

Højesteret friar fackliga förtroendemän Inget insiderbrott rådgöra om fusion

Båda de fackliga förtroendemän som tidigare fällts för insiderbrott i två instanser frikändes av Danmarks Højesteret den 14 maj. Att de rådgjorde om en planerad fusion som skulle beröra 40 procent av Finansförbundets medlemmar och leda till tusentals uppsägningar var ett normalt led i deras funktioner.

Den ene, Knud Grøngaard, var arbetstagarrepresentant i styrelsen för ett finansinstitut som skulle fusioneras, och den andra var Finansförbundets ordförande Allan Bang. Grøngaard rådgjorde med Bang vid två tillfällen. Han uppgav då både datum för fusionen och bytesförhållandet mellan de båda bolagens aktier. Bang i sin tur lämnade uppgifterna vidare till förbundets vice ordförande och två tjänstemän på kansliet. En av dessa utnyttjade informationen för aktiespekulationer och dömdes för insiderbrott.

Även Grøngaard och Bang åtalades för att ha brutit mot lagen om värdepappershandel, som säger att det är förbjudet att röja insiderinformation för tredje man om det inte sker "som ett normalt led i fullgörandet av tjänst, verksamhet eller åligganden". Den avgörande frågan i målet är alltså vad som ryms i det undantaget. Eftersom lagen bygger på EU:s insiderdirektiv (2003/6) gick frågan till EG-domstolen (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2005 sid 5). Därefter dömdes de båda först av Köpenhamns byret och sedan av Østre landsret för insiderbrott. En minoritet i den

senare ville dock enbart fälla dem för att de hade röjt uppgiften om bytesförhållandet mellan aktierna, men frikänna dem för övrigt. Och nu har Højesteret frikänt dem helt.

Enligt Højesteret stämmer det bäst med undantagsregelns syfte och förarbeten att en arbetstagarrepresentant i ett bolags styrelse som utgångspunkt har rätt att dryfta frågor om en fusion som har väsentlig betydelse för de anställda med sin förbundsordförande. Domstolen tar då hänsyn till att detta hittills också har varit allmän praxis.

Domstolen konstaterar att Grøngaard rådgjorde med sin förbundsordförande inte bara för att han ville ha en beredskap inför fusionen klar då den skulle offentliggöras, utan också för att han ville resonera om hur han skulle förhålla sig till fusionsplanerna. Højesteret noterar att fusionen skulle omfatta 20 000 av förbundets 50 000 medlemmar och medföra en nedskärning med 3 500 anställningar.

Mot den bakgrunden finner domstolen att det var ett normalt led i hans funktion att vidarebefordra upplysningen om att fusionsförhandlingar hade inletts och om vilket datum fusionen skulle offentliggöras.

Skälet till att han även röjde bytesförhållandet mellan aktierna var att han ville diskutera om det kunde finnas några utsikter att det skulle komma in högre bud från något annat håll, utan lika allvarliga konsekvenser för sysselsättningen. Højesteret finner därför att det var sakligt motiverat och ett normalt

led i utövandet av hans funktion att röja även den uppgiften.

Utän vidare motivering frikänner Højesteret slutligen också förbundsordföranden Allan Bang.

Kerstin Ahlberg

Sag 219/2008 Rigsadvokaten mod Knud Grøngaard og Allan Bang, Højesterets dom den 14 maj 2009

- **Danmark varnar EG-domstolen** sid 2
- **Kritik mot tjänstedirektivsprop** sid 3
- **Stridsrätt del av föreningsfriheten** sid 4
- **EU-praxis anmäld till ILO** sid 5

Upptäck *EU & arbetsrätt* på webben!

Alla nummer av *EU & arbetsrätt* från och med nr 1/1998 finns också på webben, <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb>

När du läser artiklarna där kan du via länkar i texten direkt få tillgång till de direktiv, lagar, rättsfall, utredningar, meddelanden från kommissionen etc. i fulltext som artiklarna hänvisar till.



norden

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

DANMARK VARNAR EG-DOMSTOLEN:

Förstör inte vårt pensionssystem med krav på upphandling

Offentliga arbetsgivare måste kunna sluta kollektivavtal om pensioner utan att vara tvungna att låta försäkringsbolag i hela Europa vara med och tävla om att förvalta pensionerna. Det menar Sveriges och Danmarks regeringar som har intervenerat på Tysklands sida i ett av de många mål där en medlemsstats arbetsmarknadsreglering ifrågasätts med hänvisning till EU:s ekonomiska reglering.

Arbetstagare i Tyskland kan begära att deras arbetsgivare "omvandlar" en del av lönen till pension. Enligt ett kollektivavtal för den kommunala sektorn ska denna löneomvandling anförtros vissa bestämda försäkringsgivare. De kommunala arbetsgivarna sluter följaktligen avtal om gruppförsäkring direkt med någon av dessa, utan upphandling. När en arbetstagare begär att en del av lönen ska avsättas till pensionen, överför arbetsgivaren pengarna dit. Avsättningen beror helt och hållet på om den enskilda arbetstagaren själv väljer att få ut mindre lön idag för att få bättre pension i morgon, och det är enbart arbetstagarens egna medel som avsätts.

