

## Förslaget till tjänstedirektiv:

# Värdlandets arbetsrätt skall gälla i stort men social protektionism begränsas

**I**nför EU-valet har för första gången i svensk politisk debatt fokus riktats mot arbetsrättsfrågor i samband med transnationella tjänster. Fokuseringen har dock varit vag, och en summarisk inventering av ämnet i dess svenska perspektiv kan behövas.

Enligt förslaget till tjänstedirektiv (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2004 sid 5) skall för arbetsrätten i princip utstationeringsdirektivet (96/71) tillämpas. Det handlar om villkor för löntagare som arbetsgivaren skickar att för begränsad tid utföra arbete i annat land. Romkonventionen 1980 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (som gäller i Sverige) föreskriver att anställningsavtal normalt skall vara underkastat lagen i det land där den anställde vanligtvis utför sitt arbete, även om han tillfälligt är sysselsatt utomlands. Från den regeln gör utstationeringsdirektivet viktiga undantag.

Direktivets syfte är främst att förhindra social dumpning, dvs att skydda företag och löntagare i länder med hög arbetsrättslig standard mot illojal konkurrens från låglöneländer. Direktivet räknar upp en rad särskilt viktiga ämnen, bl a arbetsmiljö, arbetstid, semester och minimilön, där värdlandets lagar skall tillämpas för de gästande företagens löntagare. Man kan säga att det finns en hård kärna av ämnen där värdlandet inte bara får utan skall se till att dessa ges ett minimiskydd. För byggnadsbranschen finns särskilda regler om allmängiltiga kollektivavtal; sådana används inte i Sverige.

Den svenska utstationeringslagen räknar upp de regler som skall tillämpas av gästande företag. Uppräkningen motsvarar direktivets hårda kärna, dock med ett undantag. Ingenting sägs om minimilön. Förklaringen är dels att det inte finns någon svensk lag om minimilön, dels att meningen är att svenska fackföreningar skall se till att gästande företag tecknar kollektivavtal som innehåller regler om minsta lön.

För att kollektivavtal skall kunna framtvingas föreskrivs att regler om förhandlingsrätt skall gälla. Gästande företag skall sålunda kunna tvingas till förhandlingsbordet. Att fackliga stridsåtgärder får vidtas mot gästande företag, som inte vill skriva på kollektivavtal, förutsätts i direkti-

vets preambel (nr 22) och likaså i förarbetena till den svenska lagen. Enligt en regel i MBL, den s k Lex Britannia, skulle stridsåtgärder få företas mot ett utländskt företag, även om detta redan är bundet av kollektivavtal i hemlandet.

Det har inväntats att förhandlingsrätten inte är till mycken nytta, om man inte vet vem man skall förhandla med. Ett värdland skulle enligt

*forts på sid 2*

- Svensk strejkrätt åter godkänd s 2
- Bara Sverige utan övergångsregler s 4-5
- Finsk lag hindrar fri rörlighet? s 6
- Generaladvokaten om insidermålet s 7

## Parterna nära avtal om stress i arbetslivet

**E**tt förslag till avtal om stress i arbetslivet mellan Europeiska Fackliga Samorganisationen, EFS, och de europeiska arbetsgivarorganisationerna UNICE och CEEP blev klart den 27 maj. Förhandlingsdelegationerna på båda sidor rekommenderar sina beslutande organ att anta avtalet. Avtalet kommer, om det antas, att vara det andra europeiska avtalet som arbetsmarknadens parter själva skall genomföra på nationell nivå, utan att avtalet görs bindande genom ett direktiv. Tidigare har ett avtal av samma karaktär slutits om distansarbete (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2002 sid 4 – 5).

Avtalet har till syfte att ge arbetsgivarna och arbetstagarna ett ramverk för att identifiera och förhindra samt ta hand om arbetsrelaterad stress. Avtalsförslaget är utskickat till EFS medlemsorganisationer som skall behandla ärendet under sommaren och komma in med sina synpunkter i slutet av juli. UNICE å sin sida kommer att behandla avtalsförslaget i sitt högsta beslutande organ, Council of presidents, i mitten på juni. Det anses vara sannolikt att förslaget då accepteras av UNICE. CEEP förväntas ta ställning under juli. Parterna förväntas slutligt anta förslaget till avtal efter sommaren.

**Claes-Mikael Jonsson**

## Kommittén för sociala rättigheter ändrar sig om svensk strejkrätt – igen

När det är så enkelt att bilda fackföreningar som i Sverige strider det inte mot Europeiska sociala stadgan att rätten att vidta stridsåtgärder förbehålls fackföreningarna. Det konstaterar nu Europarådets kommitté för sociala rättigheter, och backar därmed från sin tidigare ståndpunkt (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2002 sid 1).

