

DOM I VIKING LINE-MÅLET:

Engelsk underrätt förbjöd strejk i Finland med stöd av EG-fördraget

Finska sjömän får inte strejka för att försvåra en utflaggning av Viking Lines färja Rosella till Estland eller förtä de ekonomiska fördelarna av utflaggningen för rederiet, eftersom detta skulle strida mot EG-fördraget. Det är slutsatsen i den dom som en engelsk underrätt gav den 17 juni i målet Viking Line mot Internationella transportarbetarfederationen (ITF) och Finska Sjömansunionen (FSU)

Det finskägda rederiet väckte talan mot de två organisationerna i höstas (se *EU & arbetsrätt* nr 3-4/2004 sid 3). Viking hade för avsikt att flagga ut Rosella från finsk till estnisk flagg i syfte att sänka lönekostnaderna, och befarade att ITF och FSU skulle försöka hindra detta genom att vidta stridsåtgärder. Rederiet krävde därför att den engelska domstolen skulle förbjuda organisationerna att vidta några som helst påtryckningsåtgärder med syfte att

- förmå Viking Line att avstå från att flagga ut fartyget,
- kräva att finska arbetsvillkor eller motsvarande tillämpas på besättningens anställningsförhållanden eller att

- kräva att finsk besättning används på fartyget också i framtiden.

Talan grundades primärt på EG-rätten. Enligt Viking Line skulle ITFs och FSUs krav begränsa rederiets ekonomiska rörelsefrihet i strid med EG-fördragets regler om fri rörlighet för arbetstagare, fri etableringsrätt och fri rörlighet för tjänster, inklusive förordning 4055/86 som garanterar rätten till fri rörlighet av tjänster på sjöfartens område.

På alla centrala punkter biföll domaren Justice Gloster Viking Lines talan. Förbud utfärdades på obestämmd tid och stärktes med hot om såväl ekonomiska påföljder som straff för fackliga funktionärer som bryter mot förbudet.

Domen baserar sig uttryckligen på EG-rätten. Parterna i målet är ense om att Viking Line med stöd av EG-rätten har en ostridig befogenhet att flagga ut fartyget. I domen hävdas nu att stridsåtgärder som försvårar utflaggningen eller förtär de ekonomiska effekterna av den är att jämställa med stridsåtgärder som syftar till att förhindra själva utflaggningen. Domaren menar också att även om en stridsåtgärd i syfte att tillvarata löntagarintressen vid en utflaggning är tillåten enligt finsk rätt (utan beaktande av EG-rätten), så innebär EG-rättens inverkan att den är förbjuden, i första hand på grund av att den står i strid med den fria etableringsrätten. Vidare vore den direkt diskriminerande på grund av nationalitet, eftersom den syftar till att gynna finska sjömän på bekostnad av estniska sjömans intressen.

Domaren späder på med att konstatera att detta under alla omständigheter vore en indirekt diskriminering som inte går att rättfärdiga med några "objektiva skäl" och att stridsåtgärderna sannolikt även kan strida mot reglerna om fri rörlighet för personer och tjänster.

Domaren för ett långt resonemang om huruvida EG-rättsfrågorna borde föreläggas EG-domstolen för ett förhandsavgörande, och väljer

till sist att avstå. På denna punkt påpekar hon dock att man väl kan hävda motsatt uppfattning. Hon menar också att målet som helhet är komplext och svårbedömt och framhåller att det bör behandlas med förtur om det överklagas.

Domen, som är på 111 sidor, är klart och redigt skriven. Den representerar en radikal tolkningslinje i EG-rätten som renodlat och konse-

- Svensk strejk till EG-domstolen s 2
- Finland inför effektivare kontroll s 2
- Danska avtal problematiska s 3
- Gränsöverskridande avtal regleras? s 5

kvant ger företräde åt ekonomiska friheter på bekostnad av fackliga och sociala aspekter. I den sannolikt förestående processen i besvärinstansen ger domen nu en god möjlighet för ITF och FSU att utveckla den rättsliga argumentationen i en process som – också enligt domaren – i underrätten varit mycket koncentrerad på att klarlägga fakta i målet. Domen innefattar tolkningar av EG-rätten som är nya och så pass uppseendeväckande att det ter sig osannolikt att högre instanser kan bifalla domslutet som sådant utan att inhämta ett förhandsbesked från EG-domstolen.

Niklas Bruun

The High Court of Justice Queen's Bench Division Commercial Court
Case No. 2004 Folio 684
Domen finns tillgänglig på
Forum för forskning om arbetsrätt
<http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>

Svenska AD frågar EG-domstolen om stridsåtgärder mot lettiskt företag

Det går inte att avgöra tvisten om stridsåtgärderna vid ett skolbygge i Vaxholm utan att be EG-domstolen om hjälp med att tolka EG-rätten, anser den svenska Arbetsdomstolen. Processen mellan det lettiska företaget Laval un Partneri Ltd och två svenska fackförbund (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2005 sid 2) går alltså vidare. Svenskt Näringsliv garanterar Lavals rättegångskostnader med 500 000 kr.

Företagets inställning är att stridsåtgärderna skall förklaras olovliga, både för att Byggnadsarbetareförbundets avtalskrav gick så långt att de innebar ett oproportionerligt hinder för den fria rörligheten, och för att den svenska lex Britannia, enligt vilken stridsåtgärderna mot Laval var lovliga, innebär att utländska arbetsgivare diskrimineras på grund

av nationalitet och att den alltså strider mot EG-rätten.

