alltid på Forum för forskning om arbetsrätt <http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>



EU & arbetsrätt ges ut i samarbete mellan Arbetslivsinstitutet i Stockholm, Svenska handelshögskolan i Helsingfors och Handelshøjskolen i København. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg, tel +46 (0)8 619 67 90 • fax +46 (0)8 619 67 95. **I redaktionen:** Niklas Bruun, Jonas Malmberg, Ruth Nielsen. **Postadress:** Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-113 91 STOCKHOLM, Sverige. **Pressläggning:** 16 maj 2006 **Nästa nr kommer:** juni 2006. Arbetsmiljöverkets tryckeri **ISSN** 1402-308