

Danmark och Norge försvarar arbetsklausuler i offentliga kontrakt

ILO:s konvention nr 94 är – tyvärr – lika relevant, lika giltig och lika behövlig idag som när den antogs 1949. Det sade den danska regeringens representant i ett formligt brandtal vid ILO:s arbetskonferens i slutet av maj.

Konventionen stadgar att kontrakt där en offentlig myndighet är part ska innehålla klausuler som tillförsäkrar arbetstagarna minst lika förmånliga villkor som gäller enligt kollektivavtal på platsen där arbetet utförs. I en rapport till konferensen förordade en expertgrupp att ILO skulle öka sina ansträngningar för att få konventionen ratificerad och se till att den efterlevs, och föreslog även att den skulle skärpas. Men så kom EG-domstolens dom i målet *Riuffert*, där domstolen slog fast att den tyska delstaten Niedersachsen inte får kräva att företag som tilldelas offentliga kontrakt betalar sina arbetstagare lön enligt kollektivavtalet på orten (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2008 sid 1). Utan att nämna konventionen (Tyskland har inte ratificerat den) underkände domstolen alltså i praktiken den princip som den bygger på. Det har väckt frågan om de EU-länder som har ratificerat konventionen är förhindrade att tillämpa den. Det var med andra ord upplagt för en intressant diskussion på arbetskonferensen.

Till de länder som har ratificerat konventionen hör Danmark och Norge. Den danska regeringens representant Helle Ekman Jensen, som också talade för Norges regering, nämnde inte *Riuffert*-domen i sitt anförande.

– Våra regeringar anser att den offentliga sektorn ska uppträda som mönsterarbetsgivare och garantera en viss nivå av socialt skydd i de offentliga kontrakten. Konventionen är därför fortfarande giltig och relevant för Norge och Danmark, även om våra arbetsmarknader är i hög grad reglerade, med löner och anställningsvillkor normalt fastlagda i kollektivavtal. Den är särskilt nyttig i situationer då utländska entreprenörer vinner upphandlingen och kommer med utstationerade arbetstagare till våra länder, sade hon, och avslutade med att tillstyrka expertgruppens rekommendationer.

Även Nederländerna, Italien och

Spanien, som också har ratificerat, uttryckte sitt stöd för konventionen. Det förefaller alltså som om i varje fall dessa länder tänker fortsätta som hittills.

Arbetstagargruppens talesperson framhöll att konventionen är ännu viktigare i globaliseringens tidevarv än då den antogs, men konstaterade att *Riuffert*-domen är ”problem-
forts på sid 2

- **Insidermål till Højesteret sid 2**
- **Bemanningsdirektiv på gång sid 3**
- **Visstidsregel har direkt effekt sid 4**
- **Fel hindra deltidsarbete sid 5**

Norska arbetsgivare klagar till ESA

Norsk Teknologi, ett förbund under den centrala arbetsgivarföreningen NHO, har klagat på den norska lagen om ”*allmenngjøring av tariffavtaler*” till Efta Surveillance Authority (ESA) som övervakar Efta-ländernas efterlevnad av EES-avtalet. Lagen är en central del i det norska genomförandet av utstationeringsdirektivet (96/71). Den ger ett oberoende förvaltningsorgan, *Tariffnemnda*, behörighet att fastställa minimiregler om löne- och arbetsvillkor för både utländska tjänstetillhandahållare och norska företag.

Norsk Teknologi anför att lagen och de minimiregler som antas av *Tariffnemnda* är otillåtna hinder för den fria rörligheten. ESA ställde i april en rad frågor till Norges regering bl.a. om hur Norge har

tillämpat utstationeringsdirektivets artikel 3.8 som handlar om vilka typer av kollektivavtal som kan användas för att slå fast de anställningsvillkor som utstationerade arbetstagare har rätt till.

I sitt svar poängterar regeringen att ”*allmenngjøringsloven*” trots sitt namn inte innebär någon form av allmängiltigförklaring (*extension*) av kollektivavtal. Den ger nämnden en delegerad kompetens att stifta lag om minimivillkor. En sådan regleringsform faller in under direktivets artikel 3.1 och Norge har därför inte gjort bruk av artikel 3.8. Regeringen svarar också på frågor om reglerna om lönenivåklausuler i offentliga kontrakt, som tar sikte på att genomföra ILO:s konvention nr 94, och understryker skillnaderna mot målet *Riuffert*. **Stein Evju**

Kommissionen klagar på nordiska diskrimineringslagar

Sverige och Finland har fått motiverade yttranden från Europeiska kommissionen, där ländernas genomförande av direktivet om en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (2000/78) ifrågasätts. Om kommissionen inte blir övertygad av de svar som regeringarna ger kan de räkna med att ställas till ansvar för fördragsbrott. Kommissionen har också inlett en undersökning av Danmarks sätt att genomföra direktivet.

I Finland har direktivet, som förbjuder diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, genomförts framför allt genom lagen om likabehandling.

Kritiken gäller bl.a. implementeringen av direktivets artikel 4. Artikeln tillåter särbehandling som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, förutsatt att egenskapen utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av verksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs. Målet ska också vara legitimt och kravet proportionerligt. Kommis-

sionen vänder sig mot att kravet på legitimitet och proportionalitet inte nämns i likabehandlingslagen. Den finska regeringen har anfört att denna förutsättning är underförstådd i motsvarande lagbestämmelse. Samtidigt tillägger den att lagen ska preciseras så att ordalydelsen motsvarar kommissionens önskemål.