De fackliga organisationernas uppfattning är att målet kan avgöras utan EG-domstolens inblandning. Eftersom syftet enbart var att få Laval att teckna kollektivavtal utan att det trängde undan det lettiska kollektivavtal som företaget var bundet av, var stridsåtgärderna tillåtna enligt svensk rätt oberoende av lex Britannia, menar de. Om sedan avtalskraven skulle komma i konflikt med EG-rätten för att de var för långtgående så är det en fråga för sig, som inte hör ihop med frågan om huruvida stridsåtgärderna är tillåtna.

Men om fackförbunden vann första ronden i AD, då domstolen inte gick med på arbetsgivarens yrkande om interimistiskt förbud, slutade andra ronden i Lavals favör. AD

beslöt inte bara att be EG-domstolen om förhandsbesked, den tog också ställning i sak på ett par punkter.

Dels slår AD fast att Byggnadsvisst avsåg att tränga undan det lettiska kollektivavtalet. Det betyder att utgången i målet beror på om lex Britannia är förenlig med EG-rätten. Dels underkänner AD med en summarisk motivering redan nu fackförbundens invändning att stridsåtgärderna under alla omständigheter var tillåtna eftersom de vidtagits av tvingande hänsyn till ett allmänt intresse som berättigar inskränkningar i den fria rörligheten, nämligen skyddet mot social dumpning.

En ledamot var skiljaktig och ansåg att AD skulle avgöra målet utan att begära förhandsbesked.

Kerstin Ahlberg

ADs beslut 49/2005, den 29 april 2005

Förslag om effektivare övervakning av utstationerade arbetstagares villkor i Finland

Övervakningen av arbetsvillkoren för arbetstagare som utstationeras till Finland skall bli effektivare, genom att en rad nya förpliktelser läggs på de utländska arbetsgivarna. Det föreslår arbetsgruppen Ulteva 2 som överlämnade sitt betänkande till arbetsminister Tarja Filatov den 26 maj.

Som *EU & arbetsrätt* tidigare rapporterat (se nr 1/2005 sid 2) är de flesta branscher i Finland täckta av allmängiltiga kollektivavtal, vilka gäller även för utländska företag som sänder personal till Finland. Nu skall även de som arbetar i branscher där det inte finns något sådant kollektivavtal garanteras "normal och skälig lön", genom att avtalet mellan den utländska arbetsgivaren och arbetstagaren jämkas om den lön som de kommit överens om är väsentligt lägre än vad som är normalt och skäligt. Som måttstock kan t ex ett icke allmänt bindande kollektivavtal användas. När det gäller anställda i utländska bemanningsföretag som sänds ut till Finland skall dessa ha samma minimilön som anställda i finska bemanningsföretag.

För att stärka övervakningen föreslår arbetsgruppen också en rad nya förpliktelser för de utländska arbetsgivarna. Om arbetet pågår i mer än 14 dagar skall arbetsgivaren ha ett ombud i Finland, som kan företräda honom i domstol och ta emot myndighetsdokument och stämningar, från det att arbetet börjar och minst tolv månader efter att det avslutats. Det är den som beställer arbetet som skall se till att företaget tillsätter ett ombud. Brott mot denna omsorgsplikt är straffbelagt.

Då arbetet inleds skall de utländska arbetsgivarna genom sitt ombud i Finland (eller i hemlandet om inget ombud har utsetts) tillhandahålla arbetsgivarens och arbetstagarens personuppgifter och en utredning om den utsända arbetstagarens arbetsvillkor, bl a arbetsavtalets längd, platsen för arbetets utförande, arbetsuppgifterna, vilket kollektivavtal som skall tillämpas, grunderna för fastställande av lönen samt arbetstiden. Det krävs också en utredning om arbetstagarens rätt att arbeta i landet, dvs. huruvida personen kommer från någon av EUs medlemssta-

ter eller t ex har arbetstillstånd.

Därtill skall arbetsgivarens ombud eller arbetsgivaren själv kunna tillhandahålla arbetstidsjournal och information om de löner som betalats ut, ifall arbetet i Finland varar längre än åtta dagar. Även dessa bestämmelser är straffbelagda.

Utredningen om de utsända arbetstagarnas arbetsvillkor skall tillhandahållas facklig förtroendeman eller förtroendefullmäktig. Om han eller hon inte representerar arbetstagaren, krävs ett befullmäktigande från denne. Ett tydligt bevis på den utsända arbetstagarens egen vilja skall vara tillräckligt.

Gruppen, som bestod av företrädare för olika ministerier och arbetsmarknadsorganisationer, står enhälligt bakom alla förslag. Att även arbetsgivarna har ett intresse av sådana här regler förklaras bl a av att det efter EUs utvidgning har startats drygt 2 800 helt finskägda företag i Estland, av vilka många är bemanningsföretag.

