

NYTT MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN:

Nordiska länder ställer för hårda krav på företag som utstationerar arbetstagare

Danmark, Finland och Sverige kan alla räkna med att få på pålsen av Europeiska kommissionen för hur de behandlar utländska företag. Det framgår av ett nytt meddelande där kommissionen går igenom vilka kontrollåtgärder medlemsstaterna använder och hur de lever upp till utstationeringsdirektivets (96/71) krav på administrativt samarbete och information om vilka arbets- och anställningsvillkor som gäller i landet.

Kommissionen nämner fem typer av krav som medlemsstaterna ställer, av vilka den bedömer tre som särskilt problematiska:

- krav att de utländska företagen ska ha en representant i landet,
- krav på att de ska tillhandahålla anställningsrelaterade handlingar i värdlandet och/eller enligt de villkor som gäller där,
- särskilda villkor för arbetstagare från tredje land.

Enligt meddelandet kräver nio medlemsstater att de utländska företagen har en representant i landet, och i fjorton stater måste de tillhandahålla olika anställningsrelaterade handlingar. Redan i ett meddelande från förra året (KOM(2006) 159) skrev kommissionen att kravet på en företrädare med hemvist i värdlandet inte står i proportion till målet att säkerställa kontrollen av arbetstagarnas villkor. Denna tolkning av EG-domstolens praxis kritiserades av Europaparlamentet (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2006 sid 5) och kommissionen uttrycker sig nu aningen mer

nyanserat. Ett sådant krav, liksom krav på att företaget tillhandahåller eller upprättar anställningsrelaterade handlingar i värdlandet utan undantag eller begränsning i tiden, är oberättigat när det går att få information genom arbetsgivaren eller myndigheterna i ursprungslandet inom rimlig tid, skriver den. Som det nu ser ut står ett antal av de kontrollåtgärder som medlemsstaterna använder i strid med den fria rörligheten för tjänster, menar kommissionen, även om den väntar med sin slutliga dom tills den har undersökt om de legitima kontrollbehoven kan tillgodoses genom förbättrad information eller effektiviserat administrativt samarbete mellan medlemsstaterna.

Mer kategoriskt uttalar sig kommissionen om de särskilda krav som medlemsstaterna ställer upp

för arbetstagare från tredje land. Många stater nöjer sig inte med att kontrollera att dessa arbetstagare är lagligen sysselsatta i det land där företaget är etablerat, utan kräver särskilda arbets- eller uppehållstillstånd eller ställer andra tillkommande villkor, t ex att de varit anställda en viss tid i etableringsstaten eller att de har en viss typ av anställningsavtal. Sådana krav är inte förenliga med fördraget, skriver kommissionen.

Det administrativa samarbete
forts på sid 2

- **Beställare ska informera s 2**
- **Ovanligt mål om företagsråd s 3**
- **Grönbok svalt mottagen s 4**
- **Yttranden var handelshinder s 7**

EU & arbetsrätt utvidgar redaktionen Får stöd från Nordiska ministerrådet

I samband med att utgivningen av *EU & arbetsrätt* och driften av webbplatsen Forum för forskning om arbetsrätt fördes över från Arbetslivsinstitutet till Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitet beslöt de berörda institutionerna att bjuda in ytterligare ett antal personer att ingå i nyhetsbrevets redaktion. Nya i redaktionen är Jon Erik Dølvik, Fafo, Ronnie Eklund, Stockholms universitet, Stein Evju, Oslo universitet, Anders von Koskull, Svenska handelshögskolan i Helsingfors och Birgitta

Nyström, Lunds universitet. Sedan tidigare ingår Kerstin Ahlberg, Niklas Bruun, Jonas Malmberg och Ruth Nielsen. Avsikten är att inleda diskussioner under hösten om ett mer formaliserat samarbete mellan de olika institutionerna.

Nordiska Ministerrådets arbetsrättsutskott (NAU) har beviljat Institutet för social civilrätt medel för att under en övergångstid täcka de extra kostnader som övergången medför, och ge de samarbetande institutionerna rådrudd för att hitta mer varaktig finansiering.

Kerstin Ahlberg

Svensk utredning föreslår att upphandlare ska informera anbudsgivare om arbetsmiljökrav

Den som begär in anbud på utförandet av en tjänst ska i förfrågningsunderlaget beakta att de som ska utföra arbetet inte får utsättas för risker, och utforma det på ett sätt som ger entreprenören möjlighet att uppfylla sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagsstiftningen. Det föreslår den svenska utredningen om arbetsmiljölagen i sitt slutbetänkande som överlämnades den 13 juni.

Regeln ska gälla vid såväl privata som offentliga upphandlingar där kontraktswärdet är minst en miljon kr exklusive moms. Förslaget betyder inte att arbetsmiljöansvaret fördelas annorlunda än nu, bara att beställaren har ett slags informationsplikt som innebär att förfrågningsunderlaget normalt ska ange vilka särskilda arbetsmiljöproblem som kan förekomma i den verk-

samhet som tjänsten avser och som entreprenören särskilt måste beakta. Denne kan då räkna in kostnader för t ex skyddsanordningar eller skyddsutrustning när anbudet utformas. Att beställaren ska tillhandahålla den här informationen har enligt betänkandet särskilt betydelse för små företag som vill lämna anbud, eftersom sådana inte på samma sätt som större företag kan hålla beredskap för olika slags arbetsmiljörisker. Därmed stöder bestämmelsen också målsättningarna med EUs upphandlingsdirektiv (2004/17 och 2004/18).

