

Expertgrupp föreslår direktiv om gränsöverskridande kollektivavtal

Gränsöverskridande kollektiva förhandlingar på företags- och branschnivå ska regleras i ett direktiv. Det föreslår en expertgrupp som tillsatts av Europeiska kommissionen. Direktivet ska ses som ett komplement till medlemsländernas nationella regler om kollektivavtal. Det ska vara frivilligt för parterna att använda regelverket och det ska inte konkurrera med vare sig nationella regler och avtal eller de idag existerande systemen för att träffa gränsöverskridande överenskommelser.

I sitt socialpolitiska program för 2006 – 2010 (KOM (2005) 33) aviserade kommissionen att den skulle föreslå ett regelverk för gränsöverskridande kollektiva förhandlingar på företags- och branschnivå. En grupp arbetsrättsexperten från olika europeiska länder fick i uppdrag att utarbeta ett förslag. Gruppen leddes av professor Eduardo Ales från universitetet i Cassino i Italien. Nordisk representant i gruppen var Samuel Engblom, numera förbundsjurist vid TCO. Kommissionen har själv samlat in och analyserat 91 gränsöverskridande överenskommelser på företagsnivå och konstaterat att dessa blir allt fler. Kommissionens förhoppning är att ett tydligare regelverk för avtalen ska gynna en fortsatt utveckling på området.

Expertgruppen presenterade sin rapport i mitten av maj. Den konstaterar att förutsättningarna för att bedriva gränsöverskridande kollektiva förhandlingar idag inte är särskilt bra. Det saknas regler om hur förhandlingar ska gå till och om vilka parter som ska förhandla, men också

regler om bindande verkan av avtalen. Gruppens slutsats är att det behövs ett frivilligt regelverk för att underlätta gränsöverskridande förhandlingar. Den rättsliga grunden för direktivet föreslås vara EG-fördragets artikel 94 som ger EU möjlighet att anta direktiv om tillnärmning av nationella regler som inverkar på den gemensamma marknadens funktion. Regler om gränsöverskridande kollektivavtal kan, enligt gruppen, ses som ett sätt att motverka snedvriden konkurrens, dvs. konkurrens som bygger på standarden på arbetstagarnas villkor snarare än på kvaliteten på produkterna.

Direktivet föreslås se ut som följer: När en part tar initiativ till gränsöverskridande förhandlingar ska en partssammansatt förhandlingsgrupp bildas för företaget eller branschen. Innan den kan börja förhandla om materiella frågor ska förhandlingsgruppen förhandla fram ett grundläggande avtal om gruppens funktion och beslutsprocedur. Inom denna ram kan den sedan förhandla om andra frågor.

Initiativ till att bilda en förhandlingsgrupp ska kunna tas av nationella arbetsmarknadsorganisationer, europeiska arbetsmarknadsorganisationer på bransch- eller centralnivå, företagsledning i internationella företag och europeiska företagsråd – dock alltid under medverkan av en europeisk facklig organisation. Detta för att förhindra att det träffas konkurrerande avtal på olika nivåer eller att avtal träffas i syfte att dumpa villkoren. I förhandlingsgruppen ska de europeiska branschorganisation-

erna, företagsledningen och det europeiska företagsrådet kunna delta. På arbetstagsarsidan läggs dock förhandlingsmandatet fast av de fackliga organisationerna. Europeiska företagsråd ska inte ha någon rätt att ensamma förhandla för arbetstagarernas räkning.

Ett avtal som sluts av förhandlingsgruppen blir inte direkt bindande utan måste först genomföras genom arbetsgivarbeslut i varje företag som omfattas av avtalet. Dessa beslut ska sedan erkännas som rättsligt bin-

- Underleverantörs vandel granskas s 3
- Sveriges arbetsmiljölag duger s 5
- Övriga om föreningsfrihet s 6
- Anställningspresumtion underkänd s 7

dande enligt varje medlemslands nationella rätt. Att avtalet följs ska övervakas av ett partssammansatt övervakningsorgan. Direktivet ska också innehålla regler om sanktioner vid brott mot avtalen. Dessutom ska medlemsstaterna tillhandahålla medel för att vid tvister skydda individuella och kollektiva rättigheter som härrör från avtalet.

Hanna Björknäs

Detta är rätt nr 2!

Ett förargligt korrekturfel fanns i förra numret av *EU & arbetsrätt*. I huvudet på första sidan skulle det ha stått Nr 1/2006 (inte Nr 2 som det stod). Det är alltså den tidning som du nu håller i din hand som är nr 2/2006.

Intressegemenskap mellan överlåtare och förvärvare inget avgörande kriterium på övergång av verksamhet

Att det finns en intressegemenskap, t ex ett koncernsamband, mellan två företag som slår ihop liknande verksamheter och driver dem vidare innebär inte nödvändigtvis att det sker en övergång av verksamhet i överlåtelsedirektivets mening. Det framgår av en dom från Norges Høyesterett, som klargör en fråga som varit omdiskuterad i Norge.

Målet rörde en tvist som uppstod efter att SAS-koncernen köpt flygbolaget Braathens ASA och genomfört en större omstrukturering. Som ett led i denna beslöt Braathens att outsourcinga markjtjänsterna till systerföretaget SAS Scandinavian Ground Service (SAS/SGS). Braathens hade 1130 anställda för att utföra markjtjänsterna. Av dessa fick 265 anställning i SAS, men på sämre villkor.