Niklas Bruun

Arbetsgruppens Ulteva 2s betänkande Ehdotus lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamiseksi

Problematiskt genomföra direktiv med danska kollektivavtal

Danska kollektivavtal är problematiska som instrument för att implementera direktiv, hävdar Ole Hasselbalch i denna artikel. Förklaringen ligger i "det fagretlige system", dvs. den ordning där kollektivavtalstvister löses genom förhandling och i sista hand skiljedom, "faglig voldgift". Hasselbalch utvecklar sina argument i en längre version av artikeln på Forum för forskning om arbetsrätt: <http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>

Ett direktiv skall enligt EU-rättens regler omsättas i otvetydiga, klara och offentligt tillgängliga minimiregler, som gäller automatiskt och ovillkorligt för alla. Varje berättigad skall själv kunna påtala åsidosättande vid nationella domstolar, som skall kunna vidta effektiva sanktioner. Danska kollektivavtal är mot denna bakgrund ett problematiskt implementeringsinstrument.

De hittills genomförda arbetsrättsliga direktiven representerar olika modeller när det gäller kollektivavtalens roll:

Typfall 1: Ofta säger direktivet inget alls om möjligheten att implementera genom kollektivavtal. Eller möjligheten nämns visserligen, men medlemsstaterna åläggs att garantera de resultat som direktivet syftar till. I båda dessa fall måste det stiftas en implementeringslag som säkerställer att ingen arbetstagare faller utanför skyddsreglerna. Men inget hindrar att man i lagen bestämmer att den inte gäller om motsvarande regler följer av kollektivavtal. Det måste emellertid också finnas effektiva sanktionsmöjligheter vid överträdelse av kollektivavtalet, och en löntagare som anser sig kränkt skall kunna få detta prövat på rättslig väg.

Typfall 2: Ibland tillåter direktivet i vissa avseenden och på vissa villkor avsteg genom kollektivavtal. Också då måste en implementeringslag antas, men den kan göra undantag för avvikande ordningar i kollektivavtal innanför direktivets ramar.

Typfall 3: Andra gånger upphöjer direktivet ett visst avtal, t ex avtalet om deltidarbete mellan UNICE,

CEEP och EFS, till EU-rätt. Här beror det på innehållet i det aktuella avtalet och direktivet, om och i så fall i vad mån nationella avtalsparter kan inrätta sina egna ordningar.

Typfall 4: Slutligen kan direktivet innehålla föreskrifter som på grund av sin natur kräver inblandning av myndigheter eller offentligrättsliga institutioner, så att de helt eller delvis inte går att uppfylla genom privaträttsliga avtal som kollektivavtal.

Klagovägen

De som är organiserade i den avtalsbärande fackliga organisationen har givit organisationen fullmakt att ta tillvara deras angelägenheter och måste normalt finna sig i de förlikningar som den ingår. Enligt *arbeitsretslovens* 11§ 2 st kan de dock väcka talan vid de allmänna domstolarna om de visar att den fackliga organisationen inte tänker ta upp kravet till prövning i det fackrättsliga systemet. Det finns också ett problem i förhållande till avtal som i praktiken enbart på ett neutralt sätt realiserar ett direktiv.

Typfall 1: När det rör sig om en avtalsklausul som enligt direktivets uppbyggnad skall vara ett fullkomligt neutralt återgivande av direktivet måste löntagaren normalt kunna välja att göra sitt krav gällande vid de allmänna domstolarna.

Typfall 2: När man har slutit ett kollektivavtal på grund av en särskild direktivregel om att sådana avtal är tillåtna är det ju en nödvändig förutsättning för att denna ordning skall fungera att arbetstagaren inte helt enkelt kan gå till de allmänna domstolarna och härvid eventuellt också "gå förbi" organisationens i direktivet förutsatta rådgivningsrätt (inbegripet rätten att eventuellt ingå förlikning). En organiserad arbetstagare tycks därför vara hänvisad till att gå den fackrättsliga vägen på de semidispositiva reglernas område, så länge denna är tillgänglig.

Typfall 3: Om direktivet upphöjer ett avtal till EU-rätt beror det på detta avtal vilket av ovanstående områden som de nationella avtalspar-

terna befinner sig inom.

Den oorganiserade arbetstagaren har enbart anställningslagen och sitt enskilda anställningsavtal att hålla sig till och företräds per definition inte av den fackliga organisationen i förlikningsförhandlingar. Konsekvensen är att personen har talerätt vid domstolarna, om det inte finns ett enligt skiljedomslagstiftningen bindande och tillräckligt klart skiljedomsavtal.

Klagomålets materiella grund

När ett mål inom området för ett implementeringsavtal hamnar i domstol är frågan om det skall bedömas utifrån *avtalets* eller *implementeringslagens* regler. Svårigheten är att det i praktiken ofta är omöjligt för en arbetstagare att få full klarhet i vad som ligger i avtalet, om han inte har organisationernas stöd.

En dansk kollektivavtalsklausul behöver sålunda inte vara skriftlig och tolkningen och utfyllnaden av den beror till mycket stor del av de oskrivna kutymer och överenskommelser mellan avtalsparterna i fråga, som en utomstående inte har någon möjlighet att få reda på.

För en organiserad arbetstagare, vars ärenden måste sluta vid domstol därför att hans organisation lämnar honom i sticket, kommer hans anställningsavtal att i mycket stor utsträckning vara bundet till kollektivavtalet. När han skall föra sin talan själv kommer emellertid kollektivavtalet inte att kunna komma till användning i större mån än avtalsrättens allmänna regler och bevismöjligheterna tillåter. Det avtalsinnehåll som arbetstagare enligt allmänna regler om tolkning av avtal inte kan antas ha anslutit sig till kommer således att falla utanför.

