

Tyskt mål tvingar EU-domstolen ta ställning till förhandlingsrättens räckvidd

Nu kommer frågan om hur långt arbetsmarknadsparternas fria förhandlingsrätt sträcker sig att på allvar ställas på sin spets i EU-domstolen. Det är den högsta tyska arbetsdomstolen, Bundesarbeitsgericht, som har ställt en rad frågor om förhållandet mellan å ena sidan förbudet mot åldersdiskriminering, som återfinns i artikel 21 i EUs stadga om grundläggande rättigheter, och å den andra arbetsmarknadsparternas rätt att förhandla och ingå kollektivavtal, som garanteras i artikel 28. Inom Europafacket anses målet vara så principiellt viktigt att man överväger att be att få intervensera.

EU-domstolen har länge spelat en viktig roll för att flytta fram arbetstagarnas positioner när det gäller individuella rättigheter, i all synnerhet på diskrimineringsområdet. Den har inte haft samma konsekventa förståelse för de kollektiva rättigheterna, vilket domarna i Viking Line-, Laval- och Rüffert-målen är exempel på.

Det har sagts att utgången i de målen skulle ha blivit annorlunda om bara stadgan om grundläggande rättigheter hade varit bindande när de avgjordes, eftersom den skyddar rätten att förhandla och sluta kollektivavtal. Bundesarbeitsgerichts begäran om förhandsavgörande kommer nu, ett drygt halvår efter att stadgan blivit bindande, sannolikt att ge oss tillfälle att se hur mycket som ligger i det antagandet.

Målet rör två kollektivavtal för offentliganställda. Enligt det första bestämdes arbetstagarnas grundlön av hur gamla de var. Vartannat år

flyttades de upp ett steg på löne-trappan. Det kollektivavtalet ersattes 2005 av ett nytt där ålderstrappan var avskaffad. Enligt det nya avtalet skulle lönen i stället bestämmas av arbetsuppgifter, prestation och yrkeserfarenhet, och över en miljon anställda skulle placeras in i lönegrader enligt det nya systemet. Men eftersom man inte ville sänka lönerna för redan anställda placerades de i lönegrader som gav dem lika mycket betalt som tidigare. Den klagande i målet är en 48-årig byggnadsingenjör som anser att ålderstrappan i det första kollektivavtalet innebar att hon blev diskriminerad, och att diskrimineringen fortsätter med det nya avtalet.

Bundesarbeitsgericht börjar med att fråga om en reglering som den i det första avtalet strider mot förbudet mot åldersdiskriminering, även med hänsyn tagen till att arbetsmarknadens parter har en rätt att förhandla och sluta kollektivavtal enligt stadgan om grundläggande rättigheter. Om EU-domstolen svarar ja och anser att den äldre regleringen strider mot diskrimineringsförbudet frågar den tyska domstolen om rätten till kollektiva förhandlingar ger parterna ett sådant handlingsutrymme att de kan undanröja diskrimineringen genom att överföra arbetstagarna till ett nytt lönesystem som bygger på arbetsuppgifter, prestation och yrkeserfarenhet, samtidigt som de får behålla den lön som de hade i det gamla systemet.

Fler frågor följer. De rör som synes det mest centrala området för kollektivavtalsförhandlingar och

domstolen kan nu knappast undgå att ta ställning till tolkningen av artikel 28. Också frågan om vilket utrymme som ges för nationella särlösningar kan komma upp. Frågorna rör i allra högsta grad de nordiska länderna och deras arbetsmarknadssystem, och det blir intressant att se om och hur de nordiska regeringarna tänker försvara den nordiska modellen i detta mål.

Kerstin Ahlberg

- Utstationering ska anmälas sid 2
- EU ger riktlinjer för lönerna sid 4
- Monti vill skydda stridsrätten sid 5
- Fortsatt strid om arbetstider sid 6

Två nya direktiv

Två nya arbetsrättsdirektiv har antagits. Det ena är direktivet om föräldraledighet, 2010/18/EU. Direktivet genomför avtalet mellan Europafacket EFS och BusinessEurope, Ueapme och Ceep (se *EU & arbetsrätt* nr 3–4 2009 s. 11). Det andra direktivet, som inte har fått något nummer ännu, genomför avtalet mellan Hospeem och EPSU om förebyggande av skador på grund av vassa instrument inom sjukvården (se *EU & arbetsrätt* nr 3–4 2009 sid 11).

Kerstin Ahlberg



norden

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

Förslag om anmälningsplikt vid utstationering till Sverige men inget krav på behörig representant

Utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige med anställd personal ska anmäla detta till Bolagsverket. Om verksamheten ska pågå mer än åtta dagar ska de också utse en särskild kontaktperson. Det föreslår den utredare som haft i uppdrag att föreslå ändringar i lagen om utländska filialer. Något krav på att företagen också utser en representant som är behörig att t.ex. förhandla om kollektivavtal med fackliga organisationer i Sverige föreslås dock inte.