Men kommunerna är offentliga uppdragsgivare och avtalen med försäkringsgivarna omfattas av EU:s upphandlingsdirektiv (92/50 respektive 2004/18), menar Europeiska kommissionen som har väckt talan om fördragsbrott (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2007 sid 5). Den svenska och den danska regeringen har intervenerat i målet.

Den svenska regeringen hänvisar för det första till målet *Albany* (C-67/96), i vilket domstolen slog fast att kollektivavtal som syftar till att förbättra anställnings- och arbetsförhållanden är helt undantagna från de centrala konkurrensrättsliga reglerna i fördraget på grund av sin beskaffenhet och sitt sociala syfte, samt *van der Woude* (C-222/98) där den konstaterade att även formen för att genomföra en försäkringsverksamhet och valet av försäk-

ringsgivare kan höra till det sociala syftet med ett kollektivavtal. Och av samma skäl som kollektivavtal med dessa syften är undantagna från konkurrensreglerna bör de vara undantagna från reglerna om offentlig upphandling, eftersom även dessa är avsedda att motverka snedvridning av konkurrensen, resonerar regeringen.

För det andra menar den att upphandlingsreglerna inte ska tillämpas i detta fall även om kollektivavtal i princip skulle omfattas av dessa, eftersom de avtal som de tyska kommunerna sluter med försäkringsgivarna inte är några offentliga kontrakt i direktivets mening. Det är nämligen inte kommunerna som är de egentliga mottagarna av den tjänst som köps, utan arbetstagarna. Pensionsmedlen är arbetstagarnas egendom, arbetsgivaren har inte rätt att förfoga över dem och det är inte heller arbetsgivaren som har intresse av att pensionsmedlen förvaltas väl.

För det tredje påpekar den svenska regeringen att tjänstekontrakt som avser anställningsavtal uttryckligen är undantagna från direktivets tillämpningsområde. Det undantaget måste anses omfatta även kollektivavtalsregler av det här slaget, anser den.

Generaladvokat vill avvisa 3F:s talan

Fackförbundet 3F har inte rätt att föra talan mot Europeiska kommissionens beslut att godkänna de skattelättnader som danska staten beviljar anställda på DIS-flaggade fartyg. Det skriver generaladvokaten i sitt förslag till dom i det mål som 3F har överklagat från Förstainstansrätten (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2007 sid 2).

De danska reglerna innebär att anställda på fartyg som är registrerade i det danska internationella skeppsregistret (DIS) undantas från inkomstskatt. Det gör att 3Fs medlemmar på vanliga danskregistrerade fartyg kommer i en sämre

Samma resonemang finns i den danska regeringens inlägga till EG-domstolen. Men den nöjer sig inte med dessa mer formella argument. Inlagan är ett hett försvarstal för det danska pensionssystemet och alla medlemsstaters rätt att själva välja hur de ska säkra ett hållbart (*bæredygtigt*) pensionssystem. Den beskriver hur tjänstepensionerna (*arbejdsmarkedspensionerne*) i Danmark är reglerade i kollektivavtal som tillämpas på alla arbetstagare, oavsett om de är organiserade eller ej och om de är högrisker eller lågrisker ur försäkringens synvinkel. Pensionsinrättningarna ägs som regel av arbetstagarna själva, vilket gör att så mycket som möjligt av pensionspremierna går till pensionerna och att arbetstagarna har inflytande över förvaltningen. Detta system har utnämnts till det bästa i hela EU av försäkringsmäklaren Aon Consulting, påpekar regeringen.

Om offentliga arbetsgivare skulle vara tvungna att upphandla dessa tjänster riskerar man att medlemsländernas pensionssystem måste ändras på avgörande punkter. Men flera av de fördelar som det danska systemet har kan helt enkelt inte fås på marknadsmässiga villkor, menar den danska regeringen. Därför är det viktigt att domstolen är medveten om konsekvenserna när den tar ställning i målet, understryker den.

Kerstin Ahlberg

Mål C-271/08 Kommissionen mot Tyskland

konkurrenssituation. Förbundet hävdar att skatteundantaget strider mot EU:s riktlinjer för statligt stöd, men kommissionen beslöt att inte invända mot de danska reglerna. Då väckte 3F talan för att få kommissionens beslut ogiltigförklarat. Förstainstansrätten avvisade talan.

Generaladvokaten i EG-domstolen håller delvis med förbundet om att Förstainstansrätten gjorde fel, men kommer ändå till samma slutsats som den.

Kerstin Ahlberg

Mål C-319/07 P 3F, tidigare Specialarbeterförbundet i Danmark (SID), generaladvokatens förslag till dom den 5 mars 2009

Slopat krav på behörig företrädare i landet när tjänstedirektivet genomförs i Sverige

Fysiska personer som bedriver näringsverksamhet i Sverige måste enligt lagen om utländska filialer ha en föreståndare som bor i Sverige och ansvarar för verksamheten i landet. Men när Riksdagen i höst antar regeringens proposition om genomförande av tjänstedirektivet (*tjänsteydelsesdirektivet*) kommer det kravet att tas bort för näringsidkare från länder inom EU/EES. Med vem ska vi då förhandla? klagar de fackliga organisationerna som är mycket kritiska. Även ILO-kommittén ifrågasätter förslaget. Men Europeiska kommissionen har redan tagit det första steget mot ett fördragsbrottsförfarande för att få Sverige att ändra filiallagen.