Så mycket mer måste detta gälla för oorganiserade, som överhuvudtaget bara har möjlighet att gå till domstol med sina krav. Rättsäkerhetshänsyn säger att den oorganiserade måste ha denna rätt, till och med om en lagregel skulle föreskriva motsatsen.

Ole Hasselbalch
professor, Handelshøjskolen i Århus

Likabehandlingsdirektiven genomförda i grannländerna Sverige kommer inte att hinna i tid

Strax före nyår 2004 blev diskriminering på grund av ålder eller handikapp förbjuden i dansk lag. Därmed hade Danmark genomfört de sista lagändringar som de två likabehandlingsdirektiven från år 2000 krävde.

Som *EU & arbetsrätt* tidigare rapporterat (se nr 2/2003 sid 2) röstade Folketinget ned ett första förslag till lag som skulle genomföra de arbetslivsrelaterade delarna av det "etniska" likabehandlingsdirektivet (2000/43). Detta kunde därmed inte genomföras inom den tid som direktivet angav. Även genomförandet av det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78) blev några månader försenat, utom när det gäller diskrimineringsgrunderna ålder och funktionshinder, för vilka genomförandefristen ännu inte har gått ut.

Danmark har sedan 1996 haft en lag som förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av ras, hudfärg, religion, politisk åskådning, sexuell läggning och nationellt, socialt eller etniskt ursprung. Det två likabehandlingsdirektiven från år 2000 är primärt genomförda i denna lag.

Lagen ändrades två gånger under förra året. Den 15 april 2004 infördes de nya definitionerna av begreppet diskriminering (direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och föreskrift att diskriminera) i dansk lag och Institutet för Mänskliga Rättigheter fick kompetens att – utöver att behandla klagomål om diskriminering utanför arbetslivet enligt lagen om etnisk likabehandling (lag nr 374 av 28.5.2003) – också behandla klagomål om diskriminering i arbetslivet. Den 28 december 2004 infördes även ålder och handikapp som skyddskriterier i diskrimineringslagen.

Lagen innehöll före genomförandet av de båda direktiven ingen egentlig definition av begreppet diskriminering. Numer återger den danska diskrimineringslagen nästan ordagrant direktivens definitioner.

Bestämmelser i individuella avtal och kollektivavtal och i verksamhetens interna regler etc som strider mot diskrimineringsförbudet är

ogiltiga. Detta gäller också bestämmelser i stadgar och liknande för självständiga yrken och för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Oberoende av detta är det tillåtet att behålla gällande åldersgränser som är fastställda i kollektivavtal, förutsatt att åldersgränserna är sakligt motiverade av ett legitimt syfte inom de ramar som dansk rätt ställer upp, och att de är ändamålsenliga och nödvändiga för att uppnå detta syfte.

Diskrimineringsförbudet hindrar inte heller bestämmelser i individuella avtal eller kollektivavtal om att anställningsförhållandet skall upphöra när arbetstagaren fyller 65 år. Denna bestämmelse går sannolikt längre i att godta särbehandling på grund av ålder än det underliggande direktivet tillåter.

Som ett led i genomförandet av det allmänna likabehandlingsdirektivet togs även den tidigare 18-årsgränsen i *funktionærlovens* 2b§ för

skydd mot uppsägning utan saklig grund bort.

Ruth Nielsen

Även Finland och Norge har nu genomfört de båda likabehandlingsdirektiven från år 2000 – Norge trots att det inte är skyldigt att genomföra dem. Direktivet är antagna med artikel 13 i EG-fördraget som rättslig grund, som saknar motsvarighet i EES-avtalet. Sverige har ännu inte genomfört den del av det allmänna likabehandlingsdirektivet som gäller diskriminering på grund av ålder. Visserligen har medlemsstaterna fortfarande tiden fram till början av december nästa år på sig för detta, men det förefaller osannolikt att Sverige skall hinna genomföra reglerna om åldersdiskriminering i tid. Det finns inte ens ett utredningsförslag ännu.

Kerstin Ahlberg

Individuella undantag kvar i nytt förslag om arbetstider

Villkoren för att arbetsgivare skall kunna avtala med enskilda arbetstagare om individuella undantag från den genomsnittliga arbetstiden på högst 48 timmar per vecka skall stramas upp ytterligare, men möjligheten skall inte tas bort helt. Det är innebörden av det modifierade förslag till ändringar i arbetstidsdirektivet som kommissionen lade fram den 31 maj. Kommissionen håller också fast vid sitt tidigare förslag om att introducera två nya begrepp, "jourtid" och "inaktiv del av jourtid" (se *EU & arbetsrätt* nr 3-4/2004 sid 9).

Europaparlamentet har krävt att möjligheten till individuella undantag från 48-timmarsregeln skall tas bort tre år efter att direktivet trätt i kraft. Kommissionen föreslår istället att villkoren för tillämpningen av det individuella undantaget stramas upp, men försöker samtidigt att gå parlamentet till mötes genom att föreslå att möjligheten till individuella undantag tas bort tre år efter att di-

rektivet skall vara genomfört i medlemsstaterna. Samtidigt vill kommissionen ge medlemsstaterna möjlighet att förlänga perioden för individuella undantag bortom treårsgränsen genom ett slags tillståndssystem, där de kan begära förlängning hos kommissionen, som avgör om en sådan begäran skall beviljas.