I svensk rätt är det bara fackföreningar som har rätt att initiera stridsåtgärder. I vissa andra länder ses strejkrätten som en individuell rättighet. Kommittén för sociala rättigheter har svårt att bestämma sig för vad artikel 6.4 i Europeiska sociala stadgan föreskriver i detta avseende. Helt klart är att strejkrätten är en kollektiv rättighet. Frågan har dock varit om även oorganiserade arbets-

tagare skall ha rätt att vidta stridsåtgärder. År 2000 konstaterade kommittén att eftersom det är så enkelt för svenska arbetstagare att bilda en fackförening så utgör fackföreningskravet ingen begränsning (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2000 sid 1). År 2002 ändrade sig emellertid kommittén. Eftersom inte oorganiserade arbetstagare kan vidta stridsåtgärder ansågs situationen stå i strid med stadgans artikel 6.4. I sina senaste konklusioner som publicerades i april har kommittén svängt tillbaka igen. Nu gör den bedömningen att artikel 6.4 enbart innebär att arbetstagare skall kunna *delta* i en strejk, men inte att vilka arbetstagare som helst måste ha rätt att *initiera* en strejk. Kommittén menar att det är acceptabelt att staten förbehåller fackföreningar-

na denna rätt när det är så enkelt att bilda en fackförening som det är i Sverige, eftersom detta då inte hindrar arbetstagare från att fatta så snabba beslut om att vidta stridsåtgärder som stundtals krävs.

Kommittén var på besök i Sverige i höstas och fick möjlighet att diskutera strejkrättens funktion i svensk rätt med svenska experter. Kanske denna inblick i det nationella systemet bidrog till kommitténs ändrade inställning. Visst är det positivt att ett övervakningsorgan kan utveckla sin praxis. Det kan dock av förtroendeskal vara lämpligt att avvakta med renodlad kritik tills kommittén är tillräckligt insatt för att kunna fatta ett beslut som står sig. Det blir desto viktigare när dess slutsatser hädanefter får konsekvenser även för tolkningen av EUs stadga om grundläggande rättigheter (se artikeln på nästa sida).

Petra Herzfeld Olsson

## Värdlandets arbetsrätt skall gälla i stort...

forts från sid 1

tjänstedirektivförslaget inte få kräva att gästande företag registrerar en representant i värdlandet (jfr i nuläget t ex mål C-369/96, Arblade & Fils, om dokument i värdlandet).

Praktiskt sett har denna invändning inte så stor tyngd. Då utländska företag får uppdrag här, är det vanligt i Sverige fast etablerat företag som är mottagare av tjänsten, t ex en huvudentreprenör vid byggnadsarbete eller ett industriföretag vid underhållsarbeten. Det innebär att fackföreningar normalt kan få upplysning om det gästande företags identitet av det svenska företaget. Enligt MBL måste ett företag, som vill lämna ut ett arbete på entreprenad, på eget initiativ förhandla med sin fackförening om den tilltänkta entreprenaden. Till bilden hör också att rätten till *sympatiåtgärder* är mycket vidsträckt i Sverige. Skulle en utländsk entreprenörs löntagare dyka upp hos ett svenskt kollektivavtalsbundet industriföretag, kan fackföreningar normalt vidta stridsåtgärder mot det svenska företaget för att tvinga också det gästande företaget att acceptera kollektivavtal.

Stor aktivitet krävs av fackföreningar för att kontrollera att utländska entreprenörer inte ägnar sig åt

social dumpning, men detta har knappast något med förslaget till tjänstedirektiv att göra. Det är en följd av vårt svenska system med facklig övervakning av arbetsmarknaden vilket ger fackföreningarna en viktig del av deras existensberättigande. I andra länder, t ex Frankrike, sköts motsvarande uppgift av en statlig arbetsinspektion. Förslaget har dock inslag som kan ställa till onödigt besvär när myndighet eller parter skall se till att utstationeringslagens regler följs, t ex att krav inte får ställas på att ett papper med uppgift om arbetsgivare och villkor kan visas upp på arbetsplatsen.

Utstationeringsdirektivet innehåller också en regel som syftar till att begränsa *social protektionism* från värdlandets sida (artikel 3.10). Ett värdland får sålunda inte helt beröva företag från andra länder det konkurrensmedel som kan ligga i att deras arbetsrättsliga standard är något lägre än i värdlandet. Vad ett värdland får kräva av gästande företag är att de tillämpar *dels* regler som avser vad som ovan kallats den hårda kärnan av ämnen *dels* bestämmelser som rör "ordre public". Det senare uttrycket avser sådana verkligt centrala regler som kan sägas vara internationellt tvingande; till exempel fören-

ingsrätt och förhandlingsrätt. Huruvida anställningsskyddsregler hör dit är omstritt. Motsatsvis framgår att ett värdland inte får ålägga gästande företag att följa andra regler, alltså inte t ex alla regler om rätt till ledighet för olika ändamål. Det förbudet torde dock rikta sig bara mot värdstaten, knappast mot dess fackföreningar. Kollektivavtal med varjehanda arbetsgivarförpliktelser bör alltså kunna framtingas, förutsatt att utländska företag inte diskrimineras i jämförelse med svenska. I denna del torde för övrigt förslaget till tjänstedirektiv (jfr preambeln nr 59) inte medföra någon ändring i förhållande till vad som redan gäller.

Tore Sigeman  
professor emeritus

Det finns en omfattande praxis från EG-domstolen som rör vilka krav ett värdland får ställa för att kunna kontrollera utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare dit. Vissa av de regler som återfinns i förslaget till tjänstedirektiv är genom denna praxis redan gällande rätt, se *Annie Näsland*: Arbetskraftsuthyrning och den fria rörligheten för tjänster i EU, Examensarbete 20 poäng i civilrätt, Stockholm vårterminen 2002.