Själva tjänsteleveransen var formaliserad i ett ramavtal. Braathens åtog sig att köpa alla markjtjänster från SAS, och SAS skulle rekrytera nödvändig extrapersonal från Braathens. Vidare skulle SAS köpa 4 – 7 procent av Braathens utrustning mätt i enheter, till ett värde av ca 21,6 miljoner norska kronor. Värdet på hela markserviceutrustningen beräknades till mellan 70 och 86 miljoner kronor.

368 arbetstagare stämde SAS (och Braathens). Med hänvisning till att överföringen av markjtjänsterna innebar en övergång av verksamhet krävde de att deras anställningar skulle överföras till SAS med oförändrade villkor.

De norska reglerna om verksamhetsövergång genomför EUs direktiv om övergång av verksamhet (2001/23). För att de skall bli tillämpliga måste den verksamhet som överförs vara i huvudsak densamma – ha ”bevarat sin identitet” – efter övergången.

SAS vann i tingsrätt och lagmansrätt. Dessa utgick från det faktum att EG-domstolen i flera mål har gjort identitetsbedömningen utifrån synen att en enda faktor kan karakterisera verksamheten och därmed har större vikt än andra faktorer (se bl.a. avgörandet i målet C-172/99 Oy Liiken-

ne). Mot den bakgrunden kom underinstanserna fram till att det inte hade överförts tillräckligt mycket av vare sig utrustning eller anställda för att det skulle vara en övergång av verksamhet i direktivets mening. Høyesterett framhöll däremot att markjtjänster på en flygplats inte kan karakteriseras genom någon enstaka

NORDISK PRAXIS

faktor. Det är en ”blandverksamhet” där frågan om huruvida identiteten är bevarad måste avgöras genom en samlad bedömning. Efter en bedömning av likheten i hur tjänsterna utfördes, antal och värdet av den överförda utrustningen, antal anställda och de lokaler och den utrustning som flygplatsägaren ställde till förfogande, kom Høyesterett fram till att det var en verksamhetsövergång.

Arbetstagersidan vann alltså i sak, men fick inte medhåll på alla punkter i sin argumentation. Den hade bland annat anfört att man vid bedömningen av om verksamhetens identitet är bevarad måste skilja mellan en övergång som sker direkt mellan två parter och situationer då tre parter är inblandade. Høyesterett menade emellertid att EG-domstolens praxis inte ger stöd för att det finns någon principiell skillnad mel-

lan dessa situationer.

Høyesterett höll inte heller med om att det som en allmän utgångspunkt måste anses föreligga en verksamhetsövergång när företag som har en intressegemenskap – t.ex. företag inom samma koncern – slår ihop liknande verksamheter och driver dem vidare i samlad och rationaliserad form. Också i sådana situationer måste frågan om identiteten är bevarad grunda sig på de kriterier som EG-domstolen har utvecklat. Samtidigt anmärkte Høyesterett att det ”nog finns orsak att tro” att identitetskravet i praktiken oftare är uppfyllt i sådana situationer.

Høyesterett bygger som sagt på en helhetsbedömning i målet, något som är välkänt från EG-domstolens praxis och på det sättet inte nyskapande. Men domen klargör två frågor som varit omdiskuterade i Norge, dvs. om reglernas tillämpning i koncernsituationer och om det gäller olika krav vid övergångar i tvåpartsförhållanden och trepartsförhållanden.

Mona Næss
advokat

SAS Braathens-målet kommenteras i två artiklar av Stein Evju respektive Jan Fougner i tidskriften *Arbeidsrett* nr 1/2006 (Universitetsforlaget).

Skydd för arbetstaga- res integritet utreds på nytt i Sverige

Cathrine Lilja Hansson, ordförande i Arbetsdomstolen, ska utreda och föreslå en svensk lagreglering för den personliga integriteten i arbetslivet. Förslaget ska enligt kommittédirektiven särskilt reglera kontroll genom hälso- och drogtest, kontroll av anställdas e-post, loggning av Internetbruk, övrig loggning samt under vilka förutsättningar en arbetsgivare får begära att få se en arbetssökandes utdrag ur belastningsregistret. Även lagreglering av andra områden ska övervägas. I förslaget ska klargöras vilka som ska omfattas av skyddet, och förslaget ska också i möjligaste

mån likställa skyddet för arbetstagarer och arbetssökande i privat och offentlig sektor.

Frågan har utretts tidigare, senast genom SOU 2002:18, då en ny lag om skydd för personlig integritet i arbetslivet föreslogs. Denna utredning ledde dock aldrig till lagstiftning. Europeiska kommissionen deklarerade redan 2002 att det behövdes EG-direktiv om integritetsskydd i arbetslivet, men har hittills inte lyckats lägga fram något förslag (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2002 sid 5). Ämnet är alltför kontroversiellt.