Europaparlamentet har också förkastat förslaget om att inaktiv del av jourtiden inte skall betraktas som arbetstid.

Kommissionen lade fram det nya ändringsförslaget för ministerråds-mötet den 2 juni. Medlemsstaterna kunde dock inte enas om förslaget eller andra ändringar i arbetstidsdirektivet. Storbritannien, där möjligheten till individuella undantag utnyttjas mer än någon annanstans, tar över ordförandeskapet för EU den 1 juli. Sannolikheten för att en kompromiss skall kunna nås under detta år förefaller därmed inte stor.

Claes-Mikael Jonsson

KOM 2005 (246) den 31 maj 2005

Kommissionen vill ha regler om gränsöverskridande förhandlingar

För att ge arbetsmarknadens parter större utrymme att agera över nationsgränserna kommer Europeiska kommissionen att föreslå regler som skall göra det möjligt för parterna "att formalisera karaktären på och resultaten av de gränsöverskridande kollektivförhandlingarna". Så skriver kommissionen i den "socialpolitiska dagordning" för de närmaste fem åren som den antog för en tid sedan. Även om kommissionen formulerar sig på sitt vanliga kringgående sätt, låter det alltså som om den vill skapa något slags rättslig ram – ordet regler nämns uttryckligen – kring gränsöverskridande avtalsförhandlingar och kollektivavtal.

I handlingsplanen sägs också att det förslag om skydd för arbetstagarpersonuppgifter som har varit på tapeten i flera år (se *EU & arbetsrätt*

nr 4/2002 sid 5) skall läggas fram under 2005. Andra jämförelsevis konkreta planer är att direktiven om företagsöverlåtelser och om kollektiva uppsägningar skall uppdateras och de olika bestämmelserna om information och samråd i olika direktiv skall konsolideras.

Kommissionen har också för avsikt att anta en grönbok om arbetsrättens utveckling, med syftet att stimulera en diskussion som i sin tur kan leda till förslag "för att modernisera och förenkla de nuvarande bestämmelserna".

Det samlade intrycket är att den nya kommissionen inte alls har samma ambitioner på det arbetsrättsliga planet som den förra och att den vill överlåta det mesta på arbetsmarknadens parter.

Det märks också i andra sammanhang. Strax innan den gamla kom-

missionen avgick samrådde den med Europeiska fackliga samorganisationen, EFS, och arbetsgivarorganisationerna Unice och Ceep om en eventuell revidering av direktivet om europeiska företagsråd. EFS svarade att en översyn av direktivet var mycket angelägen. I mars i år kom den nya kommissionen med ett meddelande om strukturomvandling och sysselsättning vilket också, angav det, utgjorde det andra samrådet med arbetsmarknadens parter om översynen av direktivet om europeiska företagsråd. I själva verket är "samrådet" en enda lång uppmaning till parterna att utveckla riktlinjer och främja goda exempel på hur man kan hantera strukturomvandlingen i företagen. Kommissionen har uppenbarligen inga planer på att föreslå en översyn av direktivet. **KA**

KOM (2005) 33 Den socialpolitiska dagordningen; KOM(2005) 120 Att förutse omstruktureringar och ge stöd i samband med dem i syfte att utveckla sysselsättning

Direktiv om gränsöverskridande fusioner klart Dags för direktiv om flytt av huvudkontor

Nu är direktivet om gränsöverskridande fusioner i hamn. Det står klart sedan Europaparlamentet antagit den kompromiss som medlemsstaterna tidigare enats om (se *EU & arbetsrätt* nr 3-4/2004 sid 10). Det som återstår är ett formellt beslut i ministerrådet och juristlingvistisk granskning. Att direktivet om gränsöverskridande fusioner i praktiken antagits gör det nu möjligt för kommissionen att komma med förslag till nästa bolagsrättsliga direktiv, som skall underlätta för företag att flytta sitt registrerade huvudkontor från en medlemsstat till en annan (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2004 sid 6).

En av de mest omstridda frågorna i fusionsdirektivet var frågan om arbetstagarernas medverkan i bolagets organ, dvs. styrelsrepresentation. Huvudregeln blir nu att sätelandets regler för medinflytande skall tillämpas. Denna huvudregel har dock viktiga undantag. Om den nationella lagstiftning som skall tillämpas på det nya företaget inte föreskriver åtminstone samma omfattning och rätt

till medverkan som gällde i de tidigare bolagen skall bestämmelser som gäller för medverkan i europabolag tillämpas. Och eftersom reglerna om medverkan för arbetstagar inte är identiska i några av medlemsstaterna blir huvudregeln i praktiken att bestämmelserna för medverkan i europabolag (förordning 2157/2001 och direktiv 2001/86) blir tillämpliga även vid gränsöverskridande fusioner. I direktivet om gränsöverskridande fusioner refereras dock till enstaka artiklar och punkter i europabolagsbestämmelserna, vilket gör reglerna svåra att överblicka. Bestämmelserna för medverkan i europabolag skall således inte tillämpas i sin helhet.