## Expertgrupp granskar hur medlemsstaterna lever upp till EU-stadgan om grundläggande rättigheter

**S**åväl dansk som finsk och svensk arbetsrätt ifrågasätts av den expertgrupp som kommissionen inrättat för att granska hur medlemsstaterna lever upp till kraven i EUs stadga om grundläggande rättigheter. Intressant – och nytt – är att gruppen tolkar stadgan mot bakgrund av både ILOs konventioner och Europarådets sociala stadga.

Att en stat respekterar mänskliga rättigheter är en förutsättning för medlemskap i EU (artikel 6.1 och 49 i fördraget). Om en medlemsstat ihållande och allvarligt åsidosätter mänskliga rättigheter kan statens rösträtt i ministerrådet upphävas (artikel 7 i fördraget). Genom Nicefördraget fick kommissionen också behörighet att övervaka om det finns risk att medlemsstater åsidosätter de mänskliga rättigheterna (artikel 7.1). Den preventiva dimensionen av detta arbete betonas och diskuteras i ett meddelande som kommissionen antog under hösten 2003. Redan tidigare hade kommissionen tillsatt ett nätverk av oberoende experter med uppgift att årligen rapportera i vilken mån medlemsstaterna respekterar de mänskliga rättigheterna. Gruppen består av en expert från varje medlemsland. Arbetet bedrivs med utgångspunkt från de materiella artiklarna i EUs stadga om grundläggande rättigheter. Helt nyligen publicerade nätverket sin rapport för år 2003. Uttalandena i rapporterna binder inte kommissionen, men troligt är att de kommer att få betydelse för tolkningen av stadgan.

EU-stadgan innehåller många arbetsrättsligt relevanta artiklar. Den saknar emellertid hänvisningar till ILOs regelverk på området. Inte heller hänvisar den till praxis från något av de organ som övervakar efterlevnaden av olika konventioner om ekonomiska och sociala mänskliga rättigheter. Emellertid är det i dessa källor som rättigheterna givits substans. Därför är det intressant att nätverket har antagit ett brett förhållningssätt och för varje artikel anger vilka andra konventioner som är av betydelse för artikelns tolk-

ning. Alla relevanta ILO-konventioner och relevanta artiklar i Europarådets sociala stadgor nämns. De stater som inte ratificerat dessa uppmanas att göra det. Vidare går nätverket igenom praxis från dessa konventioners övervakningsorgan. Oro uttrycks då exempelvis över att Danmark vid genomförandet av deltidsskiftet kränkt rätten till kollektiv förhandling enligt ILO-konventionerna 87 och 98. Vidare påtalas rörande stadgans artikel 31 om rättvisa arbetsförhållanden att Europeiska kommittén för sociala rättigheter kritiserat Finland eftersom arbetstagarare som utsätts för strålning inte har rätt till reducerad arbetstid. När det gäller artikel 28 som skyddar strejkrätten har nätverket också uppmärksammat kommitténs kritik av att Sverige inte tillerkänner oorganiserade arbetstagarare rätt att initiera stridsåtgärder – en kritik som numer är obsolet (se

sid 2 i detta nr av *EU & arbetsrätt*).

Nätverkets förhållningssätt är glädjande för dem som gärna ser att skyddet för ekonomiska och sociala mänskliga rättigheter stärks. Frågan är om nätverkets vägval kan komma att påverka EU-stadgans innehåll i förhållande till unionsrätten. Det vore onekligen märkligt om stadgans bestämmelser skulle tolkas vidare i en nationell kontext än i förhållande till unionsrätten, och särskilt om olika tolkningar används av EUs organ. Det blir därför intressant att följa hur kommissionen kommer att förhålla sig till nätverkets rapporter.

**Petra Herzfeld Olsson**

Kommissionens meddelande Att respektera och främja unionens värden KOM(2003) 606 slutlig Dokument av och om nätverket finns på [http://www.europa.eu.int/comm/justice\\_home/cfr\\_cdf/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/justice_home/cfr_cdf/index_en.htm)

## UNICE avböjer kommissionens invit att förhandla om arbetstidsregler

**R**eferensperioden för beräkning av den genomsnittliga veckoarbetstiden enligt arbetstidsdirektivet bör förlängas, samtidigt som kraven för att göra undantag behöver skärpas. Det menar europeiska kommissionen, som också är beredd att införa en ny kategori – inaktiv del av jourarbetstid – i arbetstidsdirektivet för att lösa de problem som många medlemsstater upplever sedan EG-domstolen slagit fast att all jourtid som tillbringas på arbetsplatsen är arbetstid (C-151/02 Jaeger och C-303/98 SIMAP).

I ett samråd den 19 maj uppmanade kommissionen de europeiska organisationerna för arbetsgivare och arbetstagarare att inleda förhandlingar om de centrala frågorna i direktivet. Redan samma dag meddelade den europeiska organisationen för privata arbetsgivare, UNICE, emellertid att den inte ser några utsikter till att nå en förhandlingsuppgörelse.

Av svaren på det meddelande som kommissionen skickade ut tidigare i år (se *EU & arbetsrätt* nr 1/ 2004 sid 6) framgick det att parternas syn skil-

jer sig betydligt. När det gäller möjligheten att göra tillfälliga, individuella undantag från den maximala arbetstiden anser Europeiska Fackliga Samorganisationen, EFS, att den står i konflikt med direktivets syfte att skydda arbetstagarares säkerhet och hälsa och vill stryka denna möjlighet. UNICE å andra sidan önskar göra den permanent.