Magnus Lundberg

Kommittédirektiv Dir. 2006:55

Beställare blir skyldiga utreda arbetsgivares vandel vid anlitan av utomstående arbetskraft i Finland

Den som tänker hyra in arbetskraft eller anlita en underleverantör för arbete i Finland ska bli skyldig att försäkra sig om att den tilltänkta avtalsparten fullgör sina lagstadgade förpliktelser som arbetsgivare och skattebetalare. Det är innebörden av en proposition som den finska Riksdagen kommer att få ta ställning till under hösten.

Beställaren ska bli skyldig att utreda bl.a. om det företag som ska an-

litas finns i arbetsgivarregistret, om det har tecknat pensionsförsäkring för sina anställda och vilket kollektivavtal som ska tillämpas alternativt vilka de centrala arbetsvillkoren är. Beställaren ska också vara skyldig att på begäran underrätta arbetstagarnas förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige när han sluter avtal om anlitan av utomstående arbetskraft.

Utredningsskyldigheten gäller så-

väl inhemska som utländska företag, och uppgifterna får inte vara äldre än tre månader. Om beställaren har grundad anledning att lita på att avtalsparten fullgör sina skyldigheter, t.ex. för att dennes verksamhet är etablerad, behöver beställaren dock inte göra någon utredning.

En beställare som inte uppfyller sina skyldigheter riskerar att få betala en avgift på mellan 1 500 och 15 000 euro. **Kerstin Ahlberg**

Svensk anställningsskyddslag EU-anpassad

Sent omsider har Sverige ändrat lagen om anställningsskydd för att fullt ut anpassa svensk rätt till det s.k. upplysningsdirektivet (91/533) och till direktivet om visstidsarbete (1999/70). De nya reglerna träder i kraft den 1 juli.

Redan för fem år sedan stod det klart att Sverige skulle behöva ändra anställningsskyddslagens paragraf 6a som var avsedd att införliva direktivet om arbetsgivarens skyldighet att upplysa arbetstagaren om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2001 sid 5). Paragrafen stadgar att en arbetsgivare ska informera sina arbetstagare om de villkor som gäller för anställningen, och räknar sedan upp vilka uppgifter som arbetsgivaren ska lämna. Denna uppräkningsmotsvarar i huvudsak den som återfinns i direktivets artikel 2.2.

I målet C-350/99, Wolfgang Lange mot Georg Schünemann GmbH, uttalade EG-domstolen dock att arbetsgivaren är skyldig att underrätta en arbetstagare om *alla* väsentliga villkor i anställningsavtalet. Uppräkningsmotsvarar i artikel 2.2 i direktivet är inte uttömmande, utan endast en exemplifiering.

Med den lagändring som träder i kraft den 1 juli 2006 upphävs därför paragraf 6a och en ny paragraf 6c införs. Enligt den ska arbetsgivare, i enlighet med Lange-domen, lämna skriftlig information till arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningen. Denna informationsskyldighet inträder om anställningen är längre än tre veckor.

I en ny paragraf preciseras också vilken information arbetsgivaren ska ge till arbetstagare som stationeras utomlands.

I de nya reglerna ingår också en ändring som härrör ur visstidsdirektivet. Enligt detta ska arbetsgivare informera visstidsanställda arbetstagare om lediga anställningar hos arbetsgivaren för att de ska ha samma möjlighet som andra att få en tillsvidareanställning. Regeln fick ingen motsvarighet i den svenska lagen när direktivet genomfördes 2002 (*EU & arbetsrätt* 1/2001 sid 2). Nu har dock en ny paragraf 6f införts i lagen om anställningsskydd enligt vilken arbetsgivare ska informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen. Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning ska informationen dock lämnas direkt till arbetstagaren.

Samtidigt som svensk rätt anpassades till EUs regler genom dessa ändringar, antog Riksdagen omfattande ändringar av reglerna om tidsbegränsade anställningar, företrädesrätt till återanställning och skydd för föräldralediga. Av dessa träder bara de sistnämnda i kraft i år. Resten börjar gälla den 1 juli 2007.

Magnus Lundberg

Proposition 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen

Nytt direktiv om jämställdhet ersätter sex gamla

Ett nytt direktiv om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet antogs den 1 juni.

Direktivet syftar till att förenkla, modernisera och förbättra gemenskapens lagstiftning om likabehandling av kvinnor och män. I en enda konsoliderad text samlas bestämmelser från sex tidigare direktiv. Samtidigt infogas EG-domstolens praxis på området i direktivet.

Direktivet ska inte innebära några väsentliga förändringar av rättsläget, men innehåller likväl vissa nyheter. Bland annat ska definitionerna av begreppen direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier i det gällande likabehandlingsdirektivet (76/207) tillämpas på alla områden som omfattas av det nya direktivet. Likaså utvidgas reglerna om bevisbörda till att gälla direktivets alla sakområden.

Direktivet kommer inom kort att publiceras i EUs officiella tidning. De direktiv som samtidigt upphävs är nr 75/117 om likalön, 76/207 om likabehandling i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, 86/378 om likabehandling i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet och 97/80 om bevisbörda i mål om könsdiskriminering plus två ändringsdirektiv till dessa.

Medlemsstaterna får två år på sig för att genomföra det nya direktivet.