I Sverige har direktivet genomförts genom särskilda lagar för de olika diskrimineringsgrunderna.

Även i svensk rätt är undantaget från diskrimineringsförbudet för vitt formulerat, anser kommissionen. Men Sverige får kritik på betydligt fler punkter än Finland. Det som kanske väger tyngst är att Sverige fortfarande inte har genomfört förbudet mot ålderdiskriminering, vilket skulle ha varit gjort senast den 2 december 2006.

Eftersom de svenska diskrimineringslagarna är mycket lika varandra rör kritiken i övrigt i stort sett samma förhållanden som i ett motiverat yttrande från 2007 om genomförandet av direktivet mot etnisk diskriminering (2000/43), varför även regeringens svar är lik-

artat (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2007 sid 4). På många punkter hänvisar den till den nya diskrimineringslag som ska träda i kraft nästa år.

Anders von Koskull

Kerstin Ahlberg

Ny diskrimineringslag antagen i Sverige

Den 4 juni antog Sveriges riksdag en ny diskrimineringslag, som ska ersätta alla de gällande diskrimineringslagarna från och med den 1 januari 2009. Därmed införs för första gången ett förbud mot diskriminering på grund av ålder. Den nya lagen innehåller också en annan ny diskrimineringsgrund, nämligen könsidentitet. **Kerstin Ahlberg**

Danskt insidermål går till Højesteret

De båda fackliga förtroendemän som i två instanser har dömts för att ha brutit mot den danska insiderlagen när de diskuterade fackliga strategier inför en fusion (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2008 sid 4), beviljades den 6 juni prövningstillstånd av Danmarks Højesteret där målet förväntas komma upp hösten 2009. **Kerstin Ahlberg**

Danmark och Norge försvarar arbetsklausuler...

forts från sid 1

matisk". Europafackets Catelene Passchier framhöll att EU nu måste arbeta tillsammans med ILO för att möta de utmaningar som kedjor av leverantörer och den ökade handeln med tjänster över gränserna innebär för de båda organisationerna, så att de syften som konventionen tjänar tas tillvara.

Arbetsgivargruppen gick till angrepp mot både expertrapporten och konventionen. Rapporten var felaktig och tendentiös, och konventionen har spelat ut sin roll och är direkt skadlig, menade de. De föreslog att en forskargrupp skulle få i uppdrag att analysera de negativa ekonomiska konsekvenser som konventionen för med sig genom att sätta konkurrensen ur spel och försvåra för små- och medelstora

företag.

Till de länder som inte har ratificerat konventionen hör Sverige, och Ulf Edström från svenska LO menade att regeringen skyller på EG-rätten, när det i själva verket är den politiska viljan som saknas.

Petra Herzfeld Olsson, som talade för den svenska regeringen, svarade att det finns flera orsaker till att Sverige inte har ratificerat. Beslutet, som togs 1950, stöddes av både arbetsgivare och arbetstagarer, och byggde på rent nationella överväganden. Man ansåg att de intressen som konventionen tillvaratar redan garanterades av det svenska kollektivavtalssystemet.

Men regeringen hänvisade också till den utredning som ska överväga vilka lagändringar EG-domstolens dom i Laval-målet föranleder (se

EU & arbetsrätt nr 1/2008 sid 3).

– Det kan inte uteslutas att resultatet av den utredningen får betydelse också för användningen av "socialklausuler" i offentliga kontrakt. På det här stadiet kan regeringen emellertid inte revidera sitt beslut från 1950, eftersom de överväganden som gjordes då fortfarande är giltiga, resultatet av utredningen måste inväntas och Ruffert-domens implikationer är oklara, sade Petra Herzfeld Olsson.

Debatten avslutades med att sekretariatet föreslog att en expertgrupp med företrädare för arbetsgivare, arbetstagarer och regeringar skulle få i uppdrag att överväga hur man nu borde gå vidare. Själva beslutet om att tillsätta en sådan grupp och formerna för dess arbete måste tas av ILO:s styrelse. Styrelsen förväntas inte ta upp frågan förrän tidigast 2010. **Kerstin Ahlberg**

Norska åtgärder mot social dumping faller utanför tjänstedirektivet

De norska åtgärderna mot social dumping faller i allt väsentligt inom det område som undantas från tjänstedirektivets tillämpning. Det är slutsatsen i en av de utredningar som Norges regering beställde för att belysa vilka effekter tjänstedirektivet (2006/123) kan få om det införlivas med EES-avtalet.

Som *EU & arbetsrätt* rapporterat (se nr 4/2006 sid 2) har man från visst politiskt håll förespråkade att Norge borde lägga in "veto" mot att direktivet görs till en del av EES-avtalet. Regeringen svarade med att beställa sex oberoende utredningar av olika aspekter på direktivet, bl.a. en om direktivets betydelse för de olika åtgärder som ingår i regeringens handlingsplan

mot social dumping.