I samrådsdokumentet beskriver kommissionen även den ungefärliga inriktningen på de åtgärder som den själv kommer att föreslå om parterna inte löser det hela förhandlingsvägen. När det gäller de individuella undantagen ger kommissionen fyra handlingsalternativ, av vilka tre innebär att möjligheten behålls i någon form. Frågan om hur begreppet arbetstid skall definieras vill kommissionen lösa genom att införa en tredje kategori, ungefär, inaktiv del av jourarbetstid. Referensperioden för beräkning av arbetstiden vill kommissionen förlänga utan att närmare precisera hur mycket.

**Claes-Mikael Jonsson**

## Sverige: Inga övergångsregler för nya EU-medborgare men bättre möjligheter att övervaka kollektivavtalen

**S**om enda medlemsland mötte Sverige EUs utvidgning utan några övergångsregler för arbetstagare från de nya medlemsstaterna. Regeringen hade föreslagit sådana regler och möjligtvis var också en majoritet av riksdagens ledamöter för övergångsregler i någon form, men under alla omständigheter rådde oenighet om hur de i så fall skulle se ut. Därav blev därför inget.

Mindre uppmärksammat blev det faktum att riksdagens majoritet uppmanade regeringen att skyndsamt återkomma med förslag om hur de fackliga organisationernas möjligheter att övervaka kollektivavtalens efterlevnad kan förbättras, något som regeringen själv hade förutskickat i

sin skrivelse till riksdagen. Den redovisade även en rad andra åtgärder som den påbörjat eller planerat för att se till att regelsystemet på arbetsmarknaden skall fungera och tillsynen vara effektiv. Exempel är ökad kontroll av anställningsbevis när uppehållstillstånd beviljas och av att utländska "egenföretagare" verkligen är egenföretagare och har möjlighet att försörja sig. Vidare skall Arbetsmiljöverket få i uppdrag att analysera vilka problem som utvidgningen kan medföra när det gäller tillsynen av arbetsmiljön i företag och hos företagare registrerade i andra medlemsstater. I regeringkansliet utreder man om uppdragsgivare i bygg- och anläggningsbranschen skall ges

ansvar för uppdragstagares skatter och sociala avgifter. En arbetsgrupp med företrädare för arbetsmarknadens parter håller på att inventera vilka problem som kan finnas med bemanningsföretag. Och när EUs nya direktiv om offentlig upphandling skall genomföras avser regeringen också att låta utreda om Sverige kan ratificera ILOs konvention nr 94 om arbeidsklausuler i kontrakt där offentliga myndigheter är part.

**Kerstin Ahlberg**

Regeringens skrivelse 2003/04:119  
Särskilda regler under en övergångsperiod för arbetstagare från nya medlemsstater enligt anslutningsfördraget

## Norge: Premiär för allmängiltigförklaring för att motverka social dumpning

**D**en norska övergångsregleringen för individuella arbetssökande bygger på att man skall säga ja till arbetskraftsinvandring, men hindra diskriminering när det gäller löne- och anställningsvillkor. Personer från de nya medlemsländerna kan fritt komma och söka arbete i sex månader, men de måste ha uppehållstillstånd innan de kan börja arbeta. Det skall inte finnas några restriktioner utifrån en värdering av arbetsmarknadsbehov, kvalifikationer eller liknande, men det skall som huvudregel krävas ett arbete motsvarande heltid (eventuellt genom flera anställningar), samt lön i överensstämmelse med kollektivavtal eller förordning, eller vad som är vanligt på samma ort/yrkesområde. Detta måste dokumenteras genom att arbetsgivaren lägger fram ett konkret erbjudande om arbete på en särskild blankett eller ett standardiserat anställningsavtal undertecknat av den sökande och arbetsgivaren.

Upphållstillstånd ges för upp till tolv månader (med rätt till förlängning). Det ger rätt till välfärdsförmåner i linje vad som gäller för andra EU/EES-medborgare. Om arbetet upphör kan tillståndet upphöra, så

att en ny period med arbetssökande måste påbörjas. Efter att lovligt ha uppehållit sig i landet i tolv månader kommer arbetstagare från de nya medlemsländerna att omfattas av det vanliga EU/EES-regelverket. Regeringen har också föreslagit att man skall införa en registreringskyldighet för alla kategorier av EU/EES-arbetstagare. Arbejdstilsynet skall enligt ett förslag från majoriteten i Stortinget utöva tillsyn över att villkoren för uppehållstillstånd (lön, arbetstid med mera) uppfylls och kan rikta sanktioner mot arbetsgivare som bryter mot reglerna eller som medverkar till illegalt arbete.

Det är inte bestämt hur länge övergångsordningen skall gälla, men man har förberett en förstärkt statistikövervakning och löpande värdering av behovet i samråd med arbetsmarknadens parter. Ordningen innebär en markant liberalisering av villkoren för arbetskraftsinvandring från de nya medlemsländerna. Om man inte hade föreställt sig att arbetstagare därifrån i hög grad skulle anställas på deltid och/eller få lägre löner än andra EES-medborgare, kommer ordningen knappast att innebära några väsentliga inskränkningar i arbetsgivarnas möjligheter

att rekrytera arbetstagare från de nya medlemsländerna.