Utredningen skulle också överväga om arbetsmiljölagen behöver ändras för att det ska bli lättare att komma åt arbetsmiljörisker hos företag som inte har sitt säte i Sverige. Här konstaterar den att de problem som finns inte beror på

brister i lagen utan är av praktisk natur, och lämnar inget förslag.

Inte heller föreslår den några ändringar för att möjliggöra effektivare tillsyn av företag som ändrar identitet. Frågan kom upp på grund av en skriftväxling mellan Europeiska kommissionen och regeringen efter ett klagomål från SEKO. Ett föreläggande som Arbetsmiljöverket hade utfärdat mot Connex Tunnelbanan AB förföll sedan verksamheten övertagits av Connex Sverige AB, eftersom ett föreläggande endast gäller mot den juridiska personen mot vilken det riktas. Först ett år senare utfärdades ett nytt föreläggande, och kommissionen ifrågasatte om inte Sverige brutit mot gemenskapsrätten genom att inte se till att en effektiv tillsyn bedrivs. Men tidsutdräkten i Connex-ärendet berodde inte på brister i lagstiftningen, menar utredningen. Problemen i samband med ägarbyten kan i stället motverkas genom att Arbetsmiljöverket utvecklar sina rutiner för att snabbt kunna utfärda ett nytt föreläggande.

Däremot föreslår utredningen omfattande ändringar i reglerna om samordningsansvar, för att anpassa dem till EUs bygghlagsdirektiv (92/57). Även detta föranleds av påstötningar från kommissionen (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2006 sid 5).

Kerstin Ahlberg

SOU 2007:43 Bättre arbetsmiljöregler II Skyddsombud, beställarsansvar, bygg- arbetsplatser m. m.

Europadomstolens dom står fast

Då ingen begäran inkommit som uppfyller de formella kraven om att hänskjuta domen till den stora kammaren har den vunnit laga kraft den 13 maj 2007. Med de orden avslutade Europadomstolen ärendet om Byggnadsarbetareförbundets granskningsarvoden (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2007 sid 1). Byggnads hade begärt omprövning men ansågs alltså inte uppfylla de formella kraven.

Kerstin Ahlberg

Nordiska länder ställer för hårda krav...

forts från sid 1

mellan medlemsstaterna som direktivet förutsätter existerar knappt, konstaterar kommissionen vidare. Däremot har de blivit bättre på att göra information om landets arbets- och anställningsvillkor allmänt tillgänglig genom webbplatser och liknande. Det finns dock fortfarande problem. Vissa länder publicerar informationen enbart på landets eget språk. I andra fall är informationen för begränsad eller komplex, särskilt där olika kollektivavtal gäller, där det finns mer än en tillsynsmyndighet eller där andra parter än yrkesinspektionen är inblandade. Det kan vara förklaringen till att många länder tar till onödiga eller oproportionerliga kontrollåtgärder, och det är omöjligt att genomföra direktivet på ett framgångsrikt sätt om inte dessa brister rättas till, skriver kommissionen.

Den kommer nu att vidta åtgärder för att stärka det administrativa samarbetet och inleda fördragsbrottsförfaranden mot länder som den anser ställa för långtgående krav. I själva meddelandet pekas

inga stater ut direkt. Men i en bilaga beskrivs situationen i varje medlemsstat, och av den kan man sluta sig till att alla tre nordiska medlemsländer lär få höra av kommissionen.

Danmark tillämpar t ex en rad särskilda villkor inte bara för arbetstagare från tredje land, utan för alla arbetstagare som utstationeras av bemanningsföretag från tio av de medlemsstater som tillkommit fr o m 2004. För Sveriges del torde i varje fall kravet på att företaget har en filial och en representant i landet bli ifrågasatt. Finland kräver att företaget ska ha ett ombud i landet som kan företräda det i domstol och ta emot myndighetsdokument och stämningar där och ställer även en rad andra villkor av det slag som kommissionen ogillar (se *EU & arbetsrätt* 2/2005 sid 2).

Kerstin Ahlberg

COM(2007) 304 Posting of workers in the framework of the provision of services: maximising its benefits and potential while guaranteeing the protection of workers, den 13 juni 2007

Commission staff working document SEC(2007) 747

Arbetsgivare mot arbetsgivare i segdragen tvist om europeiskt företagsråd

Kan en tvist mellan två arbetsgivare prövas i den svenska Arbetsdomstolen? Ja, ansåg AD, i ett mål där det tyska Kühne & Nagel stämt det svenska Kühne & Nagel för att få ut information enligt lagen om europeiska företagsråd (AD 2007 nr 41). Tvisten är ett efterspel till ett mål som avgjordes i EG-domstolen 2004.

Kühne & Nagel-koncernen består av ett stort antal företag i speditorsbranschen. Koncernens moderföretag och centrala ledning finns i Schweiz, med dotterbolag i flera EU-medlemsstater. Dessa är gemenskapsföretag i den mening som avses i direktivet om europeiska företagsråd (94/45 EG). Om en sådan koncerns moderföretag är beläget utanför EU vilar moderbolagets förpliktelser att medverka till att ett europeiskt företagsråd inrättas på det koncernbolag inom EU som har flest anställda, i detta fall det tyska bolaget.