Utredningen är ganska klar i sina slutsatser. I sin slutliga form undantar tjänstedirektivet genom artikel 1.6 och 1.7 allt väsentligt av det som kan räknas till arbetsrätten och nationell rätt om kollektiva stridsåtgärder från direktivets tillämpningsområde. Dessutom ger artikel 3.1 (och artikel 17.2) uttryckligen försteg för regler som faller in under och följer av utstationeringsdirektivet (96/71). De norska åtgärderna faller, enligt utredningen i allt väsentligt innanför denna ram. Utredningen pekar likväl på en punkt som tveksam. Det är reglerna om lönenivåklausuler i offentliga kontrakt, som är menade som genomförande av ILO:s konvention nr 94. Just den

frågan blev ytterligare problematiserad efter EG-domstolens dom i målet Ruffert (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2008 sid 1 och sid 1 i detta nr).

Alla utredningarna finns tillgängliga på Närings- och handelsdepartementets webbplats <http://www.regeringen.no/nb/dep/nhd.html?id=709>

Stein Evju

Laval vill ha mer

Len ny inlaga till den svenska Arbetsdomstolen har det lettiska företaget Laval höjt sina skadeståndskrav på Byggnadsarbetareförbundet och Elektrikerförbundet från totalt 550 000 kr till nära 2,8 miljoner. Förbunden menar tvärtom att de inte alls ska betala skadestånd. På en punkt är dock parterna ense: målet bör kunna avgöras utan ny huvudförhandling. Men fortsatt skriftväxling ska man nog räkna med.

Kerstin Ahlberg

Kohandel om bemanningsarbete och arbetstider banar väg för direktiv

Ett direktiv om arbete i bemanningsföretag och ett ändrat arbetstidsdirektiv är i sikte, sedan EU:s arbetsmarknadsministrar den 9 juni nått en politisk överenskommelse om bådadera. Överenskommelsen möjliggjordes genom en "dirty deal" där den brittiska regeringen gav upp sitt motstånd mot bemanningsdirektivet, mot att de andra medlemsländerna gick med på att behålla möjligheten att göra undantag från arbetstidsdirektivets regel om högst 48 timmars veckoarbetstid genom individuella avtal mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare.

Försöken att skapa en europeisk reglering av arbete i bemanningsföretag har pågått i åtta år (se *EU & arbetsrätt* 1/2000). En av stötestenarna har varit direktivförslagets likabehandlingsprincip som innebär att arbetstagare som hyrs ut ska ha minst de arbets- och anställningsvillkor som de skulle ha haft om de varit anställda direkt av användarföretagen. Britterna har tillsammans med Danmark, Irland och Tyskland krävt att man skulle kunna göra undantag från likabehandlingsprin-

cipen för uppdrag som är kortare än sex månader, vilket de andra medlemsstaterna har motsatt sig.

Men den brittiska regeringen har nu alltså svängt sedan den gjort upp med Confederation of British Industry (CBI) och Trades Union Congress (TUC) om hur ett direktiv skulle kunna tillämpas i Förenade kungariket. Uppgörelsen innebär att en uthyrd arbetstagare ska ha rätt till likabehandling efter tolv veckor på samma jobb. I stället för ett undantag i själva direktivet innehåller förslaget nu en skrivning som är direkt anpassad till detta avtal. Där sägs att medlemsstater kan tillåta att likabehandlingsprincipen tillämpas först efter en viss kvalifikationstid, om detta bygger på ett avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell nivå.

Men det fanns ännu ett villkor för att den brittiska regeringen skulle ge sig, nämligen att den fick sin vilja igenom när det gäller arbetstidsdirektivet (2003/88). Den kräver att få behålla möjligheten att genom individuella avtal tillåta att arbetstagare jobbar mer än 48 timmar i genomsnitt per vecka (se *EU*

& arbetsrätt nr 3/2006 sid 5). Regeln kom till när direktivet antogs 1993, för att ge britterna möjlighet att gradvis anpassa sina arbetstider, dvs. sänka dem, till vad som gällde i övriga medlemsländer. Men i stället ökade arbetstiderna i landet efter att direktivet hade genomförts. Europaparlamentet och en rad medlemsstater har därför varit mycket bestämda med att den här möjligheten ska avskaffas. I varje fall de senare har nu uppenbarligen gett med sig.

Genombrottet när det gäller bemanningsdirektivet har hälsats med stor tillfredsställelse av olika aktörer, inklusive bemanningsföretagens egen organisation Eurociett. Inför rådmötet deklarerade Eurociett och dess motpart på arbetstagsarsidan, UNI-Europa, att de är överens om att det krävs en reglering som täcker alla medlemsstater och alla arbetstagare i bemanningsföretag. De är också överens om att diskussionen om bemanningsdirektivet inte bör kopplas till diskussionen om arbetstiderna.

Båda direktiven ska nu behandlas en andra gång i Europaparlamentet, som i varje fall lär ha starka synpunkter på ändringarna i arbetstidsdirektivet.

Kerstin Ahlberg

Klausulen om icke-diskriminering i visstidsdirektivet har direkt effekt

Klausulen om icke-diskriminering i visstidsdirektivet (1999/70) har direkt effekt. Det gäller däremot inte klausulen om missbruk av rullande visstidsanställningar. Men medlemsstaterna får inte vidta åtgärder som gör att klausulen berövas sin ändamålsenliga verkan. Det är innebörden av domen i målet *Impact*.

Direktivet skulle ha genomförts redan 2001. Den irländska lagen som genomför direktivet trädde inte i kraft förrän två år senare. Tvisten handlar om vad som ska gälla under tiden från att direktivet skulle ha genomförts till dess att den irländska lagen trädde i kraft.