Det är en utbredd uppfattning i Norge att det största trycket mot nationella löne- och anställningsvillkor kommer att komma genom utstationering av arbetstagare av företag och genom tjänsters fria rörlighet. LO har därför krävt allmängiltigförklaring av minimilönerna i flera kollektivavtal vid en rad stora anläggningsarbeten. Kravet ser ut att få stöd i Tariffnemnda och kommer i så fall att innebära en nyskapelse inom norsk arbetslivsreglering. Den norska lagen om allmängiltigförklaring har hittills aldrig använts, och det kommer att uppstå många nya frågor om övervakning, Arbejdstilsynets roll, användning av stridsåtgärder, sanktioner med mera. Stortinget har också föreslagit att företagen skall kunna lägga fram personallistor och att arbetstagare skall kunna visa ID-kort, men en rad krav på att stärka förtroendevaldas rätt till insyn och samråd vid underentreprenader har avvisats.

**Jon Erik Dølvik, Fafo**

## Danmark: Heltidsjobb och lön enligt kollektivavtal villkor för arbets- och uppehållstillstånd

**E**Us utvidgning har orsakat en omfattande debatt i Danmark om hur många arbetstagar som kommer att komma från de nya medlemsstaterna, och vilken press detta skulle kunna innebära på de danska sociala förmånerna. När det gäller invandringen har man beräknat att siffran sannolikt kommer att ligga mellan 2 000 och 4 500 arbetstagar om året. Men det är naturligtvis en uppskattning och bl a fackföreningsföreträdare har påpekat att siffran kan bli mycket högre. När det gäller de sociala förmånerna har en arbetsgrupp inom regeringskansliet kommit fram till att det skulle kunna uppstå en "oavsedd användning" av dessa särskilt på tre områden. Det gäller 1) kontantstødet, där status som arbetstagar ger rätt till kontantstød om man inte fullt ut kan försörja sig själv, 2) föräldrapenningen som skulle kunna tas med ut ur landet och 3) dagpenning vid sjukdom, barnafödande och adoption, där man efter en kort tids arbete i landet skulle kunna kvalificera sig för bidrag och ta det med sig ut ur landet.

Detta ledde till en bred politisk överenskommelse, som principiellt gav medborgare i de nya medlemsländerna rätt att söka arbete i Danmark från den 1 maj 2004. De fick dock inte rätt till sociala förmåner under den tid som de söker arbete. När de får arbete skall de till skillnad från andra EU-medborgare ha ett särskilt uppehålls- och arbetstillstånd, som beviljas enbart om de har fått ett heltidsarbete med villkor som motsvarar dem som gäller på den danska arbetsmarknaden. Det betyder inga deltidsanställningar och det betyder att ansökan om arbetstillstånd kan avslås om lönen är för låg i förhållande till kollektivavtalen.

Nyanlända får inte rätt till arbetslöshetsersättning. Om de inte lyckas få arbete eller blir uppsagda förlorar de sitt uppehållstillstånd, men kan i vissa fall få hjälp till hemresan. Även om alla villkor är uppfyllda för den inresande kan regeringen för en viss tid stänga av tillströmningen av arbetskraft från de nya EU-länderna i

bestämda branscher eller regioner om tillgången blir så stor att det skadar danska arbetstagarers möjligheter att få arbete. Även möjligheterna att få sjukpenning och föräldrapenning begränsades.

Överenskommelsen genomfördes med ett så kallad lagpaket. De enda partier i Folketinget som inte röstade för var Dansk Folkeparti och det vänsterinriktade Enhedslisten. Arbetsmarknadens parter var nöjda med uppgörelsen. Dansk Arbejdsgiverforenings verkställande direktör betonade att överenskommelsen gör det möjligt att dra nytta av kompetensen hos arbetskraften i de nya EU-länderna. LOs ordförande var

nöjd med att utvidgningen inte kommer att innebära en försämring av arbetsvillkoren.

Men överenskommelsen har också mött kritik: Strängt taget innebär den att en polsk arbetare kan betala skatt i Danmark i nära sju år, bara för att få hjälp med en färjebiljett hem när och om han blir arbetslös. Enhedslisten påpekade att när ett uppsägningsbesked i realiteten är en spark ut ur landet motverkar avtalet syftet att trygga ordnade löne- och arbetsvillkor i Danmark – löntagare från de nya medlemsländerna blir beroende av arbetsgivarnas välvilja.

Søren Kaj Andersen  
Carsten Jørgensen, Faos

## Finland: 400 000 estländare argument för övergångsregler

**I** Finland trädde *lagen om förutsättningarna för förvärvsarbete för medborgare i Tjeckien, Estland, Lettland, Litauen, Ungern, Polen, Slovenien och Slovakien* i kraft den 1 maj 2004 (309/2004). Lagen, som alltså inte gäller för medborgare i Malta och Cypern, innebär att medborgare i de övriga åtta nya medlemsländerna likställs med medborgare från länder utanför EU då det gäller arbetstagarernas rätt till fri rörlighet. Regeln har dock vissa undantag, bl a för personer som redan arbetade i Finland när lagen trädde i kraft.