En annan fråga som debatterats under beslutsprocessen är villkoren för tillämpningen av referensbestämmelserna i europabolagsreglerna. Referensbestämmelserna är av vikt om den förhandlingsperiod då man försöker få till stånd ett avtal om arbetstagarinflytande har gått ut utan att parterna kunnat komma överens. Referensbestämmelserna

träder då in i stället för ett sådant avtal, förutsatt att en viss andel av arbetstagarerna i de deltagande bolagen tidigare hade rätt till medverkan. I europabolagsbestämmelserna är denna andel 25 procent. I direktivet om gränsöverskridande fusioner höjs tröskeln till 33,3 procent av arbetstagarerna. **Claes-Mikael Jonsson**

Politisk överenskommelse om tågarbetstider

Österrike, Slovakien och Storbritannien kommer att avstå från att rösta när ministerrådet formellt antar det direktiv som skall göra det europeiska avtalet om arbetstider i internationell tågtrafik bindande i medlemsstaterna. De andra medlemsstaterna har nämligen träffat en politisk överenskommelse om att anta direktivet. Som *EU & arbetsrätt* tidigare rapporterat (se nr 1/2005 sid 1) ogillade minoriteten vissa bestämmelser i avtalet, men ministerrådet har ingen möjlighet att ändra det, utan kan bara anta eller förkasta det i dess helhet. **Kerstin Ahlberg**

Svenska kollektivavtal räcker inte för att genomföra arbetstidsdirektivet

Sverige har inte införlivat arbetstidsdirektivets regler om dygnsvila, nattarbete och genomsnittlig veckoarbetstid korrekt. Det har nu EG-domstolen som väntat slagit fast. Den svenska regeringen medgav redan innan kommissionen väckte fördragsbrottsstalan i juli 2004 att de aktuella reglerna inte genomförts, men förklarade samtidigt att arbetstidslagens så kallade EG-spärr – som innebär att bestämmelser i kollektivavtal som strider mot direktivet är ogiltiga – väl motsvarade direktivets skyddsnivå (se *EU & arbetsrätt* nr 3 – 4/2004 sid 5).

I domen framhåller EG-domstolen att ett direktivs regler inte nödvändigtvis måste återges ordagrant i en uttrycklig och specifik lagregel. Beroende på direktivets innehåll kan

det räcka med en allmän rättslig ram som garanterar att direktivet tillämpas fullt ut på ett så klart och precist sätt att enskilda kan få kännedom om sina rättigheter och göra dem gällande vid nationell domstol. När det gäller arbetstidsdirektivet, som

EG-DOMSTOLEN

skall skydda arbetstagares hälsa och säkerhet, räcker det dock inte med regler som enbart garanterar dess skydd på den kollektivavtalsreglerade arbetsmarknaden. Här krävs en exakt rättslig ram som garanti för att direktivet tillämpas fullt ut både i lag och i praktiken. Domstolens tidigare praxis innebär att en EU-konform praktisk tillämpning inte räcker, utan måste kompletteras med

NYA MÅL

Arbetsmiljö

C-127/05, Kommissionen mot Storbritannien

Enligt Health and Safety at Work Act är arbetsgivaren skyldig att svara för sina anställdas hälsa och säkerhet "så långt som detta är skäligen möjligt". Kommissionen anser att en sådan generell inskränkning av arbetsgivarens skyldigheter inte är förenlig med ramdirektivet om arbetsmiljö (89/391).

Arbetstid

C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging mot Nederländerna

En lagregel innebär att det går att avtala om att en arbetstigare som inte har tagit ut sin årliga minimi-

semester får ekonomisk ersättning för detta följande år. Är regeln förenlig med arbetstidsdirektivet?

C-46/05, Kommissionen mot Irland

C-58/05, Kommissionen mot Sverige
Irland och Sverige har inte i tid genomfört direktivet om genomförande av det europeiska avtalet om arbetstidens förläggning inom civilflyget (2000/79).

C-126/05, Kommissionen mot

Storbritannien

C-156/05, Kommissionen mot Grekland

Storbritannien och Grekland har inte i tid genomfört direktiv (2000/34) om ändring i det äldre arbetstidsdirektivet.

Vilotid m m vid vägtransport

C-93/05, Teemu Hakala mot

Oy L Simons Transport AB

Är ett lönesystem som grundar sig på tillryggalagd körsträcka i detta fall förenligt med förordningen om samordning av social lagstiftning vid vägtransporter (3820/85)?

Lönegaranti

C-81/05, Anacleto Cordero Alonso mot Fondo de Garantía Salarial

Skall lönegarantidirektivet tillämpas på avgångsvederlag?

C-177/05, María Cristina Guerrero

Pecino mot Fondo de Garantía Salarial

Skall lönegarantidirektivet tillämpas

ett specifikt rättsligt ramverk.

Domen bekräftar att ett korrekt genomförande av ett direktiv om arbetstid inte kan ske enbart via svenska kollektivavtal, då de inte täcker hela arbetsmarknaden. Här krävs åtminstone kompletterande lagstiftning för att garantera alla arbetstigare det skydd som direktivet syftar till. Tolkas domen motsatsvis, skulle kollektivavtal kunna vara en godtagbar införlivandemetod i sig, under förutsättning att en EG-spärr kan anses utgöra en "allmän rättslig ram". Eftersom domstolen betonar att målet gäller just arbetstidsdirektivet bör man dessutom fortfarande kunna argumentera för att EU-reglering på andra områden av arbetsrätten än arbetsmiljöområdet kan genomföras enbart via kollektivavtal.