Förslaget att kravet på föreståndare som bor i Sverige ska slopas fanns redan i den departementspromemoria som gick på remiss våren 2008. LO, TCO och Saco invände då att de fackliga organisationernas rätt att förhandla och ingå och till-

lämpa kollektivavtal äventyras om det inte finns en behörig företrädare för näringsidkaren i landet. De föreslog i stället att dagens regel skulle ersättas med en skyldighet att registrera en representant med postadress här och med behörighet att företräda näringsidkaren och företa nödvändiga rättshandlingar. ILO-kommittén i sin tur ifrågasatte om förslaget i promemorian var förenligt med ILO:s konventioner om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar, som innebär att staten ska uppmuntra och främja kollektivavtalsförhandlingar. Med det här förslaget skulle förhandlingar tvärtom försvåras, då arbetstagarparterna kunde bli tvungna att söka upp sina motparter i ett annat land.

I den propositionen som regeringen lade fram den 20 maj 2009 skriver den att kravet på en föreståndare som bor i Sverige kan uppfattas så att det strider mot tjänstedirektivets regler om etableringsfrihet. Därför ska det avskaffas

för näringsidkare från länder inom EU/EES. Regeringen menar också att det är osäkert om den alternativa regel som LO, TCO och Saco föreslagit är förenlig med EG-rätten. Samtidigt antyder den att den ska återkomma till frågan hur deras intressen kan tillgodos.

Europeiska kommissionen har redan ögonen på filiallagen. I en s.k. öppningskrivelse i slutet av förra året ställde den en rad frågor om lagens innebörd med begäran om snabbt svar och ett avslutande hot om att inleda ett formellt fördragsbrottsförfarande. Bl.a. undrade den om lagen gäller även för företag som tillfälligt tillhandahåller tjänster i Sverige. Regeringen svarade att lagen främst rör frågor om etablering i landet, men att den kunde behöva förtydligas. En särskild utredning ska därför se över hela lagen.

Kerstin Ahlberg

Proposition 2008/09:187, Ds 2008:75

Inget skadestånd för felaktiga anställningsbevis

Nej, Ruben Andersen får inget skadestånd för att Skælskør kommun fem gånger gav honom felaktiga anställningsbevis. Hans anställningar var inte kortvariga i den mening som avses i direktivet om arbetsgivarens upplysningsplikt (91/533) och därför räckte det att kommunen rättade anställningsbevisen. Det blev domen när Danmarks Højesteret till slut avgjorde målet Ruben Andersen.

Direktivet innebär att arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren skriftlig information om de väsentliga villkoren för anställningen. I Danmark har direktivet på vanligt sätt genomförts genom kollektivavtal på större delen av arbetsmarknaden, med kompletterande lagstiftning för de områden som inte täcks av kollektivavtal.

Enligt direktivet ska arbetsgivaren ha tillgång till effektiva

rättsmedel om arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter. Kollektivavtalet för den kommunala sektorn ger dock arbetsgivaren en chans att rätta till anställningsbeviset inom 15 dagar. Någon sådan möjlighet finns inte i den lag som gäller på de icke kollektivavtalsreglerade områdena.

Ruben Andersen nöjde sig inte med att kommunen rättade till hans anställningsbevis. Han ville ha skadestånd. Därför hävdade han att han inte omfattades av kollektivavtalet – han var ju inte medlem i facket – utan att lagen gällde för honom. Målet gick till EG-domstolen, som fick ta ställning till om det går att genomföra direktivet genom kollektivavtal med verkan även för oorganiserade (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2007 sid 3).

Sedan EG-domstolen svarat att det är möjligt (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2009 sid 3), fanns det egentligen

bara en fråga kvar för Højesteret att grubbla på, nämligen om Ruben Andersens anställningar hade varit "midlertidiga" i direktivets mening. För enligt artikel 8.2 ska arbetstagar med "midlertidiga" anställningar alltid kunna inleda ett rättsligt förfarande direkt, utan någon chans för arbetsgivaren att rätta sig.

Av EG-domstolens dom framgick att "midlertidig" (i den svenska språkversionen "tidsbegränsad") är detsamma som "kortvarig", men vad som är kortvarigt överlät den till den nationella domstolen att bedöma. Och Højesteret ansåg att ingen av Ruben Andersens anställningar, som var tidsbegränsade till mellan två och tolv månader, hade varit kortvarig. Därför fick han nöja sig med att arbetsgivaren rättade till anställningsbevisen enligt kollektivavtalets regler.

Kerstin Ahlberg

Sag 487/2005 Ruben Andersen mod Kommunernes Landsforening som mandatar for Slagelse Kommune (tidigare Skælskør Kommune) Højesterets dom den 17 april 2009

Ännu ett klagande från Europadomstolen Stridsrätten del av föreningsfriheten

Aven rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är en del av föreningsfriheten enligt Europakonventionen för mänskliga rättigheter. Det tycks nu stå klart sedan Europadomstolen i Strasbourg i målet *Enerji Yapi-Yol Sen*, byggt vidare på sin nya praxis i målet *Demir and Baykara* (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2008 sid 1).