Sedan 1999 har företagsrådet i Tyskland strävat efter att inrätta ett europeiskt företagsråd. För att kunna göra det, behövde företagsrådet bl a uppgifter om antalet arbetstagare i verksamheter som företaget eller företagsgruppen bedriver i olika EES-länder. Det yrkade därför vid tyska domstolar att det tyska bolaget skulle tillhandahålla den nödvändiga informationen. Den högsta arbetsdomstolen, *Bundesarbeitsgericht*, begärde förhandsbesked av EG-domstolen, som ansåg att bolaget var skyldigt att lämna ut informationen (C-440/00, se *EU & arbetsrätt* nr 1/2004 sid 10). Även Bundesarbeitsgerichts slutliga dom innebar att företagsrådets yrkande bifölls.

Men det tyska bolaget har inte tillgång till den aktuella informationen och moderföretaget lämnar inte ut den. Det tyska bolaget har därför med stöd av 13 § i lagen om europeiska företagsråd yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta det svenska bolaget Kühne & Nagel AB, som ingår i koncernen, att lämna upplysningar om bl.a. anta-

let anställda hos bolaget i Sverige.

Målet är ännu inte avgjort i sak. Först prövade AD om den är behörig att handlägga tvisten eller om den ska prövas av allmän domstol. Visserligen säger lagen om europeiska företagsråd att mål om tillämpningen av lagen ska handläggas enligt arbetstvistlagen, dvs. av AD, men arbetstvistlagens utgångspunkt är att denna enbart är tillämplig på tvister där arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation står mot arbetstagarorganisation. Här rör tvisten förhållandet mellan två arbetsgivarbolag. Majoriteten i AD (Carina Gunnarsson och Inga Åkerlund) ansåg inte att detta var

tillräckliga skäl för att avvika från den klara lydelsen i 40 § i lagen om företagsråd. Michaël Koch var skiljaktig och ansåg att bestämmelsen måste bygga på den underförstådda förutsättningen att partsställningen är sådan som arbetstvistlagen förutsätter och att AD därför inte var behörig att pröva tvisten.

Majoritetens respektive minoritetens skäl antyder en viss skillnad i synen på lagtolkningsmetod. Båda beaktar samma argument men viktat dem något olika. Medan majoriteten betonar lagtextens utformning lägger minoriteten större vikt vid systematiska argument.

Jonas Malmberg

Norge ska få samlad diskrimineringslag

Diskrimineringslagstiftningen i Norge ska både förstärkas och förenklas. En ny tillsatt kommitté har därför fått i uppdrag att föreslå en samlad lag mot diskriminering.

Norge har valt att genomföra de två EU-direktiv som antogs med Amsterdam-fördragets artikel 113 som grund (2000/78 och 2000/43) även om de inte är en del av EES-avtalet. Skydd mot diskriminering finns i flera olika lagar, bl a i lagen om jämställdhet mellan könen, lagen mot etnisk diskriminering och arbetsmiljölagen. Det finns också förslag om en ny lag mot diskriminering av funktionshindrade.

Den norska regeringen har nu tillsatt en kommitté som skall föreslå en samlad lag mot diskriminering. Senast den 1 juli 2009 ska den lägga fram förslag. Den ska också utreda om Norge ska ratificera tilläggsprotokoll nr 12 till den europeiska konventionen om mänskliga rättigheter.

Arbetsmiljölagens diskrimineringsförbud gäller nu enbart i arbetslivet, men kommittén ska pröva om någon av grunderna bör tillämpas också utanför arbetslivet. Den ska också överväga om förbudet mot att diskriminera arbetstagare som arbetar deltid eller har tidsbegränsad anställning fortsatt

ska följa av arbetsmiljölagen.

Vidare gör jämställdhetslagens och arbetsmiljölagens diskrimineringsförbud undantag för religiösa samfund. Som exempel nämner direktiven att arbetsmiljölagen tillåter diskriminering av homosexuell samlevnad vid anställningar knutna till religiösa samfund. Kommittén ska komma med förslag om att undanröja bestämmelsen och lämna ett delbetänkande om denna fråga i januari 2008.

Direktiven preciserar att lagförslagen ska stå i överensstämmelse med relevanta EU-direktiv på området.

Mona Næss

advokat

Efterlevande normmän ska få rättvis pension

Efter att ha tänkt över saken en gång till ger sig Norges regering för Eftas övervakningsmyndighet och medger att reglerna om efterlevandepension för statsanställda diskriminerar män. Tidigare har regeringen hävdat att särbehandlingen är sakligt motiverad (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2007 sid 4), men i april meddelade den att den kommer att lägga fram ett förslag till lagändring för Stortinget.

Kerstin Ahlberg

Nordisk reaktion på grönboken: Kollektivavtal gör vår arbetsrätt flexibel

Rör inte vår arbetsrätt! Så kan man, en smula hårdtag, sammanfatta reaktionen i de nordiska länderna på Europeiska kommissionens grönbok "En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar" (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2006 sid 6).

Kommissionen ställde där dels några allmänna frågor om hur "arbetsrätten" kan moderniseras – som om det funnes en enda, gemensam arbetsrätt i EU – dels ett antal mer specifika frågor, som alla intresserade inbjöds att yttra sig över.