Sverige är ensamt bland de nordiska länderna om att inte ha någon som helst form av anmälningsskyldighet för företag som utstationerar arbetstagare till landet. Först om utstationeringen varar mer än 183 dagar under en tolv månadersperiod krävs en anmälan till Skatteverket, eftersom arbetstagarna då blir skattskyldiga i Sverige.

Fram till i höstas innehöll dock lagen om utländska filialer en bestämmelse som innebar att personer som bedrev näringsverksamhet i Sverige måste ha en föreståndare som bodde och svarade för verksamheten i landet. Den lagen omfattar visserligen bara företag som etablerar sig i Sverige och inte dem som tillfälligt tillhandahåller tjänster, t.ex. arbetsgivare som utstationerar arbetstagare, men en del av dessa tycks ha uppfattat det så att även de var skyldiga att utse en föreståndare. Europeiska kommissionen ifrågasatte om reglerna var förenliga med EU-rätten och när tjänstedirektivet genomfördes hösten 2009 togs kravet på föreståndare bort för näringsidkare från länder inom EU/EES (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2009 sid 3). De fackliga centralorganisationerna LO, TCO och Saco försökte få in en modifierad regel med krav på att registrera en representant med postadress i Sverige och behörighet att företräda näringsidkaren och företa nödvändiga rättshandlingar, men förgäves. Regering och Riksdag ansåg att även det förslaget stred mot EU-rätten.

Strax efteråt fick emellertid utre-

daren Jörgen Hettne i uppdrag att se över filiallagen och dels föreslå ändringar som tydliggör skillnaden mellan etablering och tillhandahållande av tjänster, dels överväga om det vore möjligt att införa en regel i stil med den som de fackliga organisationerna begär.

På den senare frågan svarar utredaren nej. Han tvivlar på att ett sådant krav är förenligt med EU-rätten, men understryker att rättsläget är osäkert. De mål om representanter i värdlandet som EU-domstolen har prövat har inte gällt arbetsmarknadsmodeller som den svenska, där man med fog skulle kunna hävda att det krävs en representant på plats som kan förhandla om systemet ska fungera. Men om sådana regler behövs bör de under alla omständigheter inte tas in i filiallagen, som Hettnes uppdrag begränsar sig till, utan i utstationeringslagen, resonerar han.

Samtidigt konstaterar Hettne att det inte är helt lätt att dra gränsen mellan etablering och tillfälligt tillhandahållande av tjänster. Särskilt utstationering kan ha stora likheter med etablering. Gränsdragningen kan därför inte helt och hållet överlåtas på marknadens aktörer, menar han. För att tillgodose rättssäkerheten för berörda aktörer och arbetsmarknadens parter

föreslår han att utländska företag och enskilda näringsidkare i vissa fall ska vara skyldiga att anmäla till Bolagsverket när de bedriver verksamhet i landet, så att verket kan pröva om det är en etablering eller ej. Om näringsverksamheten i Sverige bedrivs med anställda ska den alltid anmälas, och om den ska pågå mer än åtta dagar ska den utländska näringsidkaren också utse en särskild kontaktperson som är behörig att motta delgivningar och kunna visa var på arbetsplatsen som anställningsrelaterade handlingar förvaras.

Hettne föreslår också att filiallagen ska kompletteras med regler till vägledning för Bolagsverkets beslut. Enligt dessa ska verksamhet som är tänkt att pågå i högst ett år som utgångspunkt inte betraktas som stadigvarande. Men detta är enbart en presumtion. I enskilda fall kan alltså verksamhet som inte pågår ens ett år bedömas som etablering, samtidigt som verksamhet som pågår över ett år i andra fall kan anses som tillfälligt tillhandahållande av tjänst.

Kerstin Ahlberg

Utländsk näringsverksamhet i Sverige
En översyn av lagstiftningen om utländska filialer i ett EU-perspektiv, SOU 2010:46

Facken begär att Högsta domstolen river upp Laval-domen

Sveriges Högsta domstol måste riva upp Arbetsdomstolens dom i Lavalmålet! Det kräver Byggnadsarbetareförbundet och Elektrikerförbundet, som hävdar att AD begick grova fel när den dömde dem att betala ett rekordskadestånd med anledning av stridsåtgärderna vid skolbygget i Vaxholm (se *EU & arbetsrätt* nr 3-4/2009 sid 8).