Pernilla Lundblad

Mål C-287/04 Kommissionen mot Sverige, dom den 26 maj 2005

på ersättningar som betalas ut med stöd av ett förlikningsavtal vid uppsägning av arbetstigare?

Övriga mål

C-78/05, Umberto Gentilini mot

Dal Colle Industria Dolciaria SpA

Hindrar direktivet om självständiga handelsagenter (86/653) nationella regler enligt vilka agenternas ersättning skall fastställas enligt kriterier i kollektivavtal som gör att den kan bli betydligt lägre än den högsta ersättning som föreskrivs i direktivet?

Tio år med EU ute nu!

Hur har tio års EU-medlemskap påverkat arbetsrätten, partsrelationerna, arbetsmarknadspolitiken och den sociala tryggheten? Det var frågan vid en

I BOKHANDELN

konferens som Arbetslivsinstitutet ordnade i januari och där ledande forskare och personer som på olika sätt haft en roll i denna utveckling medverkade. Vad de kom fram till står att läsa i boken Tio år med EU. Den kan laddas ned på <http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se> där man också kan beställa den i tryckt version.

Här refereras ytterst koncentrerat vad de senast inkomna målen i EG-domstolen handlar om. De fullständiga frågorna som nationella domstolar ställt i mål om förhandsavgöranden liksom kommissionens yrkanden och grunder i mål om fördragsbrott kan man numer ta del av om man söker på mål-numret på EG-domstolens hemsida. Enklast kan *EU & arbetsrätt*s läsare göra detta via den elektroniska versionen av nyhetsbrevet som finns på <http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>

Tvingande regler spelar central roll i internationell arbetsrätt

Som en följd av internationaliseringen av arbetslivet har internationellt privaträttsliga frågor blivit alltmer aktuella inom arbetsrätten. En central fråga i den internationella arbetsrätten är vilken ställning de tvingande bestämmelserna har när man avgör vilket lands lag som är tillämplig. I många stater är den materiella arbetsrätten till stor del tvingande. Därmed är det också i statens intresse att säkerställa tillämpningen av sina minimiregler även vid gränsöverskridande anställningsavtal.

Precis som i den materiella arbetsrätten finns det också i den internationella privaträtten tvingande regler av olika slag och av varierande art. I min avhandling *The Role of Mandatory Rules in International Labour Law* belyser jag de regler om lagval som handlar om tillämpningen av tvingande arbetsrättsliga regler. Dessa lagvalsreglers inbördes relation analyseras i ljuset av den materiella arbetsrättsens varierande systematik i EUs medlemsstater.

I boken läggs vikten främst på Romkonventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser och direktivet om utstationering av arbetstagare (96/71). Deras tolkning och samspel aktualiserar ett antal svåra internationellt privaträttsliga frågor.

Rättsjämförelse behövs

Komparativa analyser har alltid varit av grundläggande betydelse för den internationella privaträtten. Studien baserar sig på en omfattande jämförelse mellan Danmark, Finland, Norge, Sverige och Tyskland.

Implementeringen av utstationeringsdirektivet har visat sig vara

svårtolkad för arbets- och anställningsvillkor som fastställts i kollektivavtal. I Tyskland har man skapat ett speciellt system för allmängiltigförklaring med stöd av lagen om utstationering av arbetstagare. Danmark och Sverige har som känt inte något system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. I praktiken

I BOKHANDELN

tillämpas bestämmelser i kollektivavtal för en utstationerad arbetstagare, men i de båda länderna faller kollektivavtalsreglerade villkor utanför utstationeringslagens tillämpningsområde. Grunderna för dessa val analyseras i studien. Jag diskuterar också om de val Danmark och Sverige gjort är berättigade med hänsyn till direktivets regler och EG-rätten i allmänhet.

Romkonventionen och dess revision

Romkonventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser innehåller speciella lagvalsregler för anställningsavtal.

Utstationeringsdirektivet fastställer en kärna av tvingande minimiregler som tillämpas i det tillfälliga arbetslandet. Fastän förhållandet mellan Romkonventionen och utstationeringsdirektivet är komplicerat har man inte i direktivet utvecklat någon ny kategori av tvingande regler inom den internationella privaträtten. Däremot kan direktivets regler för minimiskydd ses som ett komplement till Romkonventionens artikel 7(2) om internationellt tvingande regler.

Till Romkonventionen hör två

protokoll om EG-domstolens behörighet att tolka konventionen, vilka har trätt i kraft först i augusti 2004. Därför är det nödvändigt att fästa uppmärksamhet vid domstolpraxis i medlemsstaterna.

Med hjälp av komparativ rätt diskuteras frågan om vilka arbetsrättsliga regler som kan vara internationellt tvingande. Frågan om den närmare innebörden av artikel 7(2) i Romkonventionen har behandlats av *Bundesarbeitsgericht* i Tyskland. Domstolen fastställde att bara sådana bestämmelser som skyddar det allmänna, offentliga intresset kan vara internationellt tvingande. I min studie konstaterar jag att bestämmelser i allmänt bindande kollektivavtal under vissa förutsättningar kan vara av internationellt tvingande karaktär. Redan utstationeringsdirektivet pekar på det.