Ett bärande tema i grönboken är att arbetsrätten måste bli mer flexibel, samtidigt som arbetstagarna ska garanteras ett "adekvat" skydd. Kommissionen pekar bl a på att andelen arbetstagare med s k atypiska anställningar hela tiden ökar, vilket sägs bero på att arbetsgivarna vill undvika de kostnader och förpliktelser som följer med traditionella tillsvidareanställningar på heltid. Detta leder till en tudelning av arbetsmarknaden som, enligt grönboken, kan motverkas genom att man mjukar upp regleringen kring tillsvidareanställningarna. Kommissionen menar också att det starka skyddet för de tillsvidareanställda gör dem obenägna att byta jobb frivilligt. De frågor som ställs är uppenbart inspirerade av det som brukar beskrivas som den danska modellen av *flexicurity*, med ett svagt skydd mot uppsägningar kombinerat med en jämförelsevis generös arbetslöshetsförsäkring och en aktiv arbetsmarknadspolitik.

Föga förvånande håller Danmarks regering i sitt svar på grönboken med kommissionen om att det är så arbetsrätten bör se ut om den ska främja konkurrenskraft, sysselsättning och social utveckling. Samtidigt betonar den att resultatet av grönboken inte får bli att man anvisar en enda modell för arbetsrättslig reglering i Europa, utan att det tas gehörig hänsyn till de olika arbetsmarknadssystemen.

Finlands, Sveriges och Norges regeringar trycker i sina svar på att

deras nationella rätt redan rymmer stor flexibilitet, genom att lagregler i stor utsträckning kan kompletteras eller anpassas till varierande behov genom kollektivavtal. Den finska och den norska regeringen tar tydligt avstånd från tanken att man skulle motverka segmentering eller främja rörligheten på arbetsmarknaden genom att försvaga skyddet för de tillsvidareanställda. Arbetstagare med trygga anställningar engagerar sig mer i sitt arbete och blir i själva verket mer öppna för förändring, och tudelningen på arbetsmarknaden bör snarare motverkas genom att villkoren för arbetstagare med atypiska anställningar närmar sig dem som gäller för tillsvidareanställningar.

Inte bara regeringarna, utan också de stora organisationerna för arbetsgivare och arbetstagare betonar att arbetsrätten i huvudsak är och bör förbli medlemsländernas eget område. Alla understryker också att eventuell arbetsrättslig reglering på EU-nivå måste ge tillräckligt utrymme för anpassning genom kollektivavtal. På grönbokens fråga om man bör införa en gemensam definition av begreppet arbetstagare i EUs arbetsrättsliga direktiv blir svaret ett unisont nej.

Det enda konkreta reformbehov som alla lyfter fram är revideringen av arbetstidsdirektivet. Finlands regering menar också att det behövs ett direktiv om arbete i bemanningsföretag och föreslår att kommissionen undersöker sitt förslag från 2002 i ljuset av det just antagna tjänstedirektivet.

Som vanligt är det de fackliga organisationerna som ser det största behovet av reglering på EU-nivå, och den längsta önskelistan kommer från danska LO. Den upptar bl a skapandet av ett arbetsrättsligt system med närmare regler för förhandling, ingående och tillämpning av europeiska avtal och som gör dessa rättslig bindande; antagande av direktivet om bemanningsföretag; utvidgning av tillämpningsområdet för direktivet om europeiska företagsråd; ett direktiv om skydd

av arbetstagares personuppgifter samt en europeisk reglering för likabehandling av frilansar och andra med atypiska anställningar. De svenska LO, TCO och Saco vill bl a att de olika regleringarna om arbetstagarinflytande förstärks och samordnas.

Att arbetsgivarna inte önskar fler EU-regler är väl känt. Svenskt näringsliv skriver i ett ampert yttrande att de problem med bristande anpassning till förändrade förutsättningar som finns måste lösas på nationell nivå eftersom de har skapats på nationell nivå. Organisationen är också, liksom Dansk Arbejdsgiverforening och den norska Næringslivets Hovedorganisation, ytterst kritisk till kommissionens verklighetsbeskrivning, som de menar ger en alltför negativ bild av andra former av anställning än den traditionella. Alla som är lagligen sysselsatta, oavsett om det är på deltid eller på begränsad tid, i bemanningsföretag eller som egenföretagare är *insiders* på arbetsmarknaden. Att kalla dem *outsiders* är en förolämpning mot de enda verkligt utanförstående, nämligen de arbetslösa, skriver Svenskt näringsliv.

Kerstin Ahlberg

Europeiskt avtal om våld och trakasserier

Efter tio månader av förhandlingar undertecknade Europeiska fackliga samorganisationen, EFS, och de europeiska arbetsgivarorganisationerna BusinessEurope (tidigare UNICE), UEAPME och CEEP den 26 april ett avtal om trakasserier och våld på arbetsplatsen. Avtalet är ett "autonomt" avtal som medlemsorganisationerna ska genomföra själva.

Avtalet innehåller ett ramverk för att identifiera, förebygga och hantera trakasserier och våld och ska vara genomfört inom tre år. Genomförandet ska utvärderas i en partsgemensam rapport under det fjärde året.

Kerstin Ahlberg

Avtal på väg om bättre arbetsvillkor till sjöss?