Claes-Mikael Jonsson

Politisk enighet om undantag för stridsåtgärder i gemenskapsförordning om lagval

Frågan om vilket lands lag som ska tillämpas på fackliga stridsåtgärder som vidtas i ett land men orsakar skada i ett annat tycks vara nära en lösning som går på den svenska linjen. Medlemsstaternas regeringar har i ministerrådet träffat en politisk överenskommelse som innebär att fackliga stridsåtgärder i sådana här situationer ska bedömas enligt lagen i det land där åtgärderna eller varslet om åtgärderna vidtog.

Frågan aktualiserades av Europeiska kommissionens förslag till förordning om tillämplig lag för utomobligatoriska förpliktelser, den s.k. Rom II-förordningen (se *EU & arbetsrätt* 1/2004 sid 5). Förordningens huvudregel är att frågor om skadestånd och andra förpliktelser utanför avtalsförhållanden ska prövas enligt lagen i det land där skadan uppkom eller kan uppkomma, oavsett i vilket land den skadevållande händelsen inträffade. Det skulle t ex innebära att fackliga åtgärder som vidtas i Sverige men har effekter i ett annat

medlemsland skulle bedömas enligt utländsk rätt. Som tvisten med anledning av svenska SEKO Sjöfolks blockad mot det danskflaggade fartyget *Tor Caledonia* illustrerar kan det då hända att stridsåtgärder som är lagliga här bedöms som olovliga (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2004 sid 7). Den svenska regeringen föreslog därför ett undantag från huvudregeln, med innebörd att fackliga stridsåtgärder alltid bör bedömas enligt lagen i det land där de vidtog. Europaparlamentet stödde förslaget och antog i en första läsning av förordningen en text där fackliga stridsåtgärder undantogs.

Det ändrade förslag till Rom II-förordning som kommissionen lade fram i februari (KOM (2006)83, slutlig) innehöll dock inget sådant undantag. Kommissionen ansåg att den regel som parlamentet föreslagit var alltför oflexibel. I de förhandlingar som följde i ministerrådet, och som i slutet av april utmynnade i en politisk överenskommelse, enades regeringarna dock om att strids-

åtgärder ska vara undantagna från huvudregeln, men att detta inte ska gälla i alla situationer. För att bemöta kommissionens kritik infördes en regel som gör det möjligt att tillämpa ett annat lands lag i utstationeringssituationer, om de som vidtar stridsåtgärden och den som skadas av den har samma nationalitet. I den politiska överenskommelsen tydliggjordes också att undantaget gäller stridsåtgärder med fackliga syften, inte vilka stridsåtgärder som helst.

En politisk överenskommelse innebär att en tillräcklig majoritet av regeringarna är överens om innehållet i den kommande rättsakten, men att de exakta formuleringarna återstår att utforma. När de är klara antar rådet en formell så kallad gemensam ståndpunkt som skickas vidare till parlamentet för en andra läsning.

Estland och Lettland reserverade sig mot den politiska överenskommelsen. Antagandet av rådets gemensamma ståndpunkt väntas i september.

Claes-Mikael Jonsson

Arbetstagarperspektiv saknas i samråd om bolagsrättens framtid

Behövs det verkligen något direktiv om flytt av företags huvudkontor? Det frågar Europeiska kommissionen i ett så kallat öppet samråd om vilka prioriteringar som bör göras i det fortsatta arbetet med 2003 års handlingsplan för modernisering av bolagsrätten och effektivare företagsstyrning i EU.

Handlingsplanen var framför allt ett policydokument om vad EU skulle fokusera på för att effektivisera den inre marknaden. Den innehöll dock också vissa mer konkreta förslag, t.ex. att man skulle utarbeta en rekommendation om ersättning till ledamöter i bolagsstyrelser och anta direktiv om gränsöverskridande fusioner och om flytt av bolags huvudkontor.

Ett direktiv om gränsöverskridande fusioner har sedermera också antagits (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2005

sid 5). I det aktuella samrådet om handlingsplanen frågar kommissionen emellertid om det fortfarande finns något intresse av ett direktiv om flytt av bolags huvudkontor. Kommissionen menar att europabolagsreglerna och direktivet om gränsöverskridande fusioner kanske redan fyller de funktioner ett sådant direktiv skulle göra.

Om kommissionen betraktar företagens anställda som intressenter – eller till och med som en resurs – i en effektivare företagsstyrning så framgår det i varje fall inte av vare sig den ursprungliga handlingsplanen eller det aktuella samrådet Arbetstagarperspektivet saknas helt. Fokus ligger istället uteslutande på skyddet för aktieägare och tredje man och på effektiviseringen av den inre marknaden. Detta trots att t.ex. frågan om arbetstagarernas medinflytande i styrningen av företagen är en

återkommande stötesten i dessa sammanhang.

Magnus Lundberg

KOM(2003) 284 Modernare bolagsrätt och effektivare företagsstyrning i Europeiska unionen – Handlingsplan
Consultation on future priorities for the Action Plan on Modernising Company Law and Enhancing Corporate Governance in the European Union

Nya regler om förares körtid och vila

En ny förordning om körtid och vilotid vid vägtransporter och ett direktiv som anger hur medlemsstaterna ska kontrollera att reglerna följs har antagits (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2005 sid 1). **KA**

Förordning nr 561/2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet m m, EGT L 102 sid 1

Direktiv 2006/22 om minimivillkor för genomförande av förordningarna 3820/85 och 3821/85, EGT L 102 sid 35

EG-domstolen godtog svensk regleringsmetod Arbetsmiljölagen uppfyller kraven i ramdirektivet

Den svenska arbetsmiljölagsstiftningen uppfyller visst kraven i ramdirektivet om hälsa och säkerhet. Det slår EG-domstolen fast i en alldeles färsk dom där den ogillar kommissionens talan mot Sverige om fördragsbrott.