Arbetsdomstolen är högsta instans i arbetsrättsliga mål i Sverige, och domarna därifrån kan inte överklagas. Men det finns ett par så kallade extraordinära rättsmedel

som kan användas trots att en dom har vunnit laga kraft. Det ena är att högre rätt beviljar resning, vilket betyder att rättegången tas om. Det andra innebär att domen upphävs på grund av så kallad domvilla. Kraven för att resning ska beviljas eller för att en dom ska undanröjas på grund av domvilla är mycket höga. För att HD ska bevilja fackens ansökan måste AD ha tillämpat rätten på ett sätt som "uppenbart" strider mot lagen eller ha gjort ett "grovt rättegångsfel" som kan antas ha inverkat på målets utgång.

Kerstin Ahlberg

Island stämt inför Efta-domstolen för krav på sjuklön och arbetsskadeförsäkring vid utstationering

Det strider mot utstationeringsdirektivet att utsträcka nationella regler som innebär att arbetsgivare från andra medlemsstater måste betala sjuklön och teckna arbetsskadeförsäkring. På dessa punkter förutsätter direktivet att arbetstagarna skyddas av hemstatens lag. Det menar Eftas övervakningsmyndighet ESA, som har väckt talan i Efta-domstolen mot Island.

I november fick Islands regering ett motiverat yttrande om saken (se *EU & arbetsrätt* nr 3–4/2009 sid 7). ESA klagade då även på administrativa krav som innebar att det

i praktiken krävdes ett förhandsgodkännande innan en arbetsgivare kunde utstationera arbetstagare till Island. På den punkten gav regeringen med sig och därför går ESA inte vidare med den delen av klagomålet. Men när det gäller reglerna om sjuklön och arbetsskadeförsäkring håller regeringen inte med ESA, som därför ställer Island inför rätta.

Island riskerar att dras inför Efta-domstolen även i ett annat fall som rör arbetstagares rättigheter vid företagsöverlåtelser. I ett motiverat yttrande hävdar ESA att den isländska lagstiftningen inte

stämmer överens med företagsöverlåtelседirektivet (2001/23). ESA hänvisar till en dom från Islands Högsta domstol, mål nr 375/2004 *Bláðamannafélag Íslands gegn Frétt ebf*, där HD kommer fram till att den nya arbetsgivaren inte är ansvarig för att betala löner som arbetstagarna har tjänat in hos den tidigare arbetsgivaren och som har förfallit till betalning innan företagsövergången ägde rum. Domen innebär att den nationella lagstiftningen inte fullt ut garanterar de rättigheter som arbetstagarna har enligt direktivets artikel 3.1, menar ESA.

Kerstin Ahlberg

Skärpt anmälningsplikt vid utstationering till Danmark

Den 1 juni 2010 skärptes anmälningskyldigheten för utländska företag i Danmark. Inte bara de som utstationerar arbetstagare dit utan även självständiga företagare utan anställda som utför arbete i landet är nu tvungna att lämna upplysningar till det s.k. RUT-registret. Det är innebörden av de ändringar i den danska utstationeringslagen som Folketinget antog i maj efter förra årets överenskommelse mellan regeringen och oppositionspartierna

(se *EU & arbetsrätt* 3–4/2009 sid 5).

En annan nyhet är att den danska uppdragsgivaren är skyldig att kontrollera att utländska leverantörer lämnar de uppgifter de ska till registret. Om uppdragsgivaren inte får in dokumentation från leverantören som styrker detta, eller om uppgifterna är otillräckliga eller felaktiga, ska uppdragsgivaren anmäla detta till Arbejdstilsynet inom tre dagar från det att tjänsteleveransen har börjat.

Kerstin Ahlberg

Twist om lönegranskning för oorganiserade löst med helt nytt avtal

Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Sveriges Byggindustrier har kommit överens om ett nytt system för lönegranskningen, som ju blev en het fråga sedan en anonym anmälare hade klagat till Datainspektionen över att förbundet behandlade löneuppgifter även för oorganiserade byggnadsarbetare för att kontrollera att arbetsgivarna följde kollektivavtalet (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2007 sid 1). Datainspektionen gav anmälaren rätt och Byggnads överklagade till Kammarrätten.

Den nya ordningen finns i ett

helt nytt kollektivavtal som innebär att två gamla avtal, Byggnadsavtalet (som var aktuellt i Laval-målet) och det s.k. Anläggningsavtalet, har ersatts med ett enda, med regler som är både enklare och mer enhetliga än i de tidigare avtalen. När det gäller lönegranskningen har parterna enats om en gemensam datalösning där Byggnads får löneuppgifter för alla anställda, men där uppgifterna för oorganiserade arbetare lämnas anonymt. Byggnads har därmed dragit tillbaka sitt överklagande i Kammarrätten.