Det verkar som om det skulle kunna bli ett avtal mellan Europeiska Transportarbetarefederationen (ETF) och Europeiska redareföreningen grundat på 2006 års ILO-konvention om arbete till sjöss (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2006 sid 1). Det tror i varje fall de svenska organisationer som deltar i förhandlingarna, dvs. Facket för service och kommunikation (SEKO) och Svenska redareföreningen. Förhandlingarna inleddes förhållandevis sent efter att de nio månader som fördraget ger parterna hade börjat löpa, men kommissionen har gett dem utsträckt tid till årsskiftet 2007/2008 för att få avtalet i hamn.

Enligt Tomas Abrahamsson, vice ordförande i SEKO och ordförande i den EU-kommitté på sjöfartsområdet där förhandlingarna äger rum, är det främst en del juridiska problem i mötet mellan EU-rätt och ILO-regler som parterna nu förhandlar om. De mer substantiella reglerna är man i huvudsak överens om. Den konkreta fråga som just nu stöts och blöts mest är den om vilka delar i konventionen som eventuellt ligger utanför gemenskapens kompetens, och

vilka delar som parterna kan skriva avtal om. En annan fråga är vad som täcks av andra EU-regleringar. Eftersom tanken är att avtalet ska göras bindande genom ett direktiv och ministerrådet bara kan anta eller förkasta ett avtal i dess helhet, är det enligt Tomas Abrahamsson av största vikt att inget blir fel. Ännu ett problem som måste lösas ligger i "växlingen" mellan en treparts-konvention (stat, fack och arbetsgivare) och ett tvåpartsavtal (fack och arbetsgivare). En ILO-konvention rekommenderar stater att vidta åtgärder. Frågan är om fack och arbetsgivare kan göra detsamma.

De förbättringar för sjöfolket som det eventuella avtalet ska innehålla grundar sig alltså på konventionen om arbete till sjöss som Internationella arbetsorganisationen antog i februari 2006. Konventionen innehåller arbetsrättsliga regler för fartyg med en bruttodräktighet på minst 500 registerton som går i internationell trafik eller mellan utländska hamnar. Reglerna handlar bland annat om hälsa, utbildning, minimiålder, anställningsskydd, arbetstider, löneskydd, ledighet och rätt till skadestånd vid förlisning.

Annika Berg

Förordning om lagval antagen

Efter förlikningsförhandlingar mellan ministerrådet och Europaparlamentet antogs nyligen förordningen om tillämplig lag för utomobligatoriska förpliktelser, den s k Rom II. (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2006 sid 4). Den omstridda frågan om vilket lands lag som ska tillämpas på fackliga stridsåtgärder som vidtas i ett land men har verkningar i ett annat fick den lösning som den svenska regeringen förespråkade.

Frågan aktualiserades med anledning av domen i målet *Tor Caledonia* (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2006 sid 2). Huvudregeln i Rom II innebär att frågor om skadestånd och andra förpliktelser utanför avtalsförhållanden ska avgöras enligt lagen i landet där skadan uppstår,

oavsett var den skadevällande händelsen inträffar. Det undantag från huvudregeln som nu antagits på svenskt initiativ (artikel 9) föreskriver istället att tillämplig lag beträffande skada till följd av en varslad eller vidtagen stridsåtgärd ska vara lagen i det land där handlingen vidtog. Till artikeln som behandlar fackliga stridsåtgärder knyts två ingresstexter (nr 27 och 28) där också stridsåtgärder på arbetsgiversidan nämns. Där sägs också att förordningen inte har någon inverkan på villkoren för stridsrätten i medlemsstaterna eller arbetstagarorganisationernas rättsliga ställning där. Rom II kommer att publiceras i EUs officiella tidning i juli och träda i kraft i början av 2009.

Claes-Mikael Jonsson

Fritt fram ratificera konventionen

Som kommissionen föreslagit (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2006 sid 1) antog ministerrådet i början av juni ett beslut som bemyndigar medlemsstaterna att ratificera den konvention om arbete till sjöss som ILO antog 2006. Österrike deklarerade dock att landet inte tänkte ratificera konventionen eftersom det skulle bli för dyrt, och avstod från att rösta. I ett uttalande till protokollet säger Österrike att landet är medvetet om konventionens stora betydelse och välkomnar de världsomspännande åtgärderna för att förbättra arbetsvillkoren för sjöfolk. Den ambition som EUs viktigaste sjöfartsnationer visar när det gäller att genomföra konventionen är ett positivt tecken, och som en inlandsstat vill Österrike inte stå i vägen för de övriga medlemsstaternas politiska vilja att fastställa en gemensam strategi för att ratificera konventionen senast 2010, heter det i uttalandet.

Kerstin Ahlberg

NYA MÅL

Likalön, likabehandling

C-46/07, Kommissionen mot Italien

Enligt kommissionen har Italien inte uppfyllt sina skyldigheter enligt fördragets artikel 41 om likalön, eftersom manliga och kvinnliga offentliganställda inte har rätt till ålderspension vid samma ålder.

C-128/07 – C-131/07, Angelo Molinari, Giovanni Galeota, Salvatore Barbagallo och Michele Ciampi mot Agenzia Entrate Ufficio Latina

Hur ska domen i målet *C-207/04*, som innebar att skattelättnader på avgångsvederlag är "arbetsvillkor" i likabehandlingsdirektivets (76/207) mening tolkas?