EUs arbetsmiljödirektiv är allmänt sett mer detaljerade än arbetsrättsdirektiven. Det gäller även det så kallade ramdirektivet (89/391), och många är de medlemsländer som fått Europeiska kommissionens ögon på sig för att inte ha genomfört detta alldeles korrekt. Mot Sverige riktade kommissionen klagomål på fyra punkter. Regeringen såg till att arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter ändrades för att tillgodose klagomålen (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2000 sid 4). Men kommissionen var ändå inte nöjd utan väckte talan om fördragsbrott.

Den svenska lagstiftningen lever inte upp till artikel 7.8 i direktivet, menade kommissionen. Enligt artikeln ska medlemsstaterna definiera vilka färdigheter och kvalifikationer de personer måste ha som får arbetsgivarens uppdrag att ansvara för det förebyggande arbetet. De svenska bestämmelserna är så vagt formulerade att det är omöjligt att säkerställa en tillfredsställande kontroll av att de utsedda arbetstagarna har tillräckliga kunskaper och befogenheter, hävdade kommissionen. Lagen borde innehålla ett krav på att ett objektivet organ skulle kontrollera om personerna har gått igenom den nödvändiga utbildningen och faktiskt skaffat sig de erfarenheter och kunskaper som krävs.

Men EG-domstolen höll alltså inte med. Först påminner den om att

ett direktiv är bindande för medlemsstaterna bara med avseende på det resultat som ska uppnås, men att de själva får bestämma med vilka medel resultatet ska nås. Man får inte heller glömma att direktiv 89/391 är ett ramdirektiv som anger allmänna principer för arbetstagarnas säkerhet och hälsa och som inte syftar till någon fullständig harmo-

EG-DOMSTOLEN

nisering av medlemsstaternas lagar. Domstolen påpekar att medlemsstaterna visserligen ska se till att de utsedda arbetstagarna har nödvändiga färdigheter och kvalifikationer, men att det inte finns någon bestämmelse i direktivet som säger på vilket sätt medlemsstaterna ska säkerställa detta. Man kan därför inte hävda att de svenska reglerna måste innehålla ett krav på någon form av objektiv kontroll om ändamålet att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet även kan uppnås med andra medel.

Domstolen övergår sedan till att pröva om de svenska författningsbestämmelserna tillräckligt tydligt definierar vilka färdigheter och kvalifikationer arbetstagarna ska ha. Efter att ha gått igenom Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) drar den slutsatsen att dessa ger svenska arbetsgivare tillräcklig ledning för att kunna avgöra både vilken nivå på arbetstagarnas kvalifikationer som är nödvändig och innehållet i den utbildning som de eventuellt behöver. Om det ändå skulle uppstå tveksamhet ankommer det på Arbetsmiljöverket att göra en fördjupad utredning på eget eller arbetstagares initi-

ativ för att bedöma om de utsedda arbetstagarna i ett enskilt fall har tillräckliga kvalifikationer.

Intressant är att domstolen utförligt hänvisar till de allmänna råd som finns i AFS 2001:1. Dessa är ju inte bindande, utan innehåller kommentarer och förslag om hur de abstrakt formulerade bindande föreskrifterna kan uppfyllas. Den godtar alltså det svenska sättet att reglera arbetsmiljöfrågorna genom att ange funktionskrav om måste uppfyllas – vilket resultat arbetsgivaren måste åstadkomma – snarare än att föreskriva i varje detalj hur arbetsgivaren ska gå till väga. Det är en annan regleringstradition än den som i allmänhet kommer till uttryck i EUs arbetsmiljödirektiv, och som Europeiska kommissionen tycks känna sig mer hemma i. **Kerstin Ahlberg**
Mål nr C-459/04 Kommissionen mot Sverige, dom den 15 juni 2006

Parterna sågar pensionsdirektiv

Både Svenskt Näringsliv och de fackliga organisationerna är starkt kritiska till förslaget om ett direktiv som ska underlätta för arbetstagare att ta med sig intjänade tjänstepensionsrättigheter när de byter arbete (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2005 sid 1). De menar att förslaget hotar den fria förhandlingsrätten då pensionerna är en del av lönepolitiken och regleras i kollektivavtal. Innan förslaget lades fram uppmantrade kommissionen utan framgång de europeiska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna att försöka förhandla fram ett avtal om frågan. **KA**

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 _____

Överraskande uttalanden om negativ föreningsfrihet i dom om kollektivavtals verkan vid företagsövergång

Företagsöverlåtelsedirektivet skyddar enbart arbetstagarnas rättigheter enligt det kollektivavtal som gällde vid tidpunkten för överlåtelsen, men inte de rättigheter som följer av senare kollektivavtal även om arbetstagarnas anställningsavtal skulle hänvisa till dessa. Det slår EG-domstolen fast i ett mål som hänskjutits dit av en tysk arbetsdomstol och som handlar om vad en arbetstagare kan kräva då ett företag överläts av en organiserad arbetsgivare till en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal. Lite överraskande kom domstolen också in på den negativa föreningsfriheten enligt artikel 11 i Europakonventionen om mänskliga rättigheter.