Den lag som gällde i Turkiet 1996 erkände inte rätten att förhandla kollektivt och vidta stridsåtgärder för statstjänstemän. Samtidigt pågick ett arbete med att anpassa turkisk rätt till internationella konventioner om fackliga rättigheter. Centralorganisationen för fackföreningar inom den offentliga sektorn planerade därför en endags-strejk för att statstjänstemännens rätt att få kollektivavtal skulle erkännas. Strax före aktionsdagen utfärdade staten ett cirkulär, där alla statstjänstemän förbjöds att delta i manifestationen. De som trotsade förbudet hotades med sanktioner. Tre förtroendemän i fackföreningen Enerji Yapi-Yol Sen deltog ändå och ålades disciplinföljder. Efter att förgäves ha försökt få nationella domstolar att upphäva cirkuläret klagade de hos Europadomstolen över att deras föreningsfrihet enligt artikel 11 i Europakonventionen hade kränkts.

Den turkiska regeringen invände att cirkuläret inte hade hindrat fackföreningen från att utöva sina lagliga aktiviteter, och att det därmed inte heller hade medfört något ingrepp i föreningsfriheten. Regeringen hänvisade bl.a. till målet *Schmidt och Dahlström* från 1976, där Europadomstolen i och för sig konstaterade att strejken är ett av de viktigast medel en fackförening har för att ta till vara medlemmarnas intressen, men samtidigt sade att det även finns andra medel för att möjliggöra detta och att konventionen inte garanterar att fackföreningar ska behandlas på något visst sätt.

Frågan om det betyder att en stat inte behöver tillerkänna en fackförening strejkrätt överhuvudtaget, så

länge denna ges andra medel för att ta tillvara medlemmarnas intressen, har inte fått något entydigt svar i Europadomstolens tidigare praxis. Den nya domen förefaller att råda bot på ovissheten.

Eventuella alternativa medel för att ta tillvara de fackliga intressena diskuteras över huvud taget inte i domen. Domstolen konstaterar att strejkrätten erkänns av ILO:s övervakningsorgan som en oskiljaktig del av den fackliga föreningsfriheten enligt ILO-konventionen nr 87, och att den Europeiska sociala stadgan även erkänner strejkrätten som ett effektivt medel för att utöva rätten till kollektiva förhandlingar. Med detta avvisar domstolen den turkiska regeringens påstående att cirkuläret inte innebar någon inskränkning av föreningsfriheten enligt Europakonventionen.

Därefter prövar den om denna begränsning möjligen ändå är tillåten. För att kunna rättfärdigas måste den uppfylla tre kriterier: Den ska vara föreskriven i lag, den ska fylla något av de legitima syften som anges i artikel 11.2 och den måste vara nödvändig i ett demokratiskt samhälle.

Domstolen uttrycker tvivel på om inskränkningen ens fyller något

legitimt syfte, men anser sig inte behöva utreda det. Den kommer nämligen fram till att begränsningen i alla händelser går utöver vad som är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle.

Visserligen är strejkrätten inte oinskränkt, utan kan underkastas vissa villkor och begränsningar. Det kan t.ex. vara förenligt med föreningsfriheten att förbjuda strejker bland tjänstemän som arbetar med myndighetsutövning. Men förbudet kan inte som i detta fall utsträckas till alla statstjänstemän, eller till anställda vid statsägda företag. Lagregler som begränsar strejkrätten måste därför så klart och snävt som möjligt definiera vilka grupper som omfattas.

Det omstridda cirkuläret innehöll ett absolut förbud för alla statstjänstemän mot att delta i strejken och sanktionerna var ägnade att avskräcka dem från att delta. Därmed innebar det ett opropor­tionerligt angrepp på fackföreningens möjligheter att effektivt utöva sina rättigheter enligt artikel 11.

Kerstin Ahlberg

Affaire Enerji Yapi-Yol Sen c. Turquie (Requête no 68959/01) dom av Europadomstolen för mänskliga rättigheter den 21 april 2009

Förlikning om arbetstider misslyckades

Arbetet med att ändra arbetstidsdirektivet (2003/88) måste börja om från noll, sedan förlikningsförhandlingarna mellan ministerrådet och Europaparlamentet misslyckats. För parlamentet var det ett oavvisligt krav att möjligheten att göra individuella undantag från den maximala veckoarbetstiden på 48 timmar skulle avskaffas. Medlemsstaternas regeringar var lika bestämda på att den skulle permanentas, även om den skulle förses med en del villkor som inte finns idag. Därmed föll direktivförslaget helt och hållet.

Även om parlamentet alltså har demonstrerat sin styrka är det knappast någon entydig triumf.

Så länge direktivet inte ändras finns ju möjligheten till individuella undantag kvar, och det utan de villkor som ändringsförslaget innehöll. Och om det från början bara var ett land som utnyttjade den (Storbritannien) så är det nu 15, och fler lär det bli om man inte lyckas lösa den andra stötestenen i förhandlingarna, frågan hur jourtid på arbetsplatsen ska räknas.