Fackföreningen *Impact* företrädde i tvisten 91 medlemmar som hade tidsbegränsade anställningar vid olika statliga myndigheter. Därmed omfattades de av andra regler än fast anställda tjänstemän. *Impact*

hävdade att arbetstagarna dels hade rätt till samma anställningsvillkor som fast anställda, dels att vissa anställningar skulle gälla tillsvidare.

Impact klagade till Rights Commission och därefter till den irländska Arbetsdomstolen, som ställde frågor till EG-domstolen.

En fråga var om Rights Commission och Arbetsdomstolen var behöriga att pröva tvisten. Enligt irländsk lag kan dessa nämligen bara pröva tvister som angår särskilt uppräknade lagar, däribland 2003 års lag om skydd för visstidsanställda. Men *Impact* åberopade inte den lagen (som ju inte hade trätt i kraft), utan istället visstidsdirektivet.

Direktivet säger inget om vilka domstolar som skall pröva tvister. Medlemsstaterna åtnjuter processuell autonomi. Processreglerna får dock varken vara mindre förmån-

liga än dem som avser liknande talan som grundar sig på nationell rätt (likvärdighetsprincipen) eller göra det i praktiken omöjligt eller orimligt svårt att utöva rättigheter som följer av gemenskapsrätten (effektivitetsprincipen).

Gemenskapsrätten kräver därför att den irländska Arbetsdomstolen, som är behörig enligt den lag som genomfört direktivet, även förklarar sig vara behörig att pröva krav som direkt grundar sig på detta, om det annars blir orimligt svårt för käranden att göra sin rätt gällande (t.ex. för att käranden måste väcka en separat talan vid allmän domstol). Det är den nationella domstolens sak att pröva om så är fallet.

En annan fråga var om klausulerna 4.1 (principen om icke-diskriminering) och 5.1 (åtgärder för att förhindra missbruk) i direktivet har s.k. direkt vertikal effekt och kunde åberopas av arbetstagarna mot sina offentliga arbetsgivare. Domstolen fann att klausul 4.1 är ovillkorlig och tillräckligt precis för att kunna åberopas inför nationell domstol. Det gäller däremot inte klausul 5.1.

Från det att införlivandefristen för direktivet hade löpt ut till dess att 2003 års lag trädde ikraft hade Irland, i egenskap av arbetsgivare, gett några av arbetstagarna nya tidsbegränsade anställningar på upp till åtta år. En fråga var om detta stred mot missbruksregeln. EG-domstolen ansåg att så var fallet. Även om klausul 5.1 inte har direkt effekt måste medlemsstaterna vidta alla lämpliga åtgärder för att säkerställa att direktivets syfte uppnås. Denna skyldighet skulle berövas sin ändamålsenliga verkan om myndigheterna i egenskap av arbetsgivare hade rätt att förnya avtal för ovanligt långa perioder. Då skulle de berörda under en orimligt lång tid inte komma i åtnjutande av de åtgärder som den nationella lagstiftaren vidtagit för att införliva klausulen. **Jonas Malmberg**

Mål C-268/06 *Impact* mot Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sport and Tourism, Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Transport, dom den 15 april 2008

Det blir inga förhandlingar om europeiska företagsråd

Nej, det blir inga förhandlingar mellan Europafacket (EFS) och de europeiska arbetsgivarorganisationerna om revidering av direktivet om europeiska företagsråd. Ett förhastat pressmeddelande från EFS förledde *EU & arbetsrätt* att dra förhastade slutsatser (se nr 1/2008 sid 5).

EFS har länge legat på arbetsgivarna för att få igång förhandlingar. Den 2 april i år meddelade arbetsgivarorganisationerna så att de var beredda att förhandla. Dagen därpå publicerade EFS ett pressmeddelande där organisationen "välkomnade arbetsgivarnas beredskap att förhandla" och tillade att även EFS var beredd att göra det, förutsatt att man kunde enas om en snäv tidtabell och ett snabbt avslut på förhandlingarna. EFS mål var att direktivet skulle revideras innan den sittande kommissionen och parlamentet upplöses.

Pressmeddelandet skulle aldrig ha gått ut, och väckte stor irritation inom EFS, erfar *EU & arbetsrätt*.

En vecka senare skrev EFS till Europeiska kommissionen att parterna varken hade lyckats komma överens om ett slutdatum eller vad man skulle förhandla om, och att det därför inte fanns några förutsättningar för förhandlingar.

Arbetsgivarna förklarade för kommissionen att de hade erbjudit sig att börja förhandla mycket snart, men att de av principiella skäl inte kunde gå in i några förhandlingar utan att rådgöra med berörda arbetsgivarorganisationer och deras medlemmar. I ytterligare brev redogjorde arbetsgivarna för vilka konkreta förslag de var villiga att diskutera. Men EFS stod på sig.

I början av maj meddelade kommissionären Vladimír Špidla så att kommissionen skulle lägga fram ett direktivförslag senast den 25 juni. Nu står det klart att tidsplanen spricker. Kanske är EFS hopp om att direktivet ska hinna revideras under nuvarande mandatperiod under alla omständigheter ute.