Den finska inställningen till möjligheterna att begränsa den fria rörligheten för arbetskraft har framförallt präglats av den snabba trafiken med bärplansbåtar mellan de baltiska länderna och Finland, som gör att man billigt och snabbt kan komma över från dessa länder för att söka arbete. Detta gäller särskilt Estland. En intervju-undersökning som finska LO (FFC) låtit göra gav vid handen att stora grupper arbetstagar (enligt vissa uppgifter 400 000 personer) var beredda att söka och ta arbete i Finland. Mot denna bakgrund kom statsmakten och arbetsmarknadsparterna i Finland redan under den föregående regeringens tid överens om att ta vara på möjligheten att

införa övergångsregler. Beslutet var dock inte okontroversiellt. Särskilt den gröna riksdagsgruppen motsatte sig förslaget och nuvarande statsminister Vanhanen föreslog offentligt under riksdagsbehandlingen, stödd av arbetsgivarparten, att man skulle begränsa övergångsperioden till ett år. Inte minst det faktum att ett flertal finska bemanningsföretag etablerat sig i Estland med syfte att hyra ut arbetskraft över gränsen fördes fram som ett argument mot att ha en för lång övergångsperiod.

Lagen godkändes dock som planerat för en period om två år. Enligt förarbetena (reg.prop 172/2003) skall giltighetstiden kunna förlängas. Mot bakgrund av den debatt som fördes vid lagens tillkomst förefaller det dock osannolikt att den förlängs.

Niklas Bruun

**A**lla direktiven om likabehandling mellan könen plus direktivet om bevisbördan i mål om könsdiskriminering bör slås ihop till en enda text i ett nytt direktiv, föreslår kommissionen. **C-M J**

KOM(2004) 279 slutlig Förslag till europaparlamentets och rådets direktiv om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet

## Marknadskontroll enligt finska arbetarskyddslagen likställd med kvantitativa importbegränsningar?

två nya mål i EG-domstolen ifrågasätts om tillämpningen av reglerna om marknadskontroll i den finska arbetarskyddslagen kan likställas med sådana kvantitativa importbegränsningar som är förbjudna enligt artikel 28 i EG-fördraget.

Den finska arbetarskyddslagen ålägger dem som tillverkar, importerar eller säljer arbetsutrustning att se till att utrustning som släpps ut på marknaden uppfyller en rad säkerhetskrav. Det ena målet rör en importör som dömts att betala böter och skadestånd sedan han släppt ut en farlig press på marknaden och en arbetare fått ett finger avklippt. Importören försvarar sig med att maskinen hade ett CE-märke när den kom från tillverkaren, som också hade skickat med en försäkran utfär-

dad av ett anmält organ om att pressen uppfyllde maskindirektivets (98/37) krav. Därmed kan inte han själv vara skyldig att göra några ytterligare kontroller, menar importören. De lägre instanserna har inte låtit sig

### NYA MÅL

övertygas, utan har ansett att varken tillverkarens eller arbetsgivarens ansvar begränsar importörens skyldighet att kontrollera att maskiner som släpps ut på marknaden uppfyller säkerhetskraven. Målet ligger nu i Finlands Högsta domstol som har bett EG-domstolen svara på frågor om i vilken mån och på vilka villkor gemenskapsrätten tillåter en medlemsstat att föreskriva en handlings- eller kontrollplikt för importörer eller andra aktörer i distributionsked-

jan.

Det andra målet är mer apart. Kärande är en italiensk tillverkare av billyftar som stämt både den finska staten och en inspektör från avdelningen för marknadskontroll, då han uttalat sig i medierna om att billyftarna var farliga – innan myndigheten avgjort ärendet. Tammerfors tingsrätt ställer tolv mycket invecklade frågor till EG-domstolen, som alla går ut på att utröna om inte inspektörens uttalanden är att likställa med en kvantitativ importrestriktion och om det är möjligt att kräva skadestånd av honom eller staten.

**Kerstin Ahlberg**

Mål nr C-40/04, Syuichi Yonemoto mot Virallinen Syyttäjä och Raine Pentti Pöyry, mål nr C-470/03, A.G.M.-COS.MET Srl mot finska staten och Tarmo Lehtinen

## Generaladvokat föreslår att kollektivavtal skall tolkas i enlighet med direktivregler

Kollektivavtalet om anställningsvillkor för arbetstagare och personer under utbildning vid det tyska Röda korset skall tolkas i enlighet med arbetstidsdirektivets artikel 6.2 om veckoarbetstidens längd. De anställda är alltså inte skyldiga att arbeta mer än 48 timmar i genomsnitt per vecka. Det skriver generaladvokaten Dámaso Ruiz-Jarabo Colomer i sitt nya förslag till dom i det uppmärksammade Pfeiffer-målet.

Som *EU & arbetsrätt* tidigare rapporterat (se nr 1/2004 sid 1) har den ovanliga handläggningen av målet orsakat spekulationer om att EG-domstolen kan vara på väg att slå fast en princip om så kallad horisontell

direkt effekt, vilket skulle innebära att direktivbestämmelser som är tillräckligt precisa och ovillkorliga

### EG-DOMSTOLEN

skulle kunna åberopas direkt i förhållanden mellan privaträttsliga subjekt om en medlemsstat inte har genomfört dem på ett korrekt sätt. Hitills har domstolen som huvudregel enbart tillerkänt sådana regler vertikal direkt effekt, det vill säga att de enbart kan åberopas gentemot staten men inte mot enskilda.