I början av maj röstade parlamentet också nej till kommissionens förslag om att yrkesförare som är egenföretagare ska slippa följa reglerna i direktivet om arbetstidens förläggning vid vägtransporter (2002/15) (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2009 sid 1). **Kerstin Ahlberg**

Brittiska piloter klagar till ILO över begränsningar av stridsrätten i EU

Är de begränsningar av den fackliga stridsrätten som nu genomdrivs med hänvisning till EU:s regler om fri rörlighet och etableringsfrihet förenliga med ILO:s och FN:s konventioner och med Europarådets sociala stadga? Nej, anser de brittiska piloternas fackförening Balpa som har klagat till olika människorättsorgan med anledning av en konflikt som har likheter med tvisten bakom det finska Viking Line-målet (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2007 sid 7).

2008 grundade British Airways (BA) ett franskt dotterbolag för att sköta flygtrafiken till USA. Balpa godkände att dotterbolaget kunde tillämpa mindre fördelaktiga anställningsvillkor än vad bolaget gjorde i England, men ville ha garantier för att detta inte skulle leda till försämrade villkor för de

anställda vid moderbolaget. Förhandlingarna blev resultatlösa och majoriteten av piloterna röstade för att vidta fackliga stridsåtgärder för att genomdriva kravet på sådana garantier.

BA invände att stridsåtgärderna strider mot EU:s regler om fri etableringsrätt, dvs. en direkt parallell till *Viking Line*-målet (C-438/05). Balpa väckte därför talan i brittisk domstol för att få fastställt att stridsåtgärden var laglig. BA svarade med ett skadeståndskrav på upp till 100 miljoner pund per strejkdag plus krav på ersättning för rättegångskostnader. Kraven hotade att försätta Balpa i konkurs och föreningen såg sig tvungen att avstå från alla stridsåtgärder. Den beslöt i stället att vända sig till olika människorättsorgan med klagomål över att föreningens rätt till fack-

liga stridsåtgärder hade kringskurits radikalt.

I ett klagomål till Internationella arbetsorganisationen (ILO) anför fackföreningen att den begränsning av rätten till stridsåtgärder som arbetsgivaren de facto kunde genomdriva med stöd av EU:s regler om fri rörlighet och fri etableringsrätt inte är förenlig med rätten till fackliga stridsåtgärder enligt ILO-konvention nr 87 så som denna uppfattats i ILO:s praxis. Dessutom har Balpa besvärat sig till FN med stöd av FN-konventionen om skydd för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, som innehåller en artikel om rätten till stridsåtgärder. Slutligen har organisationen påtalat begränsningen av rätten att vidta fackliga stridsåtgärder i en kommentar bilagd till den engelska regeringens årsrapport till Europarådets sociala kommitté.

Jari Hellsten, jur.dr.

Finlands Fackförbunds Centralorganisation

Europeiskt avtal om förlängd föräldraledighet men ingen enighet om särskild ledighet för mammor

Mammor och pappor ska få rätt till minst fyra månaders föräldraledighet, tycker den Europeiska fackliga samorganisationen EFS och de europeiska arbetsgivarorganisationerna BusinessEurope, Ueapme och CEEP som har omförhandlat avtalet om föräldraledighet från 1996. Avtalet väntas bli slutligt antaget av organisationernas beslutande organ under juni månad. Därefter är det meningen att Europeiska kommissionen ska föreslå ett direktiv som ska göra avtalet bindande för medlemsstaterna.

Enligt det gamla avtalet, som genomförts genom direktiv 96/34, får föräldrarna tre månaders ledighet, och inget hindrar att den ena föräldern tar ut dem alla tre. För att uppmuntra ett mer jämlikt uttag av föräldraledighet har parterna enats om att den fjärde månad som nu ska införas inte ska kunna överlätas mellan föräldrarna.

Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter ska också

- överväga om kvalifikationskrav

och tillämpningsföreskrifter för ledigheten behöver anpassas till behoven hos föräldrar med handikappade eller långtidssjuka barn;

- vidta åtgärder för att skydda arbetstagarna inte bara mot uppsägning, som idag, utan även mot att behandlas mindre förmånligt för att de har begärt eller utnyttjat föräldraledighet;

- vidta åtgärder för att garantera att arbetstagare ska ha möjlighet att begära ändrade arbetstider när de återvänder från föräldraledighet.

Avtalet ger inte rätt till någon betalning under ledigheten, vare sig lön eller socialförsäkringsförmåner. I avtalets ingress uppmärksammar parterna ändå att inkomsten har betydelse för uttaget av föräldraledighet, "särskilt bland pappor". I klausul 5 om anställningsrättigheter och icke diskriminering finns också en ny skrivning som kanske kan uppfattas som en uppmaning till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att se till att någon form av lön betalas under föräldraledigheten. Men någon förpliktelse

kan man inte läsa in.