Etnisk diskriminering

C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot NV Firma Feryn

Hur ska begreppet diskriminering i direktivet mot etnisk diskriminering (2000/43) tolkas? Hur ska en domstol värdera bevisningen?

Stridsåtgärder skyddas av EU-rätten men måste vara proportionerliga, skriver generaladvokater

Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är en grundläggande rättighet som skyddas av EU-rätten. Den kan dock begränsas med hänsyn till den fria rörligheten, och fördragsartiklarna om etableringsrätt och fri rörlighet för tjänster kan tillämpas i tvister mellan arbetsgivare och fackföreningar. Så långt var generaladvokaterna Poiares Maduro och Mengozzi eniga när de gav sina förslag till domar i Viking Line-respektive Laval-målet den 23 maj.

Som *EU & arbetsrätt* tidigare rapporterat (se nr 1/2007 sid 3) har den domstol som handlägger målet mellan Viking Line och Finlands sjömansunion/Internationella transportarbetarefederationen (FSU/ITF) frågat EG-domstolen om fördragets artikel 43 och förordning 4055/86 om frihet att tillhandahålla tjänster på sjötransportområdet har så kallad horisontell direkt effekt, d v s om de alls kan åberopas mot privata rättssubjekt som FSU/ITF. På samma sätt kan frågan om artikel 49 i fördraget har horisontell direkt effekt bli avgörande för målet mellan det lettiska Laval un Partneri Ltd och Svenska byggnadsarbetareförbundet (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2006 sid 4). Om svaret blir nekande, vilket både de fackliga organisationerna och Europeiska kommissionen anser att det borde bli, kan Viking Line och Laval komma att förlora målen utan att domstolarna tar ställning till om de stridsåtgärder som facken varslade om/vidtog innebar otillåtna hinder för etableringsrätten och den fria rörligheten.

Men generaladvokaterna anser alltså att reglerna om etableringsrätt och fri rörlighet har tvingande rättsverkningar också mellan privata subjekt.

Mengozzi visar i Laval-målet förståelse för den svenska arbetsmarknadsmodellen och menar att det är godtagbart att genomföra utstationeringsdirektivet på det sätt som Sverige har gjort, där det är arbetsmarknadsparternas uppgift att

se till – ytterst med hot om stridsåtgärder – att utländska företag ger sina arbetstagare lön och andra anställningsvillkor enligt svensk standard. Det spelar ingen roll att utstationeringslagen inte innehåller någon uttrycklig regel om detta, och att facket kan kräva att företagen betalar mer än minimilön. I den här delen går Mengozzis yttrande alltså Laval emot.

Men arbetsgiversidan kan också notera en framgång. Det hinder för den fria rörligheten som stridsåtgärderna innebär får, enligt Mengozzi, inte vara oproportionerligt, d v s man får inte ta till stridsåtgärder för att driva igenom vilka krav som helst. De måste alltid medföra en verklig fördel för de utstationerade arbetstagarna, och de får inte lägga dubbla bördor på det utländska företaget, så att det måste betala för samma eller i huvudsak jämförbara saker både i hemlandet och i värdstaten. Byggnadskrävde att Laval skulle teckna ett fullständigt svenskt kollektivavtal, och Mengozzi ifrågasätter flera av de villkor som Byggnadsavtalet innehåller. Det slutliga avgörandet vill han dock överlåta till Arbetsdomstolen.

Enligt Mengozzi är alltså det avgörande för om en stridsåtgärd är proportionerlig vilket syfte den har. Själva stridsåtgärdens omfattning eller karaktär tycks inte ha någon betydelse för honom. Generaladvokaten Poiares Maduro menar i målet mellan Viking Line och FSU/ITF däremot att både syftet med stridsåtgärden och dess omfattning avgör om den är förenlig med gemenskapsrätten eller ej.

Poiares Maduro kommenterar överhuvudtaget inte vare sig parternas, medlemsstaternas eller kommissionens yttranden. Hans resonemang är påfallande teoretiska och det blir inte alltid klart hur han ser på de situationer som målet faktiskt handlar om. Å ena sidan säger han att det i princip inte finns något förbud mot att vidta stridsåtgärder för att skydda anställningar och anställningsvillkor för arbets-

tagarna vid ett företag som avser att flytta till en annan medlemsstat. Å andra sidan får omlokaliseringar mellan medlemsstater inte behandlas mindre förmånligt än omlokaliseringar inom en stat. Frågan här är väl om det finns något att jämföra med. Hur ofta har arbetstagare anledning att strejka på grund av omlokaliseringar inom ett land där rikstäckande kollektivavtal är praxis? Vidare säger han att dessa stridsåtgärder inte får förväxlas med stridsåtgärder som vidtas för att hindra ett företag som redan har flyttat till ett annat land från att tillhandahålla sina tjänster. Här syftar han möjligen på det faktum att FSU krävde att besättningen på Rosella skulle anställas på finska villkor, ifall rederiet trots allt beslöt att flagga ut fartyget.