Kerstin Ahlberg

EG-domstolen underkänner åtgärder som kan motverka deltidsarbete

En medlemsstat får inte kräva att arbetsgivare ska skicka in kopior av alla avtal om deltidsanställning till myndigheterna. Det slår EG-domstolen fast i en dom där den underkänner åtgärder som Italien hade infört för att motverka bedrägerier och svartarbete.

Enligt den lag som genomför deltidsdirektivet (97/81) i Italien ska en arbetsgivare inom 30 dagar från att han anställt någon på deltid skicka en kopia av anställningsavtalet till ett organ för arbetsinspektion och social trygghet. För varje dags försening får arbetsgivaren betala en straffavgift på 15 euro per berörd arbetstagare. Någon övre gräns finns inte, och företaget Subito hade uppenbarligen missat grovt, eftersom det krävdes på 233 550 euro. Bolaget gick till domstol för att slippa betala, och så ham-

nade målet i EG-domstolen.

EG-domstolen tar fasta på att ett av direktivets syften är att underlätta utvecklingen av deltidsarbete. Därför ska medlemsstaterna undersöka om det finns några rättsliga eller administrativa hinder som kan begränsa möjligheterna att arbeta deltid och undanröja dem – om det är lämpligt. Skyldigheten att anmäla deltidsanställningar till myndigheterna är ett sådant hinder, konstaterar domstolen.

Kommissionen hade i sitt yttrande till EG-domstolen konstaterat att det är den nationella domstolens sak att bedöma om åtgärderna är sakligt motiverade, men ställde sig själv tveksam till att de var det. Men EG-domstolen lämnar inget utrymme för bedömning åt den nationella domstolen. På sex rader avfärdar den den italienska

regeringens invändning att anmälningsskyldigheten motiveras av behovet att bekämpa bedrägerier och svartarbete. Åtgärderna måste vara proportionerliga i förhållande till syftet, och det finns mindre betungande åtgärder för att bekämpa bedrägerier och svartarbete. Myndigheterna har ju redan medel i form av övervakning, inspektioner och polisiära insatser, säger domstolen.

Eftersom anmälningsplikten och sanktionssystemet tillsammans bidrar till att avskräcka arbetsgivare från att använda deltidsarbete strider de mot deltidsdirektivet, blir EG-domstolens slutsats. I slutsatsen nämner den dock inte sanktionssystemet. Redan anmälningsskyldigheten i sig strider mot direktivet.

Kerstin Ahlberg

Mål C-55/07 och C-56/07 Othmar Michaeler, Subito GmbH och Ruth Volgger mot Amt für sozialen Arbeitsschutz, Autonome Provinz Bosen, dom den 24 april 2008

Kommissionen vill ha bättre information om anställningsvillkor

Medlemsstaterna måste förbättra tillgången till information om de arbets- och anställningsvillkor som utländska tjänsteleverantörer ska tillämpa när de utstationerar arbetstagare till deras territorier. Det skriver Europeiska kommissionen i ett meddelande med rekommendationer till medlemsstaterna om ökat administrativt samarbete vid utstationering av arbetstagare.

I ett meddelande från förra året konstaterade kommissionen att det administrativa samarbete mellan medlemsstaterna som utstationeringsdirektivet förutsätter knappast existerade (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2007 sid 1). I den nya meddelandet ger kommissionen rekommendationer om hur denna brist ska avhjälpas.

Kerstin Ahlberg

Kommissionens rekommendation om ökat administrativt samarbete vid utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänste EUT C 85, 4. 4.2008, sid 1

NYA MÅL

Mödraskydd

C-63/08 Virginie Pontin mot T-Comalux SA

Är det förenligt med mödraskyddsdirektivet (92/85) och ramdirektivet om arbetsmiljö (89/391) att lagen ställer upp tidsfrister på en respektive två veckor för att väcka talan för en arbetstagare som blir uppsagd under sin graviditet? Är det förenligt med likabehandlingsdirektivet (76/207) att den som sagts upp under graviditeten inte har rätt att väcka talan om skadestånd?

Föräldraledighet

C-116/08 C Meerts mot Proost NV

Hur ska uppsägningsersättningen beräknas enligt föräldraledighetsdirektivet (96/34) när en arbetsgivare avslutar en anställning utan giltigt skäl då arbetstagaren arbetar deltid?

Åldersdiskriminering

C-88/08 David Hütter mot Technische Universität Graz

Är det förenligt med det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78) att anställningstid före 18 års ålder inte tas med vid beräkningen av den anställningstid som krävs för uppflyttning i lönegrad?

Lönegaranti

C-69/08 Rappaello Visciano mot I.N.P.S.

Tillåter lönegarantidirektivet (80/987) att fordringar förlorar sin karaktär av lön och i stället klassificeras som socialförsäkringsförmåner när de görs gällande mot garantiinstitutionen?

Immateriell rätt

C-32/08 Fundación Española para la Innovación de la Artesanía (FEIA) mot Cul de Sac Espacio Creativo S.L. och Acierta Product & Position S.A.

Omfattar förordning nr 6/2002 om gemenskapsformgivning endast formgivning som skapats inom ramen för ett anställningsförhållande där skaparen/upphovsmannen är bunden av ett arbetsrättsligt avtal?

Fördragsbrott

C-41/08 Kommissionen mot Tjeckien Tjeckien har inte genomfört direktivet om likabehandling i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet (86/378) i tid.
C-70/08 Kommissionen mot Luxemburg
C-82/08 Kommissionen mot Grekland
C-92/08 Kommissionen mot Belgien Luxemburg, Grekland och Belgien har inte genomfört direktivet om arbetstagarinflytande i Europakooperativ i tid.