En rätt till viss betald ledighet, i varje fall för mammor, finns däremot i mödraskyddsdirektivet (92/85) som även det håller på att omarbetas (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2008 sid 7). Enligt kommissionens förslag ska ledigheten för gravida kvinnor och nyblivna och ammande mödrar förlängas från 14 till 18 veckor. Den här ledigheten, som motiveras av skyddet för kvinnans och barnets hälsa, är delvis obligatorisk. Om kommissionen får som den vill ska en nybliven mamma vara tvungen att ta ledigt i sex veckor i stället för två, som idag. Flera medlemsstater, bland dem Sverige, motsätter sig en förlängning av den ledighet som är reserverad för kvinnan, eftersom den riskerar att urholka pappors rätt att vara föräldralediga och påverka kvinnors situation på arbetsmarknaden negativt.

Parlamentet skulle ha röstat om förslaget i maj, men var så oenigt att det skickades tillbaka till utskottet.

Kerstin Ahlberg

Straffbart anställa illegal invandrare men inget strikt ansvar för underleverantörs förpliktelser

Det ska kosta för arbetsgivare att anställa arbetstagare som inte har rätt att vistas i EU. För det första kan de åläggas kännbara administrativa sanktioner. För det andra ska de bli tvungna att betala arbetstagarnas inestående löner (som ska antas vara minst tre månadslöner) plus skatt och sociala avgifter. Och för det tredje ska de kunna dömas till straff. Det är innebörden av ett nytt direktiv som ministerrådet antog den 25 maj.

Den svenska regeringen röstade mot direktivet och den finska avstod från att rösta. De menar att det är tveksamt om EG har kompetens att anta straffrättsliga bestämmelser inom detta område. I Danmark, som inte deltar i det straffrättsliga samarbetet, blir direktivet över huvud taget inte tillämpligt.

Direktivförslaget lades fram av kommissionen 2007 (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2007 sid 7). I detta fanns en bestämmelse om underentreprenad som innebar att huvudentreprenören och eventuella mellanliggande entreprenörer

skulle vara solidariskt ansvariga för att betala de administrativa påföljder och löner, skatter och sociala avgifter som underentreprenörerna blir skyldiga. Men enligt det antagna direktivet blir de ansvariga bara ”om de kände till” att underentreprenören anställde olagligt bosatta tredjelandsmedborgare. Detta har väckt stark kritik från Europafacket EFS som menar att direktivet kommer att bli ytterligare ett incitament för att använda invecklade leverantörskedjor och brevlådeföretag.

”Irreguljära arbetare anställs oftast av mellanhänder och underentreprenörer; stora arbetsgivare smutsar inte sina fingrar genom att anställa dem direkt. Vi är mycket oroliga att direktivet bara kommer att göra de redan trevliga arbetsgivarna trevligare och obenägna att anställa migrerande arbetare, och otrevliga arbetsgivare ännu otrevligare. Det kommer att driva sårbara migrerande arbetare ännu mer under jorden och inte ge dem några rättsliga vägar ut ur det olagliga tillståndet”, sade EFS Cateleone

Passchier i en kommentar.

Förenade kungariket och Irland har helt motsatta farhågor. De menar att möjligheterna att få efterbetalning av lön, införandet av enkla klagomålsprocedurer för de berörda arbetstagarna och möjligheten att få stanna i landet medan klagomålen avgörs tvärtom kommer att locka till sig illegala invandrare. Även dessa två länder har därför valt att stå utanför direktivet. Det blir alltså inte tillämpligt där.

I samband med att direktivet antogs gjorde Europaparlamentet och ministerrådet ett gemensamt uttalande om att reglerna om underentreprenad och solidariskt ansvar inte ska påverka framtida bestämmelser om samma ämne i andra rättsakter. Parlamentet har flera gånger, senast i en resolution i mars i år, uppmanat kommissionen att lägga fram förslag om en generell rättsakt om solidariskt ansvar i leverantörskedjor. **Kerstin Ahlberg** Direktivet är ännu inte publicerat i EU:s officiella tidning men finns på <http://register.consilium.europa.eu> med beteckningen PE-CONS 3612/09

Direktivet om europeiska företagsråd antaget

Det nya direktivet om europeiska företagsråd antogs den 6 maj med beteckningen 2009/38/EG och publicerades i EUT L122, 16.5.2009, s. 28.

Prenumerera gratis på EU & arbetsrätt

Du kan beställa en kostnadsfri prenumeration på *EU & arbetsrätt*, som kommer med fyra nr/år. Mejla namn och adress till kerstin.ahlberg@juridicum.su.se eller skriv till Kerstin Ahlberg, Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, SE-106 91 Stockholm, Sverige.

NYA MÅL

Här beskrivs ytterst koncentrerat vad de senast inkomna målen i EG-domstolen handlar om. De exakta frågorna från nationella domstolar och yrkandena i mål om fördragsbrott finner man om man söker på målnumret på EG-domstolens hemsida. Enklast kan läsarna göra det via den elektroniska versionen av *EU & arbetsrätt* på <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb>

Visstidsanställning

C-98/09 Francesca Sorge mot Poste Italiane SpA

Tolkning av artikel 8 i visstidsdirektivet (1999/70) som säger att genomförandet av direktivet inte är skäligen grund för att minska den allmänna skyddsnivån.