Den tyska arbetstidslagen strider, enligt generaladvokaten, mot arbetstidsdirektivet då den tillåter arbetsmarknadens parter att sluta kollek-

tivavtal om längre arbetstid än tio timmar om dagen. Han menar också att direktivets regel om veckoarbetstidens längd är tillräckligt klar, precis och ovillkorlig för att – i princip – ha direkt effekt. Han vill dock inte gå så långt som till att slå fast en generell princip om horisontell direkt effekt. I stället förordar han i detta fall att kollektivavtalet skall tolkas i enlighet med direktivet. Det är också en nyhet, då denna princip om så kallad direktivkonform tolkning hitills enbart har varit tillämplig när de nationella domstolarna tolkar lagar och myndighetsbeslut.

**Kerstin Ahlberg**

Mål nr C-397/01, Bernhard Pfeiffer m fl mot Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Waldshut e V, generaladvokatens förslag till dom den 27 april 2004

## 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 \_\_\_\_\_

## ”Arbetstagarrepresentants rätt röja insiderinformation starkt beroende av nationella regler”

**E**n arbetstagarrepresentant i en bolagsstyrelse kan i vissa fall få lämna ut insiderinformation till ordföranden i sin fackliga organisation, och denne kan på vissa villkor också få föra informationen vidare. Det är innebörden av generaladvokaten Luís Miguel Póiares Maduros förslag till dom i det mål där två fackliga förtroendemän åtalats för brott mot den danska insidertlagen.

Generaladvokaten konstaterar att det förbud mot att röja insiderinformation som finns i EUs insiderdirektiv kan komma i konflikt med arbetstagarernas rätt att få information om händelser som sannolikt kommer att påverka deras situation, och att det därför blir nödvändigt att förena de skilda mål som de två regelverken syftar till. Den avgörande frå-

gan i målet är om det kan anses vara ”ett normalt led i fullgörande av [förtroendemännens] tjänst, verksamhet eller åligganden” att röja sådan information som de båda gjort. Svaret i det konkreta fallet är starkt beroende av de nationella regler som styr utövningen av och karaktären på förtroendemännens uppgifter, menar generaladvokaten, som flera gånger med instämmande refererar till den svenska regeringens muntliga yttrande vid förhandlingen i domstolen (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2004 sid 9). Samtidigt måste de nationella domstolarna tolka den inhemska rätten mot bakgrund av direktivets syfte, som är att säkerställa att alla presumtiva investerare har tillgång till samma information. Därför kan en styrelseledamot röja insiderinformation bara för att inhämta expertråd

för att kunna fullgöra sina ålagganden och utan att lämna ut mer information än vad som behövs för att experten skall kunna ge relevanta råd. Till skillnad från den danska regeringen anser generaladvokaten också att en fackföreningsordförande i princip kan betraktas som en oberoende expert. När det sedan gäller fackföreningsordförandens rätt att föra information vidare till andra förtroendevalda och anställda inom organisationen är den begränsad till vad som är nödvändigt för att ordföranden skall kunna fullgöra sina åligganden, i detta fall att ta tillvara arbetstagarernas intressen i bolaget RealDanmark. **Kerstin Ahlberg**

C-384/02, Anklagemyndigheten mot Knud Grøngaard och Allan Bang, generaladvokatens förslag till dom den 25 maj 2004

### NYA MÅL

#### Visstidsarbete

*C-53/04, Cristiano Marrosu och Gianluca Sardino mot Azienda Ospedaliera San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate*

Hindrar direktivet om visstidsarbete (1999/70) en nationell lagstiftning som innebär att offentliganställda till skillnad från anställda i den privata sektorn inte garanteras tillsvidareanställning när tvingande regler om på varandra följande avtal om tidsbegränsad anställning åsidosatts?

*C-144/04, Werrner Mangold mot Rüdiger Helm*

Innebär direktivet om visstidsarbete ett förbud mot försämring i form av en sänkning av åldern från 60 till 58 år för att omfattas av visst skydd? Hindrar det en bestämmelse som inte innehåller några begränsningar för att förhindra missbruk? Hindrar direktiv 2000/78 om likabehandling i arbetslivet en bestämmelse som tillåter att anställningsavtal med arbetstagare som fyllt 52 år tidsbegränsas utan krav på objektiv grund?

#### Kollektiva uppsägningar

*C-81/04, Veronika Richbert mot VK GmbH Service Gesellschaft für Vermö-*

*genszuordnung und Kommunalisierung mbH*

Syftar ordet ”uppsägning” i direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59) på den första åtgärd som vidtas för att avsluta anställningsförhållandet, eller på den tidpunkt då anställningen upphör? Skall överläggningar enligt direktivet vara avslutade innan anställningsavtalet sägs upp eller räcker det att de genomförs först därefter?

#### Arbetstid

*C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg mot Leiter der Feuerwehr Hamburg*

Är arbetstidsdirektivet tillämpligt på en statlig brandkårs insatsstyrkor?

*C-128/04, Openbaar Ministerie mot Annik Andréa Raemdonck och Raemdonck-Janssens BVBA*

Tolkning av uttrycket ”material eller utrustning” i förordning 3820/85 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter.

*C-131/04, C D Robinson-Steele mot R. D. Retail Services Ltd*

Är det förenligt med arbetstidsdirektivet att en arbetsgivare kan inkludera semesterlön i en arbetstagarers timlön och betala den som en del av lön för utförd arbetstid utan av-

seende på den semester som arbetstagaren faktiskt har tagit ut?