Särskild behörighetsregel kan inte tillämpas i mål om anställningsavtal

Den särskilda regeln i artikel 6.1 om var talan kan väckas i mål med flera svarande kan inte tillämpas på tvister om anställningsavtal. Det konstaterar EG-domstolen i ett förhandsavgörande om tolkningen av förordningen 44/2001 om domstols behörighet och erkännande och verkställighet av domar (Bryssel I).

Jean-Pierre Rouard var först anställd av ett franskt bolag. Därefter anställdes han av ett brittiskt bolag i samma koncern. Enligt anställningsavtalet åtog sig hans nya arbetsgivare att upprätthålla de avtalsenliga rättigheter han hade fått i den tidigare anställningen. När han

blev uppsagd väckte han talan mot båda bolagen vid en fransk domstol och gjorde gällande att båda var hans arbetsgivare och solidariskt skulle utge olika ersättningar.

Jean-Pierre Rouard menade att den franska domstolen var behörig att pröva tvisten mot det franska bolaget eftersom detta har sitt säte i Frankrike och mot det brittiska bolaget med stöd av artikel 6.1 i Bryssel I-förordningen. Enligt denna artikel kan en domstol i tvister med flera svarande vara behörig i förhållande till alla svarande, om någon av dem har hemvist i domstolslandet och det finns ett tillräckligt nära samband mellan käromålen för att

en gemensam handläggning ska vara påkallad så att inte oförenliga domar meddelas.

Bolagen bestred att fransk domstol var behörig att pröva målet. Den franska *Cour de cassation* bad EG-domstolen om ett förhandsavgörande.

Vilken domstol som är behörig i tvister om anställningsavtal regleras i ett särskilt avsnitt av förordningen (avsnitt 5 i kapitel II). EG-domstolen konstaterar att detta innehåller en uttömmande reglering och att den särskilda behörighetsregeln i artikel 6.1 därför inte är tillämplig vid tvister om anställningsavtal.

Jonas Malmberg

Mål C-462/06 Glaxosmithkline och Laboratoires Glaxosmithkline mot Jean-Pierre Rouard, dom den 22 maj 2008

Genderperspektiv på socialförsäkringen en guldgruva för den intresserade

Vicky Paskalia: Free Movement, Social Security and Gender in the EU, Hart Publishing 2007, ISBN 978-1-84113-622-6.

Ar 2004 lade Vicki Paskalia fram sin avhandling där hon hade undersökt hur förordning 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet är tillämplig på kvinnor som avbryter sitt arbete på grund av barnafödande, som medflyttande till annat EU-land eller på grund av ändrade familjeförhållanden.

Lotti Ryberg-Welander recense- rade avhandlingen i *EU & arbetsrätt* nr 3-4/04. Hon bedömde den som högintressant och skrev "Paskalia konstaterar att de sociala trygghetssystemen, med arbetsrelaterade socialförsäkringar som grundstom-

me, inte fungerar tillfredställande och att nuvarande förordning inte är tillräcklig för att garantera kvinnor social trygghet vid flyttningar mellan medlemstaterna".

Nu har Vicki Paskalia gett ut boken *"Free Movement, Social Security and Gender in the EU"*. Boken följer avhandlingens uppläggning och de tre första kapitlen har inte ändrats i förhållande till avhandlingen.

Fr.o.m. kapitel fyra är texten i stort sett ny. Här har Paskalia med utgångspunkt från den nya förordning 883/04 – som på grund av avsaknaden av tillämpningsföreskrifter ännu inte kan tillämpas trots att den trätt i kraft – närmare undersökt om denna ger en bättre social trygghet för kvinnor i de situationer som avhandlingen tog upp. Den analys hon då gjorde av

1408/71 gör hon även av 883/04.

Den nya förordningen täcker fler risker än den tidigare. Den har också kopplat bort anknytningen till arbetsmarknaden. För att täckas av 883/04 räcker det att man omfattas av en socialförsäkringsgren i medlemslandet. Man behöver således inte ha arbetat. Från ett genderperspektiv innebär förordning 883/04 vissa förbättringar. Vicki Paskalia pekar dock på nya problem som kommer att uppstå och gamla som ännu inte lösts, varför den nya förordningen troligen inte kommer att innebära större social trygghet för kvinnor än den gamla i de situationer hon undersökt.

På grund av sin systematiska genomgång av förordningarna och rättspraxis och hänvisningen till relevant litteratur är boken en guldgruva för den som är intresserad av socialförsäkring och EU.

Lill Dahlberg, jur. kand.

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, Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, SE-106 91 Stockholm, Sverige. Fax nr +46 (0)8 612 41 09

NAMN _____

FÖRETAG/ORGANISATION _____

ADRESS _____

POSTADRESS _____

LAND _____

Lättillgänglig avhandling om fri rörlighet

Susanne S:t Clair Renard: Fri rörlighet för tjänster – tolkning av artikel 49 EGF, Skrifter från Juridiska fakulteten i Uppsala 109, Iustus förlag 2007, 366 sid, ISBN 978-91-7678-671-0

I sin avhandling synliggör Susanne S:t Clair Renard mångfalden i EG-domstolens praxis samt den diskussion om denna som förts utanför Sveriges gränser. Genom helhetsgreppet föreslår avhandlingen en karta efter vilken läsaren kan orientera sig i den vildvuxna skog som rättsfallen om fri rörlighet för tjänster utgör.