Åldersdiskriminering

C-45/09 Gisela Rosenblatt mot Oellerking Gebäudereinigungsges.mBH

Är kollektivavtalsregler som medför

särbehandling på grund av ålder förenliga med det allmänna lika-behandlingsdirektivet (2000/78) när detta inte är uttryckligen tillåtet enligt den nationella lag som genomför direktivet? Är regler som innebär att anställningsavtal kan avslutas vid 65 års ålder förenliga med direktivet om liknande bestämmelser har tillämpats under årtionden oberoende av den ekonomiska, sociala och demografiska situationen och situationen på arbetsmarknaden?

Arbetstid vid vägtransporter

C-124/09 Smit Reizen BV mot Minister van Verkeer en Waterstaat

Hur ska ordet ”driftställe” i domen i målet Skills Motor Coaches tolkas mot bakgrund av förordningen om viss social lagstiftning om vägtransporter (3820/85) och förordningen om färdskrivare (3821/85)? Hur ska förarens vila beräknas?

GENERALADVOKAT I MÅLET FUJITSU SIEMENS:

Moderbolag får inte besluta om uppsägningar innan förhandlingarna i dotterbolaget avslutats

Skyldigheten att förhandla enligt direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59) uppstår inte redan när arbetsgivaren vidtar eller planerar åtgärder som gör uppsägningar nödvändiga, utan först då det kan konstateras att han har för avsikt att säga upp eller åtminstone förutser möjligheten att göra det. I en koncern får moderbolaget inte fatta beslut om uppsägningar innan förhandlingarna är avslutade i det dotterbolag som berörs. Det är innebörden av generaladvokatens förslag till avgörande i målet Fujitsu Siemens (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2008 sid 5).

Målet kommer från Finlands Högsta domstol och rör ersättning för brott mot den finska samarbetslagen. Styrelsen för moderbolaget i koncernen Fujitsu Siemens Computers beslöt i december 1999 att det finska dotterbolagets produktionsanläggning skulle avvecklas. Samma dag föreslog dotterbolaget att överläggningar enligt samarbetslagen skulle inledas. Den 1 februari 2000 fattade dotterbolaget beslut om att lägga ned verksamheten, vilket ledde till att 450 personer sades upp. De fackliga organisationerna menade att beslutet om uppsägningarna i realiteten hade fattats innan förhandlingarna var avslutade. Tolkningsfrågorna till EG-domstolen går därför ut på att ringa in i vilket skede i beslutsprocessen som förhandlingskyldigheten uppstår i en koncern.

Generaladvokaten svarar bl.a. att uttrycket "Överväger arbetsgivaren kollektiva uppsägningar" i artikel 2.1 i direktivet hänvisar till den tidpunkt då arbetsgivaren har för avsikt att vidta eller förutser kollektiva uppsägningar som en följd av planerade åtgärder. På HD:s fråga om överläggningar ska inledas redan innan arbetsgivaren kan ge all den information som krävs enligt artikel 2.3, svarar generaladvokaten att uppkomsten av förhandlingskyldigheten inte beror på att han kan ge all denna information.

Vidare kan direktivet (artikel 2.4) inte tolkas så att överläggningsskyldigheten inträder först sedan moderbolaget tagit beslut om kollektiva uppsägningar, utan vid den tidpunkt då arbetsgivaren eller moderbolaget planerar eller förutser att vidta kollektiva uppsägningar. Det bekräftas av direktivets syfte att undvika eller i vart fall minska antalet uppsägningar, ett syfte som äventyras om överläggningarna äger rum efter moderbolagets beslut. Det fordras dock att

moderbolaget utsett vilket bolag som ska beröras av uppsägningarna. Förhandlingsförfarandet måste, enligt generaladvokaten, fullgöras av arbetsgivaren – dotterbolaget – innan moderbolaget fattar beslut om kollektiva uppsägningar.

Erik Sjödin
forskningsassistent, Uppsala universitet

Mål C-44/08 Akavan Eryitysalojen Keskusliitto AEK ry m.fl. mot Fujitsu Siemens Computers Oy, generaladvokatens förslag till dom den 22 april 2009

Värdefullt referensverk avlivar myter om facklig organisering

I BOKHANDELN

Craigh Phelan (ed): Trade Union Revitalisation. Trends and Prospects in 34 countries. Peter Lang 2007, 582 sid, ISBN 978-3-03911-009-4

Det finns många böcker om facklig organisering i olika länder. Det speciella med denna är två saker. För det första täcker den ett imponerande antal länder från alla kontinenter. För det andra är huvudtemat förnyelse, dvs. lyckade eller misslyckade försök att vända en utveckling av förlust av medlemmar och inflytande.

Boken täcker länder med två tredjedelar av världens befolkning och ger nödvändig och uppdaterad bakgrundsinformation. Organisationsutvecklingen, förbundsammanslagningar, förhållandet till medlemmarna och nya sätt att rekrytera och mobilisera upptar huvuddelen av varje landkapitel.

Boken avlivar också två myter. För det första finns det fackliga organisationer utanför Europa som lever mycket gott, antingen för att de är opåverkade av typiska västliga strukturförändringar, eller för att de har bemästrat omställningen. Brasilien och Indonesien kan nämnas som exempel.