Enligt tysk rätt är ett kollektivavtal bindande för arbetsgivaren enbart i förhållande till de arbetstagare som är medlemmar av den avtals slutande fackliga organisationen. Hans Werhof var anställd av ett bolag som var bundet av det allmänna kollektivavtalet och löneavtalet för arbetare inom stål-, metall- och elindustrin i delstaten Nordrhein-Westfalen. Werhof, som inte är fackligt organiserad, hade ett personligt anställningsavtal enligt vilket den vid varje tidpunkt gällande versionen (*jeweils gültigen Fassung*) av detta kollektivavtal skulle gälla för anställningen. Denna typ av avtalsbestämmelser är vanliga i Tyskland. Innebörden är att den utanförstående arbetstagarens anställningsvillkor inte är knutna till villkoren i det kollektivavtal som gällde när anställningsavtalet ingicks, utan att de ändras i takt med att kollektivavtalet ändras. Detta uttrycks som att anställningsavtalet tolkas dynamiskt och inte statiskt.

Efter att Hans Werhof anställts övergick den del av bolagets verksamhet där han arbetade till en ny arbetsgivare. Den nya arbetsgivaren var inte medlem i någon kollektivavtals slutande arbetsgivarorganisation. Efter företagsövergången träffades ett nytt kollektivavtal för metall- och elindustrin i Nordrhein-Westfalen, som bl.a. föreskrev en löneförhöjning. Hans Werhof yrkade vid en tysk arbetsdomstol med stöd av sitt

personliga avtal att få del av löneförhöjningen.

Enligt fast praxis från den högsta arbetsdomstolen i Tyskland (*Bundesarbeitsgericht*, BAG) kunde arbetstagaren inte kräva att den nye arbetsgivaren skulle betala lön enligt det nya kollektivavtalet. Den tolkade den aktuella typen av avtalsbestämmelser

EG-DOMSTOLEN

som ett "likställighetsavtal" (*Gleichstellungsabrede*), vars syfte är att åstadkomma en likabehandling av kollektivavtalsbundna och utanförstående arbetstagare. Detta skulle gälla även vid övergång av verksamhet. Och om den nya arbetsgivaren inte är medlem i en arbetsgivarorganisation, kan fackföreningsmedlemmar enligt BAGs praxis bara kräva de förmåner som följer av det kollektivavtal som gällde vid tidpunkten för övergången. Den ovan nämnda tolkningen av "likställighetsavtalet" betyder alltså att samma rättsföljder gäller för utanförstående arbetstagare. *Landesarbeitsgericht Düsseldorf* ifrågasatte emellertid om denna praxis är förenlig med företagsöverlåtelsedirektivet (98/50)

EG-domstolen slog fast att BAGs rättspraxis är förenlig med direktivet. Enligt direktivet övergår de rättigheter och skyldigheter som följer av ett kollektivavtal som ett anställningsavtal hänvisar till fullt ut på den nya ägaren, även om denne inte är part i något kollektivavtal. Det framgår dock inte på något sätt av direktivets ordalydelse att gemenskapslagstiftaren skulle ha haft för avsikt att binda förvärvaren vid andra kollektivavtal än det som var tillämpligt vid tidpunkten för övergången, och därmed tvinga denne att senare ändra arbetsförhållandena. Denna bedömning stämmer dessutom med att direktivet enbart syftar till att skydda de rättigheter och skyldigheter som arbetstagarna hade vid överlåtelse tidpunkten.

Lite överraskande kom EG-domstolen även in på den negativa föreningsfriheten enligt artikel 11 i Europakonventionen om mänskliga rät-

tigheter, som även ingår i de grundläggande rättigheter som enligt domstolens fasta rättspraxis skyddas genom gemenskapens rättsordning. Domstolen framför uppfattningen att förvärvarens rätt att inte vara med i en förening skulle ifrågasättas, om den nämnda avtalsklausulen tolkades dynamiskt, dvs. om även framtida kollektivavtal blev tillämpliga i förhållande till en förvärvare som inte är part i ett kollektivavtal.

En pikant vändning är att Bundesarbeitsgericht i en dom den 14 december 2005 (4 AZR 536/04) har förklarat att den avser att ändra sin tolkning av de aktuella klausulerna för anställningsavtal som slutits efter den 31 december 2001. Bakgrunden till denna dom var precis som i Werhof-målet en företagsöverlåtelse från en kollektivavtals bunden till en utanförstående arbetsgivare. BAG vill nu tolka avtalsklausulen dynamiskt. En öppen fråga i Tyskland är nu om icke-medlemmar ska behandlas anorlunda än fackföreningsmedlemmar, eller om den nya "dynamiken" ska gälla även för de senare. EG-domstolens dom har redan föranlett reaktioner i den tyska litteraturen. Det ifrågasätts om BAGs nya praxis är förenlig med den negativa föreningsfriheten och om domstolen inte måste begära förhandsbesked från EG-domstolen i denna fråga.