Den förslagna kartan kan sägas bestå av tre delar vilka även sammanfaller med avhandlingens nyhetsvärde.

1. Indelning av rättsfallen efter områdena tjänsteverksamhet, tjänstestödande rättsområden och rättigheter för tjänsteutövare och tjänstemottagare. Begreppsapparaten är ny, och skapar en modell genom vilken EG-domstolens praxis kan förstås.

2. Diskrimineringsmodellen lanseras i form av en pyramid. Toppen är öppet diskriminerande åtgärder, följd av dolt diskriminerande i snäv mening, dolt diskriminerande i vid mening samt likabehandlande åtgärder utan missgynnande effekt.

3. Den differentierade tolkningen, enligt vilken tolkningen av artikel 49 beror av vilket av områdena som den nationella åtgärden ifråga hänför sig till. Inom kärnområdet, tjänsteverksamheten, förbjuder artikel 49 alla hinder. Inom de två övriga områdena är det endast diskriminerande hinder som är förbjudna.

Arbetsrätten är ett av de områden som upptas bland de tjänstestödande rättsområdena. Avhandlingen färdigställdes innan domen i Laval-målet gavs. Behållningen ligger i att den på ett lättillgängligt språk åskådliggör de frågor som aktualiseras vid tolkning av artikel 49.

**Erik Sjödin, forskningsassistent,
Uppsala universitet**



Under vinjetten Tidskrifterna sammanfattar *EU & arbetsrätt* ämnesvis intressanta tidskriftsartiklar

Artiklar om målen Viking och Laval

Norbert Reich: Free movement v. Social Rights in an Enlarged Union – the Laval and Viking cases before the ECJ, German Law Journal Vol 9 No 2, 2008 sid. 125 – 161

Reich uppmärksammar de gemensamma drag som finns i Laval- och Viking Line-målen. Hans slutsats är att domarna gått på en mer liberal än social linje, något som inte är nytt för den som bevakat domstolens utveckling. Sverige bör snarast vidta åtgärder för att undvika skadeståndsansvar i enlighet med Frankovich, skriver Reich.

Tore Sigeman: Lavaldomen sätter spärr mot social protektionism, Lag & Avtal nr 1/2008 sid 34 – 35

Enligt Sigeman innebär domen i Laval-målet att världstatens arbetstagare inte får annat skydd mot social dumping än det som ges indirekt, genom att de gästade företagen inte får tillämpa sämre villkor än de världlandets minimiregler föreskriver. Minimireglerna utgör ett tak vilket drabbar mer förmånliga regler i kollektivavtal. Det är dock, trots utstationeringslagens brist på regler om minimilön, tillåtet för svenska fackföreningar att vidta stridsåtgärder för att få kollektivavtal med sådana bestämmelser, om minimilönen är tydlig och förutsebar. Domen torde aktualisera frågan om ersättning för ren förmögenhetsskada. Den kommer, om än temporärt, att påverka lönebildningen i Sverige, menar Sigeman.

Bruno Mestre: The ruling Laval un Partneri; clarification and innovation, European Law Reporter January 2008, no 1 sid. 2 – 8

Mestre uttrycker förvåning över att domstolen underkänner det svenska systemet för att bestämma lön genom förhandlingar. Den enda förklaringen ligger i att utstationeringsdirektivet endast förpliktar de utländska företagen att betala

minimilön. Domstolen var rädd att öppna en dörr för protektioniska avtal genom att tillåta förhandlingar i varje enskilt fall. Det mest innovativa i Laval och Viking är, enligt Mestre, styckena 98 respektive 64 och 65, som innebär en revolution för tolkningen av de grundläggande friheterna.

Ruth Nielsen: EU-domstolens afgørelser om konfliktret i Viking- og Laval-sagerne, Arbejdsretligt Tidsskrift (AT) online (artikeln finns även att läsa på <http://arbetsratt.juridicum.su.se>)

Nielsen menar att Laval-domen till skillnad från Viking Line-domen förefaller präglad av oenighet, och resonerar om dess prejudikatvärde. EG-domstolen har också både värderat fakta och tolkat svensk rätt, vilket rätteligen hör under Arbetsdomstolens kompetens. EG-domstolen ska enbart tolka EG-rätten. Oavsett vissa oklarheter i Laval-domen slår de bägge domarna fast att rätten att vidta stridsåtgärder är en grundläggande rättighet som ska balanseras mot de fyra friheterna. Vid denna balansakt har principen om insyn en avgörande betydelse.

Eva Kocher: Kollektivverhandling und Tarifautonomie – welche Rolle spielt das europäische Recht?, Arbeit und Recht 1-2/2008, sid. 13 – 18

Kocher identifierar det som hon benämner Gemenskapens socialpolitiska konstruktionsfel. Arbetstagarerna och deras organisationer ges inte samma vikt i fördragen som reglerna om fri rörlighet. Deras rättigheter är folkrättsligt reglerade men uttrycks i EG-rättsakter som inte är bindande. Den kollektiva arbetsrätten spelar knappt någon roll när EG-domstolen prövar om stridsåtgärderna kan rättfärdigas, det är det individuella skyddet av arbetstagarerna som ges betydelse. Både Laval-domen och Viking Line-domen ignorerar kollektivavtalsautonomin. Domarna får konsekvenser även i Tyskland.