Poiares Maduro skiljer mellan dessa stridsåtgärder och sådana som syftar till att förbättra anställningsvillkoren för sjöfolk i hela EU. Naturligtvis, skriver han, får FSU och ITF använda samordnade stridsåtgärder för att förbättra villkoren för sjöfartsanställda i hela gemenskapen. Samordnade stridsåtgärder kan dock lätt missbrukas på ett diskriminerande sätt om de anslutna fackföreningarna är skyldiga att stödja varandras stridsåtgärder, menar han. Det skulle nämligen göra det möjligt att skydda vissa nationella organisationers förhandlingsstyrka på bekostnad av andra fackföreningars intressen, och att dela upp arbetsmarknaden i strid med bestämmelserna om fri rörlighet. Det är alltså på detta sätt som även en stridsåtgärds omfattning skulle kunna innebära att den blir ett oproportionerligt hinder. Därför borde varje organisation ha möjlighet att välja om de vill delta eller ej, anser Poiares Maduro.

Det brukar sägas att EG-domstolen för det mesta följer generaladvokatens förslag till dom. I dessa två mål är dock inget givet.

Kerstin Ahlberg

Mål C-341/05 och C-438/05, generaladvokaternas förslag till dom den 23 maj 2007

Yttranden i massmedier om farlig fordonslyft var otillåtet hinder för varors fria rörlighet

Om en statstjänsteman framträder i massmedierna och påstår att en maskin som godkänts i ett annat medlemsland inte uppfyller kraven i maskindirektivet (98/37) kan staten bli skadeståndsskyldig, även om tjänstemannen uttalat sig som privatperson. Att han har rätt i sak spelar ingen roll. Det blev EG-domstolens budskap i det mål där ett italienskt företag kräver finska staten och ingenjören Tarmo Lehtinen på skadestånd för att ha hindrat den fria rörligheten för varor (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2005 sid 7). Formellt rör domen inte yttrandefriheten, men indirekt lär den få konsekvenser för vad statstjänstemän vågar säga i fortsättningen.

Företaget, A.G.M.-COS.MET, tillverkar fordonslyftar. Lyftarna var godkända i Italien, men Tarmo Lehtinen, som är ingenjör vid det finska social- och hälsovårdsministeriet, ansåg att kontrollorganet hade misstolkat maskindirektivet och att den var farlig. Han föreslog därför att ministeriet skulle förbjuda marknadsföring och användning av lyften i Finland. Den chef som var behörig att fatta beslut ansåg dock inte att man skulle vidta en åtgärd som kunde störa den inre marknaden, eftersom det inte hade hänt mer än en olycka och orsaken till den var oklar. Lehtinen fortsatte dock att hävda att maskinen var farlig, och lät sig intervjuas i både tidningar och TV. Försäljningen av lyftarna minskade och AGM stämde staten och Lehtinen och yrkade skadestånd, bl a för utebliven vinst. Tammerfors tingsrätt

hänsköt målet till EG-domstolen.

EG-domstolen börjar med att slå fast att de åtgärder som målet handlar om ska bedömas uteslutande enligt maskindirektivet, eftersom det innebär en fullständig harmonisering av reglerna om grundläggande säkerhetskrav för maskiner och om vad medlemsstaterna får göra beträffande dessa.

Enligt direktivet förutsätts maskiner som är försedda med CE-märke och en EG-försäkran om att de uppfyller gällande standard vara säkra, och medlemsstaterna får därför inte hindra att de släpps ut på marknaden och tas i bruk. Förbudet är dock inte undantagslöst. Om en stat faktiskt konstaterar att en maskin trots CE-märke och EG-försäkran är farlig, ska den vidta alla lämpliga åtgärder för att få bort den från marknaden och begränsa dess fria rörlighet. Samtidigt ska den underrätta kommissionen.

Reglerna riktar sig till staten. Frågan var alltså om Lehtinens uttalanden kan tillskrivas staten. Svaret beror på om de som uttalandena riktade sig till rimligen kunde anta att han gjorde dem "med den auktoritet som följer av tjänsten". Den bedömningen överläter EG-domstolen till den nationella domstolen, men ger några riktlinjer för vad den då ska beakta.

Om uttalandena kan tillskrivas staten är nästa fråga om de strider mot maskindirektivet. Svaret blir ja. EG-domstolen konstaterar att det behöriga ministeriet varken hade slagit fast att fordonslyftarna var farliga, vidtagit några åtgärder för att avlägsna dem från marknaden

eller underrättat kommissionen om några åtgärder. Eftersom de hade CE-märke och EG-försäkran fick staten därmed inte begränsa deras fria rörlighet.

Lehtinens beteende kunde inte heller rättfärdigas med syftet att skydda hälsan eller med hänvisning till hans yttrandefrihet, menar EG-domstolen. Direktivet innehåller en tydlig reglering av hur medlemsstaterna ska agera om de konstaterar att en maskin är farlig, och några andra åtgärder än dessa med syfte att skydda hälsan är inte tillåtna. Inte heller kan en medlemsstat försvara hinder för den fria rörligheten med hänvisning till sina statstjänstemäns yttrandefrihet och på så sätt undgå sitt skadeståndsansvar enligt EG-rätten. Förutsatt att Lehtinens uttalanden kan tillskrivas staten är överträdelsen av gemenskapsrätten också tillräckligt klar för att staten ska bli skadeståndsskyldig.

Tammerfors tingsrätt hade också bitt EG-domstolen svara på frågan om AGMs fordonslyftar verkligen uppfyllde kraven i maskindirektivet. Generaladvokaten gjorde en utredning om detta och kom fram till att Lehtinen haft rätt i sak. Detsamma ansåg Europeiska kommissionen. EG-domstolen bryr sig emellertid inte om att besvara den frågan. Eftersom inte *den behöriga finska myndigheten* hade konstaterat att maskinen var farlig och vidtagit några åtgärder, är frågan, som EG-domstolen ser det, inte relevant.