Michael Gotthardt

vetenskaplig medarbetare

Högsta arbetsdomstolen i Erfurt

Mål nr C-499/04 Werhof, dom den 9 mars 2006

EG-domstolen har problem med svenska översättningar

EG-domstolen tycks för närvarande ha problem med de svenska översättningarna av sina domar. I stycke 34 i domen i Werhof-målet (se ovan) har det lilla men avgörande ordet "inte" fallit bort. Se även *EU & arbetsrätt* nr 1/2006 sid 7 om ett liknande fel med ännu större konsekvenser för innehållet.

KA

Presumtion att artister är anställda av arrangören hindrar den fria rörligheten för tjänster

Fr Frankrike får inte utgå från att utländska artister som tillfälligt framträder i landet är anställda, om de är etablerade som egenföretagare i hemlandet. Även om syftet är att tillförsäkra artisterna ett socialt skydd och att motverka dolt arbete innebär det ett oproportionerligt hinder för den fria rörligheten för tjänster. Det konstaterade EG-domstolen när den nyligen dömde Frankrike för fördragsbrott.

Enligt en regel i Code du Travail ska varje avtal genom vilket en fysisk eller juridisk person mot ersättning försäkras sig om en underhållningsartists medverkan i sin produktion anses vara ett anställningsavtal, om artisten inte utövar verksamheten under villkor som förutsätter att han eller hon är inskriven i handelsregistret. Denna presumtion för att artisten är anställd består, oavsett hur han eller hon betalas och hur hög ersättningen är, och oavsett hur parterna betecknar sitt avtal. Så länge som artisten medverkar personligen i föreställningen hävs presumtionen inte heller av att parterna visar att artisten bevarar sin konstnärliga frihet att uttrycka sig, att artisten äger hela eller delar av det använda materialet eller att han eller hon i sin tur anställer en eller flera personer.

Regeln gäller lika för inhemska och utländska artister och Frankrike får gärna använda den på sina egna artister, men när den tillämpas på personer som är etablerade som egenföretagare i andra medlemsländer blir den ett hinder för den fria rörligheten för tjänster, ansåg kommissionen och väckte talan för fördragsbrott.

Frankrike försvarade sig med att det är enkelt för artisten att kullkasta anställningspresumtionen. Och den är i vart fall motiverad av hänsyn till allmänintresset att åstadkomma ett socialt skydd för artister och att bekämpa dolt arbete.

EG-domstolen tyckte annorlunda. Anställningspresumtionen innebär bl.a. att artisterna omfattas av den franska socialförsäkringen och systemet för betald semester. För att inte arrangörerna ska tvingas betala

avgifter till dessa system måste artisterna bevisa att de är egenföretagare. På så sätt avskräcker regeln dels artisterna från att tillhandahålla tjänster i Frankrike, dels dem som arrangerar olika föreställningar i landet från att anlita dem, resonerar domstolen. Därmed hindrar regeln friheten att tillhandahålla tjänster.

EG-DOMSTOLEN

Den fria rörligheten kan emellertid begränsas genom bestämmelser som är motiverade av tvingande hänsyn till allmänintresset, förutsatt att inte gemenskapen har antagit några regler som syftar till att harmonisera medlemsstaternas lagar för att skydda dessa intressen. Ytterligare en förutsättning är att begränsningen inte går utöver vad som behövs för att syftet ska nås.

När det gäller det sociala skyddet är det förvisso inte uteslutet att egenföretagare likaväl som anställda kan behöva ett sådant, fortsätter domstolen. Det sociala skyddet för tjänsteleverantörer kan alltså i princip vara ett sådant tvingande allmänintresse som kan motivera en begränsning av den fria rörligheten. I detta fall är det, enligt domstolen, ändå inte så. Socialförsäkringens tillämpning på tjänsteleverantörer är nämligen föremål för samordning inom EU. Enligt förordningen 1408/71 ska personer som normalt är egenföretagare i en medlemsstat fortsätta att omfattas av lagstiftningen i den staten även när de tillfälligt arbetar i ett annat land. Då kan inte Frankrike föreskriva att de i stället ska omfattas av den franska socialförsäkringen.

Rätten till betald semester för egenföretagare är däremot inte harmoniserad eller samordnad inom EU; arbetstidsdirektivet omfattar ju enbart arbetstagare. I princip har Frankrike alltså rätt att föreskriva ett sådant skydd. Å andra sidan, resonerar domstolen, är rätten till betald semester svår att förena med verksamhet som egenföretagare. Rätten till semester betald av arbetsgivaren är en av de mest karakteristiska förmånerna för anställda, medan verk-

samheten som egenföretagare kännetecknas just av avsaknaden av en sådan rätt.

När det gäller syftet att bekämpa dolt arbete kan inte enbart det faktum att artister normalt anställs ore-gelbundet och för korta perioder av olika arrangörer ge grund för en allmän misstanke om dolt arbete, särskilt inte om artisten är en erkänd och etablerad tjänsteleverantör i sitt ursprungsland. Det skulle vara tillräckligt för att bekämpa dolt arbete att man inrättar ett system för efterhandskontroll tillsammans med avskräckande sanktioner, ansåg domstolen.