Den andra myten är ökande

konvergens och försvagning i Europa. Mycket av bakgrunden är nog utvecklingen i Storbritannien och kanske också Tyskland, där tillbakagången i anslutning och inflytande verkar nästan omöjlig att vända. Men tre områden avviker. För det första de nordiska länderna där Sverige och Danmark har egna kapitel. För det andra länder där inflytande och nytänkande sker oberoende av numerisk tillbakagång. Förhållandena i Spanien och Italien visar hur korporativa system kan skapas och återskapas för att stöd kan säkras på andra sätt än genom hög organisationsgrad.

För det tredje de östeuropeiska länderna som boken täcker bra. Här är det stor variation i erfarenheter och utmaningar. I vissa länder sliter organisationerna fortfarande med arvet från kommunismen. I andra länder, som Slovenien, finns en utveckling som tidvis liknar förhållandena i de nordiska länderna.

Detta är nog en bok som få kommer att läsa från pärm till pärm. Som referenslitteratur är den emellertid värdefull, både på grund av bredden i de länder som täcks och för att den tematiskt är mer koncentrerad än många liknande äldre böcker.

Torgeir Aarvaag Stokke
forskare vid forskningsstiftelsen Fafo

Avhandling med mer än ett rättsdogmatiskt syfte

Carin Ulander-Wänman: Företrädesrätt till återanställning. Uppsala, Iustus Förlag AB 2008, 428 s. ISBN 978-91-7678-688-8

Företrädesrätten till återanställning har en betydelsefull plats i anställningsskyddsregleringen. Ämnet för Carin Ulander-Wänmans avhandling är på så sätt viktig. Hon har dessutom mer än ett klassiskt rättsdogmatiskt syfte med avhandlingen. Med rättsreglerna och deras praktiska tillämpning som det väsentliga kunskapsunderlaget är huvudsyftet med avhandlingen att belysa vilka värdepremisser som reglerna är uttryck för, hur de tecknar maktrelationer mellan arbetsgivare och arbetstagare och hur maktrelationerna inverkar på arbetstagarnas rätt till återanställning. I det sistnämnda ligger frågan vilket praktiskt genomslag reglerna faktiskt har. Ytterligare ett syfte är att "förklara reglernas funktion i en samhällskontext". Detta är höga mål och stora uppgifter. Det genomförs på ett adekvat sätt, utan att skillnaden jämfört med traditionella tillvägagångssätt och metodiska grepp i juridisk forskning är särskilt framträdande.

Huvuddelen av avhandlingen ägnas åt den positiva rätten om företrädesrätt enligt lagen om anställningsskydd, LAS, och ett avsnitt om kollektivavtal och företrädesrätt. Rättsdogmatiskt erbjuder genomgången inte mycket nytt, men diskussionen om makt-

relationer och "subjektspositioner" bidrar med perspektiv. Avhandlingens del III handlar om resultaten av en empirisk undersökning av hur företrädesrätten tillämpas. Till skillnad mot vad man ofta möter i juridisk forskning är den sociologiska undersökningen metodiskt skickligt utförd. Men den är ganska smal och man måste fråga sig om den får någon särskild betydelse i det vetenskapliga sammanhanget.

En av konklusionerna är emellertid att arbetsgivarna ogärna låter lagreglerna komma till användning, en annan att de enskilda arbetstagare som företrädesrätten tillkommer är "osynliga som rättssubjekt" både i LAS och i kollektivavtal. Författaren uppfattar det som problematiskt att reglerna saknar ideologisk förankring och acceptans, bl.a. till följd av att de är "interventionsnormer", och att samhällsutvecklingen har bidragit till att undergräva deras skydds- och kontrollfunktion. Perspektiven dras vidare mot reformbehov.

Stein Evju



KALENDARIET

Seminarie serien Arbetsrätten i EU-perspektiv fortsätter. Seminarierna är öppna för alla. Det kostar inget att delta och ingen föranmälan krävs. Höstens första seminarium blir

Tjänstedirektivet och arbetsrätten – hur blev det?

Onsdagen den 9 september kl 15 – 17
Plats: Rum Spelbomskan, Aula Magna, Stockholms universitet. Lokalen ligger 4 – 5 minuters gångväg från T-banestation Universitetet.

En stor fråga när direktivet om tjänster på den inre marknaden förhandlades fram var att det inte skulle få påverka regleringen på arbetsmarknaden. I höst behandlar Riksdagen propositionen om hur direktivet ska genomföras i Sverige. Vid seminariet presenteras lagför-

slagen i propositionen och arbetsmarknadens parter ger sin syn på dessa.

Handelshøjskolen i Köpenhamn arrangerar konferensen

The Role of Courts in Developing a European Social Model – Theoretical and Methodological Perspectives

Fredagen den 18 september 2009

Plats: Köpenhamn

Närmare upplysningar om program och registrering se http://www.cbs.dk/forskning_viden/konferencer/bb3

Nätverket för Europarättsforskning arrangerar konferensen

Labour law and social security law in an enlarged Europe – a social dimension on the move?

3 – 4 november 2009

Plats: Stockholm

För program och registrering kontakta Jonas Jeppson på nef@juridicum.su.se

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, Lunds universitet och Umeå 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, Örjan Edström, 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:** 15 juni 2009 **Nästa nr kommer:** september 2009. **Tryckeri:** Printgraf **ISSN** 1402-308