Kerstin Ahlberg

Mål C-470/03, A.G.M.-COS.MET Srl mot Finland och Tarmo Lehtinen

Prenumerera gratis på *EU & arbetsrätt*

Du kan beställa en kostnadsfri prenumeration på *EU & arbetsrätt*, som kommer med fyra nr/år. Mejla till kerstin.ahlberg@juridicum.su.se eller sänd kupongen till Kerstin Ahlberg, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, SE-106 91 Stockholm, Sverige. Fax nr +46 (0)8 612 41 09

NAMN _____

FÖRETAG/ORGANISATION _____

ADRESS _____

POSTADRESS _____

LAND _____

PORTO
BETALT

Posttidning-B

Juridiska Institutionen, Stockholms universitet
SE-106 91 STOCKHOLM
Sverige

NYA MÅL

Deltidsarbete

C-55/07, och C-56/07 *Othmar Michaeler, Ruth Volgger och Subito GmbH mot Arbeitsinspektorat der Autonomen Provinz Bozen och Autonome Provinz Bozen*

Är en sanktion mot arbetsgivare som inte lämnar viss information till arbetsinspektionen förenlig med deltidssdirektivet (97/81)?

Arbetstid

C-350/06, *Gerhard Schulz-Hoff mot Deutsche Rentenversicherung Bund*
Kan anspråket på betald årlig semester enligt arbetstidsdirektivet (93/104) upphävas om arbetstagararen varit sjuk? Har arbetstagararen rätt till semesterersättning?

C-520/06, *Stringer m. fl. mot Her Majesty's Revenue and Customs*
Fråga om semesterns förläggning och beräkning av semesterersättning för sjukskrivna arbetstagare.

Arbetsmiljö

C-504/06, *Kommissionen mot Italien*
Kommissionen anser att Italien inte har genomfört reglerna om samordningsansvar i direktivet om tillfälliga eller rörliga byggarbetsplatser på rätt sätt.

Lönegaranti

C-498/06, *Maira María Robledillo Núñez mot FOGASA*
Omfattas skadestånd för felaktig uppsägning av lönegarantidirektivet (80/987)?

TIDSKRIFTERNA

Under vinjetten Tidskrifterna sammanfattar *EU & arbetsrätt* ämnesvis intressanta artiklar från det senaste halvåret.

Den engelska Commission for Equality and Human Rights (CEHR) upprättades genom Equality Act 2006 och träder i kraft under 2007. Den ska ersätta de tre existerande organen Equal Opportunities Commission (angående kön), Commission for Racial Equality och Disability Rights Commission. Colm O'Cinneide diskuterar i en artikel de utvidgade möjligheter för tillämpning av likabehandlingslagstiftningen som etableringen av CEHR innebär.

O'Cinneide, Colm: The Commission for Equality and Human Rights: A New Institution for New and Uncertain Times, *Industrial Law Journal* 2007 sid 141

European Law Journal kom i mars 2007 ut med ett temanummer om gender equality law. Det innehåller följande artiklar om likabehandling mellan könen:

Masselot, Annick: The State of Gender Equality Law in the European Union, p 15;

Ackers, Louise: Legislating for Equality? Working Hours and Progression in Science Careers p 169;

Burrows, Noreen and Muriel Robi-

son: An Assessment of the Recast of Community Equality Laws, sid 186;

Askola, Heli: Violence against Women, Trafficking, and Migration in the European Union, sid 204;
Millns, Susan: Gender Equality, Citizenship, and the EU's Constitutional Future, sid 218;
Koldinskà, Kristina: Gender Equality: Before and After the Enlargement of EU: The Case of the Czech Republic, sid 238

Aileen MaColgan diskuterar om den bestående modellen för diskrimineringslagstiftning, i vilken särskilda grunder (kön, ras, ålder osv) används som skyddskriterier bör upprätthållas.

McColgan, Aileen: Reconfiguring Discrimination Law, *Public Law* 2007 sid 74

Fiona Beveridge diskuterar i vilken mån EU har hållit fast vid sitt koncept om gender mainstreaming mellan 1995 och 2006.

Beveridge, Fiona: Building against the Past: The Impact of Mainstreaming on EU Gender Law and Policy, *European Law Review* 2007 sid 193

Ytterligare två artiklar är:

Fredman, Sandra: Transformation or Dilution: Fundamental Rights in the EU Social Space, *European Law Journal* 2006 sid 41
Bakirci, Kadriye: Protection of Women Employees before and after Childbirth in Turkish Employment Law, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2006 sid 615



Copenhagen Business School
HANDELSHØJSKOLEN I KØBENHAVN

EU & arbetsrätt ges ut i samarbete mellan Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution, Svenska handelshögskolan i Helsingfors och Handelshøjskolen i København. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg, tel +46 (0)8 16 32 86, fax +46 (0)8 612 41 09. **I redaktionen:** Niklas Bruun, Jon Erik Dølvik, Ronnie Eklund, Stein Evju, Anders von Koskull, Jonas Malmberg, Ruth Nielsen och Birgitta Nyström. **Postadress:** Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. **Pressläggning:** 13 juni 2007 **Nästa nr kommer:** september 2007. **Tryckeri:** Printgraf **ISSN** 1402-308