P.A. Köbler: Vaxholm – Gustafsson – Ewaldsson Das kollektive Arbeitsrecht Schwedens auf dem europarechtlichen Prüfstand, ZESAR, Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht 02.08, sid. 65 – 74

Artikeln beskriver den svenska mo-
forts på sid 8

Posttidning-B

Juridiska Institutionen, Stockholms universitet
SE-106 91 STOCKHOLM
Sverige

forts från sid 7

dellen och några för den avgörande händelser. Slutsatsen är att det är svårt för en utomstående att förstå ett annats lands arbetsrättsordning, speciellt när denna ordning formas av arbetsmarknadens parter.

Jens Kristiansen: Laval Viking og den danske modell, Juristen nr. 3/2008, sid. 79 – 90 (artikeln finns att läsa på <http://arbetsratt.juridicum.su.se>)

Genom Laval och Viking Line-målen är det fastslaget att EU-rätten sätter gränser för användandet av stridsåtgärder. Målen skiljer sig åt på så sätt att stridsåtgärderna i Viking-målet skulle ha syftat till att tillvarata ett traditionellt fackligt intresse, de egna medlemmarnas arbets- och anställningsvillkor. Laval gällde stridsåtgärder som vidtogs för att ta tillvara det mer ospecifika intresset att skydda de svenska löntagarna och företagen mot illojal konkurrens utifrån. EG-domstolen förhöll sig mer kritiskt till de senare åtgärderna och tycks inte acceptera stridsåtgärder vidtagna för att förebygga social dumping. Enligt Kristiansen kan domstolen kritiseras för sitt avgörande i Laval. Den höll sig inte inom ramen för ett förhandsavgörande, då den inte begränsade sig till en abstrakt tolkning av EG-rätten, menar han. Kristiansen beskriver också domarnas konsekvenser för den danska modellen.

Anne Davis: One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases in the ECJ, Industrial Law Journal, Vol 37, no 2 June 2008, sid. 126 – 148

Anne Davis analyserar domarna i Viking Line och Laval och undersöker bland annat domstolens proportionalitetsbedömning och dess plats i domskälen samt svårigheten att tillämpa den på fackliga stridsåtgärder. Hon kritiserar även domstolen för bristande förståelse för arbetsmarknaden.

Anders Kruse: Fackliga stridsåtgärder och den fria rörligheten i EU, Europarättslig tidskrift nr 1, 2008, sid. 187 – 204

Kruse går igenom sakomständigheterna i Laval- och Viking Line-målen och analyserar domarna. Kruse anser att de väcker frågor bland annat om Polens och Storbritanniens tillämpning av EU:s stadga om grundläggande rättigheter. Han menar att det kommer att behövas fler avgöranden innan rättsläget klarnat när det gäller avvägningen mellan fackliga stridsåtgärder och den fria rörligheten.

Stein Evju: Utstasjonering og sosial dumping – et skandinavisk perspektiv, Arbeidsrett vol 5 nr 1/2008, sid. 1 – 20

Artikeln berör inte endast domarna i målen Laval och Viking Line utan innehåller en analys av utstationeringsdirektivet och den fria rörligheten för tjänster. Med sina domar har EG-domstolen introducerat ett proportionalitetskrav som är främmande för den nordiska kollektiva arbetsrätten, menar Evju.



EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet



KALENDARIET

Seminarie serien Arbetsrätten i EU-perspektiv fortsätter efter sommaren. Seminarierna är öppna för alla. Det kostar inget att delta och ingen föransökan krävs.

**Uthyrning av arbetskraft
Gränsöverskridande företelse
– gränsöverskridande reglering?**

onsdag 10 september kl 15.00–17.00

Plats: Bergsmannen, Aula Magna, Stockholms universitet.

Inledare: Kerstin Ahlberg, Institutet för social civilrätt

Kommentatorer: Henrik Bäckström, Bemanningföretagen, och Mattias Landgren, Unionen

Efter åtta år av fruktlösa försök ser det nu ut som om vi skulle få ett EG-direktiv om arbete i bemanningsföretag. En grupp forskare vid Arbetslivsinstitutet har följt hela processen, från de första försöken till förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, till sammanbrottet i ministerrådet flera år senare. I den nya boken *“Transnational Labour Regulation A Case Study of Temporary Agency Work”* ger de unika inblickar i hur arbetsgivare, fackliga organisationer, regeringar och EU:s institutioner agerar bakom stängda dörrar när EU:s lagstiftning förhandlas fram. Utifrån detta drar de också lärdomar för framtiden. Vid seminariet behandlas direktivförslaget så som det ser ut efter arbetsmarknadsministrarnas möte den 9 juni (se sid 3 i detta nr) – och vägen fram till detta.

EU & arbetsrätt ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Handelshøjskolen i Köpenhamn, Helsingfors universitet, Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, Oslo universitet, Köpenhamns Universitet och Lunds universitet. **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, Jens Kristiansen, Jonas Malmberg, Ruth Nielsen och Birgitta Nyström. **Postadress:** Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. **Pressläggning:** 10 juni 2008 **Nästa nr kommer:** september 2008. **Tryckeri:** Printgraf **ISSN** 1402-308