Kerstin Ahlberg

Mål nr C- 255/04 Kommissionen mot Frankrike, dom den 15 juni 2006

NYA MÅL

Likabehandling

C-87/06, *Vicente Pascual García mot Confederación Hidrográfica del Duero* Strider övergångsbestämmelserna till en ny spansk lag om kollektivavtal om pensionsålder mot förbudet mot åldersdiskriminering i det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78)?

C-116/06, *Sari Kiiski mot Tampereen kaupunki*

Strider det mot likabehandlingsdirektivet (76/207) eller mödraskydds-direktivet (92/85) att en arbetsgivare kan avslå en föräldraledig arbetstagesansökan om att ändra tidpunkt för föräldraledigheten?

Kollektiva uppsägningar

C-115/06, *Annette Radke mot Achterberg Service GmbH & Co KG*

När anses de överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59) vara avslutade? Får anmälan till den behöriga myndigheten göras innan överläggningarna avslutats?

Arbetsmiljö

C-88/06 *Kommissionen mot Irland*

Enligt kommissionen har Irland inte i tid genomfört direktiv 2001/45 om ändring av direktivet om arbetstages användning av arbetsutrustning (89/655).

Dansk avhandling om integritetsskydd i arbetslivet

Martin Gräs Lind: Medarbetares integritetsskydd i dansk rätt – med särskild fokus på databeskyttelse, kontroll och övervakning i den privata sektorn; Jurist- och Ökonombundets förlag 2006, 386 sidor, ISBN 87-574-1435-1

I november 2005 försvarade Martin Gräs Lind sin phd-avhandling om arbetstagares integritetsskydd i dansk rätt vid Århus universitet. I Danmark saknas, precis som i Sverige, en samlad lagreglering om skyddet för arbetstagares integritet. I det inledande kapitlet ställer författaren frågan om integritetsskyddet ska uppfattas som en rättslig grundprincip i dansk rätt. Författaren hittar stöd för en sådan princip bl.a. i skilda lagregler och de värderingar som dessa ger uttryck för. Han pekar t.ex. på att den danska grundlagen liksom Europakonventionen om mänskliga rättigheter på olika sätt skyddar mot ingrepp i den privata sfären. Det finns även ett antal lagar som reglerar särskilda typer av situationer som är känsliga från integritetssynpunkt, som lagar om personuppgifter, TV-övervakning och hälsoupplysningar. Vidare pekar författaren på att privatlivets helgd i rättspraxis anses utgöra en allmän rättsgrundsats. Han lyfter även fram mer allmänna argument för behovet av skydd för arbetstagares och medborgares integritet, vilka kan beaktas som "reale hensyn" i rättslig argumentation. Sammantaget menar för-

fattaren att integritetsskyddet bör uppfattas som en rättslig grundprincip, även om principens styrka är osäker. Det är fråga om argument som bör eller ska ingå vid tolkning av lagregler, men också som självständig grund för avgörande i frågor som inte omfattas av lagregler. Det är inte någon strikt rättsregel utan en princip som måste vägas mot andra intressen, som arbetsgivarens behov

av effektiv ledning av verksamheten.

Med utgångspunkt i denna integritetsskyddsprincip gör Martin Gräs Lind sedan en i det närmaste heltäckande genomgång av "integritetsrisker" som kan uppstå vid, under och efter anställningen. Han gör en innehållsrik inventering av problemställningar och argument. Framställningen bör ha stort värde, inte minst för den utredning om integritet i arbetslivet som den svenska regeringen just beslutat om (se sid 2 i detta nr av *EU & arbetsrätt*).

Jonas Malmberg

Arbetslivsinstitutet förstärker arbetsrätten

Arbetslivsinstitutets arbetsrättsgrupp utökas efter sommaren med två nya forskare, docent *Susanne Fransson* och jur dr *Bernhard Johann Mulder*. Samtidigt samlas institutets arbetsrättsforskning och det internationella utbildningscentrum för europeisk arbetsrätt och arbetsmarknadsrelationer som institutet bygger upp på Gotland i en ny enhet, Enheten för arbetsrätt. Chef för enheten och utbildningscentrumet blir *Kerstin Ahlberg*. Utöver de tre nämnda hör till enheten professorerna *Niklas Bruun* och *Jonas Malmberg*, jur kand *Magnus Lundberg*, doktoranderna *Hanna Björknäs*, *Claes-Mikael Jonsson* och *Pernilla Lundblad* och redaktör *Annik Berg*. Vidare är professor *Brian Bercusson* och advokat *Lars Viklund* knutna till enheten genom samarbetsavtal.



KALENDARIET

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

måndagen 11 september kl 15 – 17

Arbetsrätten och EUs nya regler om lagval (Rom I och Rom II)

Europeiska kommissionen lade nyligen fram ett förslag till förordning om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, och en förordning om lagval vid utomobligatoriska förpliktelser väntas bli antagen inom kort. Docent *Michael Hellner*, Uppsala universitet, analyserar de båda förordningarnas betydelse för arbetsrätten.

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 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, Jonas Malmberg, Ruth Nielsen. **Postadress:** Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-113 91 STOCKHOLM, Sverige. **Pressläggning:** 16 juni 2006 **Nästa nr kommer:** september 2006. Arbetsmiljöverkets tryckeri **ISSN 1402-308**