I slutet av boken studeras vad en revidering av Romkonventionen till en gemenskapsakt, troligen en EGFörordning, skulle betyda för den internationella arbetsrätten och här refereras till utlåtanden i frågan från Tyskland och Norden.¹

Ulla Liukkunen

juris doktor, Helsingfors Universitet

¹ Max Planck Institute for Foreign Private and Private International Law: Comments on the European Commission's Green Paper on the Conversion of the Rome Convention of 1980 on the Law Applicable to Contractual Obligations into a Community Instrument and its Modernization, 2003, och Nordic Group for Private International Law: Proposal for Amendments to the Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations, 2003

Ulla Liukkunens avhandling har titeln *The Role of Mandatory Rules in International Labour Law – A Comparative Study in the Conflict of Laws*. Den gavs ut på det finska förlaget Talentum 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 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 _____

Två lärda framställningar om arbetsledningsrätten

Mats Kumlien: Continuity and Contract – Historical Perspectives on the Employee's Duty of Obedience in Swedish Labour Law, Institutet för rätts-historisk forskning 2004, 394 sidor
Mia Rönnmar: Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet – En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext, Juristförlaget i Lund 2004, 426 sidor

I BOKHANDELN

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt har just blivit föremål för två monografier. I "Continuity and Contract" behandlar Mats Kumlien (docent i rätts-historia vid Uppsala universitet) arbetsledningsrätten ur ett historiskt perspektiv. Med avstamp i David Nehr-mans "Inledning Til Then Swenska Jurisprudentiam Civilem" (1729) och 1734 års lag följer författaren utvecklingen fram till den moderna arbetsrättens genombrott på 1930-talet. Den svenska rättsutvecklingen speglas mot utvecklingen i andra länder, främst Tyskland. Synen på förhållandet mellan det vi idag kallar arbetstagare och arbetsgivare, liksom regleringen av denna relation har under perioden genomgått stora förändringar, från den statusbetonade och strikta regleringen mellan husbonde och legohjon, över "det fria arbetsavtalet" under senare delen av 1800-talet till inträdet av ar-

betsrättens kollektiva period från 1900-talets början. Författaren visar att arbetsgivarens arbetsledningsrätt, trots dessa förändringar, hela tiden utgjort en central del av den arbetsrättsliga regleringen, men att de rättsliga argument som använts för att förklara och motivera arbetsledningsrätten successivt förändrats.

Juris doktorn Mia Rönnmar vid Lund universitet anlägger i avhandlingen "Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet" ett rättsjämförande perspektiv. I avhandlingen jämförs arbetsgivarens möjligheter att förändra arbetets innehåll inom ramen för ett bestående anställningsförhållande i Sverige, Tyskland och England (kvalitativ flexibilitet). Hennes slutsats är att arbetsgivarens möjligheter att förändra anställningsinnehåll är större i Sverige och England än i Tyskland. Rönnmar betonar att arbetsgivarens möjligheter att genomföra omplaceringar inte bara är beroende av den individuella arbetsrätten. Regler om information, förhandling och medbestämmande kan främst i Tyskland och Sverige fördröja och även i viss mån hindra beslut om omplaceringar. Motsvarande regler är i England mindre utvecklade. Samtidigt framhåller hon att medbestämmandereglerens betydelse inte kan bedömas utan att man tar hänsyn till hur relationen mellan arbetsmarknadens parter på företagsnivå faktiskt gestaltar sig i de olika

länderna. Dessa relationer är i Tyskland och Sverige mer präglade av samförstånd och samarbete än i England. Mot denna bakgrund menar Rönnmar att medbestämmanderegleringen i Tyskland och Sverige skapar goda förutsättningar för att genomföra omorganisationer. Hon diskuterar även arbetsledningsrättens framtida utveckling och ställer frågan om utvecklingen går mot ett allmänt krav på saklighet vid arbetsledningsbeslut.

Tillsammans ger dessa två lärda framställningar en både djup och bred bild av arbetsledningsrätten.

Jonas Malmberg

Tre nya böcker om kollektiv arbetsrätt

Inte mindre än tre nya böcker om nordisk kollektiv arbetsrätt utkom förra året. Det är *Lene Court-Payen, Susanne Christensen och Mette Klingsten: Lov om kollektive afskedigelser, 298 sidor*, och *Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret, 731 sidor*; båda på Jurist og Økonomforbundets forlag, Köpenhamn, samt *Jan Fougner (red): Kollektiv arbeidsrett, 520 sidor*, Universitetsforlaget i Oslo. Den första är en traditionell lagkommentar. Kristiansen och Fougner framhåller särskilt det komplexa samspelet mellan den kollektiva arbetsrätten och det internationella regelsystemet, från EES-avtal till människorättsinstrument.



EU & arbetsrätt ges ut i samarbete mellan Arbetslivsinstitutet i Stockholm, Svenska handelshögskolan i Helsingfors och Handelshøjskolen i Köpenhamn. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg, tel +46 (0)8 619 67 90 • fax +46 (0)8 619 67 95. **I redaktionen:** Niklas Bruun, Måreta Jonzon, Ruth Nielsen. **Postadress:** Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-113 91 STOCKHOLM, Sverige. **Pressläggning:** 20 juni 2005 **Nästa nr kommer:** september 2005. Arbetsmiljöverkets tryckeri **ISSN** 1402-308