#### Likabehandling

*C-108/04, Divina Cortiñas Yáñez mot Instituto Nacional de la Seguridad Social och Tesorería General de la Seguridad Social*

Är det förenligt med direktivet om likabehandling i systemen för social trygghet (79/7) att det ställs särskilda villkor för att personer som är gifta skall få ansluta sig till ett system för social trygghet?

#### Fri rörlighet

*C-69/04, Fallimento Ligabue Gate Gourmet SpA mot LSG Sky Chefs SpA m fl*

De som levererar tjänster till flygplatser i Italien är enligt lag skyldiga att anställa viss personal, vilket begränsar deras möjligheter att själva avgöra vilka och hur många anställda de skall ha och att besluta om deras löner. Är detta förenligt med fördragets regler om fri rörlighet?

*C-168/04, Kommissionen mot Österrike*

Tjänsteleverantörer som utstationerar arbetstagare från tredje land till Österrike måste gå igenom tre olika kontrollförfaranden. Enligt kommissionen är detta ett otillåtet hinder för den fria rörligheten.

PORTO  
BETALT

## Posttidning-B

Arbetslivsinstitutet  
SE-113 91 STOCKHOLM  
Sverige

# Analys av EUs arbetsrätt i ljuset av förslaget till nytt fördrag

Ruth Nielsen: *Europaeisk arbejdsret, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København, 2003, 499 sidor. ISBN: 87-574-0944-7*

### I BOKHANDELN

**E**uropaeisk arbejdsret ges en systematisk och överskådlig presentation av EUs gällande arbetsrätt. Regleringen – som den idag ter sig mot bakgrund av den historiska utvecklingen av den europeiska sociala modellen – analyseras i ljuset av nationell och internationell rätt i fråga om det individuella anställningsförhållandet, information, samråd och medbestämmande, social dialog, omstrukturering av verksamheter, arbetsmiljö samt likabehandling och diskriminering. Även förhållandet mellan arbetsrätten och reglerna till skydd för den inre marknaden behandlas, liksom en rad process- och sanktionsrättsliga problem. Framställningens tyngdpunkt ligger på beskrivningen av de stora dragen i utvecklingen snarare än på en detalj-analys av regleringen.

Boken är komparativrättslig i den meningen att EUs arbetsrätt beskrivs som ett system som inspirerats av medlemsstaternas nationella rättsordningar och folkrätten, och växt fram ibland i symbios, ibland parallellt med dessa regelsystem.

Författaren söker förklara det – ofta komplexa – samspel som försiggår horisontellt och vertikalt, dels mellan dessa självständiga regelverk, dels mellan EU-arbetsrättens egna rättskällor. Hon beskriver bl a hur folkrättslig reglering rörande grundläggande fri- och rättigheter, t ex Europarådets sociala stadga och Europakonventionen för mänskliga rättigheter, gradvis har integrerats i EG-rätten och rört sig uppåt i dess interna rättskällehierarki.

I jämförelserna med nationell rätt tas bl a upp hur EUs arbetsrätt dels influerats av, dels förhåller sig till olika medlemsländers rättsordningar. Författaren pekar t ex på att vissa kontinentalrättsliga modeller (t ex den tyska) starkt påverkar och på ett strukturellt plan väl överensstämmer med EUs modell, medan andra (t ex Englands och Danmarks) är så avvikande att kollisioner inte sällan uppkommer. Trots detta har de senare länderna ofta lättare att uppfylla unionens sysselsättningspolitiska mål.

Av stort intresse är att författaren ger en prognos beträffande de arbetsrättsliga konsekvenserna av 2003 års förslag till ny författning för EU inom ramen för varje rätts-

område. Det faktum att länderna i denna avser att inlemma EUs stadga om grundläggande rättigheter från år 2000 kommer att stärka EUs grundrättsdimension, vilket helt i linje med de senare årens tendens mot ökat fokus på kollektiva rättigheter väntas stärka arbetsrättens konstitutionella status radikalt, bl a genom att rättigheter som föreningsfrihet och konflikträtt fördragsfästs.

Pernilla Lundblad



### KALENDARIET

Torsdag den 19 – fredag den 20 augusti

#### Legal Perspectives in a Global Business Environment

– ett symposium arrangerat av Institutionen för handelsrätt vid Lunds universitet.

Ett av temana för symposiet är internationell arbetsrätt. Som inledare medverkar bl a professor Roger Blanpain (Universitetet i Tilburg), Lynn Rosberry (Handelshøjskolen i Köpenhamn) och Jonas Malmberg (Arbetslivsinstitutet). För anmälan och ytterligare information se <http://www.busilaw.lu.se/symposium>

**I september fortsätter** Arbetslivsinstitutets serie med öppna arbetsrättsseminarier på Vanadisvägen 9 i Stockholm. För senaste information om seminarierna se <http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>

**EU & arbetsrätt – och mycket mer – finns på**  
**<http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>**

  
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 Johnson, Ruth Nielsen. **Postadress:** Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-113 91 STOCKHOLM, Sverige. **Pressläggning:** 10 juni 2004 **Nästa nr kommer:** september 2004. Arbetsmiljöverkets tryckeri **ISSN** 1402-308