Kerstin Ahlberg

Frågor om jäv i norskt mål om allmenngjøring

Det mål där nio norska skeppsvarv yrkar att Tariffnemndas föreskrift från 2008 om löner och arbetsvillkor i skepps- och varvsindustrin ska ogiltigförklaras, har överklagats (*ankets*) till lagmannsretten (motsvarar hovrätt). Varven hade ingen framgång i tingsrätten (se *EU & arbetsrätt* nr. 1/2010, sid 3), men har nu bett lagmannsretten att ställa frågor till Efta-domstolen. Statens advokat, Regjeringsadvokaten, har motsatt sig detta. Lagmannsretten har ännu inte tagit ställning till begäran. Innan den kan göra det, måste den avgöra flera frågor om jäv (*imbabilitet*). Dels har förberedande domare anknytning till en av målets parter, dels är medlemmar av Tariffnemnda domare i den lagmannsrett som målet hör under.

Stein Evju

Läs EU & arbetsrätt på webben också!

EU & arbetsrätt finns också på <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb> Där kan du via länkar i texten direkt få tillgång till de direktiv, lagar, rättsfall, meddelanden från kommissionen etc. i fulltext som artiklarna hänvisar till.

EU ger riktlinjer för lönebildningen i medlemsstaterna ”Oacceptabel inblandning i avtalsförhandlingarna”

Nu tar EU den ekonomiska krisen till intäkt för att ge rekommendationer om hur löneförhandlingarna ska gå till i medlemsstaterna. Enligt de riktlinjer för medlemsstaternas ekonomiska politik som stats- och regeringscheferna enades om vid toppmötet den 17 – 18 juni bör lönebildningen ta hänsyn bland annat till skillnader i kompetens, lokala arbetsmarknadsvillkor och de stora skillnaderna i ekonomiska resultat mellan regioner, sektorer och företag i samma land.

Lönenivåer hör uttryckligen till de frågor som EU inte får lagstifta om. Men genom den s.k. öppna samordningsmetoden har EU ett instrument för att påverka medlemsstaterna även i frågor som dessa har ensamrätt att själva bestämma om. Den går ut på att ministerrådet utfärdar rekommendationer och riktlinjer, som inte är rättsligt bindande men som i realiteten ändå har en påverkan genom det politiska tryck som EUs institutioner kan utöva med stöd av riktlinjerna. Metoden är därför mycket omtyckt, inte minst av

Europeiska kommissionen. Hittills har den dock inte använts för att påverka lönebildningen, men nu är det alltså dags.

I riktlinje 2 med rubriken ”Hantera makroekonomiska obalanser” rekommenderas medlemsstaterna bl.a. att ”främja rätt ramvillkor” för löneförhandlingssystemen och en utveckling av arbetskraftskostnaderna som är förenlig med prisstabilitet, produktivitetstrender på medellång sikt och behovet av att minska makroekonomiska obalanser. De här ”lönesättningsramarna” ska göra det möjligt med en lönebildning som tar hänsyn till skillnader i kompetens, lokala arbetsmarknadsvillkor och de stora skillnaderna i ekonomiska resultat mellan regioner, sektorer och företag i samma land. Här sägs också att ”en lämplig lönesättning” i den offentliga sektorn bör ses som en viktig signal för att trygga återhållsamhet med löneökningarna i den privata sektorn.

Efter att ha tagit del av kommissionens förslag till riktlinjer från april begärde de svenska fackliga centralorganisationerna LO, TCO

och Saco att Sveriges statsminister skulle försöka få passagerarna om lönebildningen strukna. Det de invände mot var inte i och för sig att lönesättningen och arbetskraftskostnaderna ska vara förenliga med prisstabilitet, produktivitetstrender och behovet av att minska makroekonomiska obalanser. De menar att det är oacceptabelt att EU överhuvudtaget uttrycker en åsikt om hur kollektivavtal ska utformas eller på vilken nivå de ska slutas. Det är och måste förbli en fråga för arbetsmarknadens parter i medlemsländerna, menar de. Men i den text som slutligen antogs hade riktlinjerna tvärtom blivit mer utförliga på den här punkten.

Även arbetsgivarorganisationen BusinessEurope reagerade mot förslaget. I ett uttalande underströk den att eventuella skrivningar om förhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter och löneutvecklingen måste respektera parternas autonomi.

Den enda referensen till parterna i riktlinjerna lyder ”Här har arbetsmarknadens parter en viktig roll att spela”. **Kerstin Ahlberg**

Arbetsmiljöregler behöver inte ändras anser Sveriges regering

Europeiska kommissionens argumentation övertygar inte, anser den svenska regeringen. Den vill därför inte ändra de regler som innebär att förelägganden och förbud från Arbetsmiljöverket blir ogiltiga om ett företag byter identitet, till exempel genom att det överläts. Sverige uppfyller EUs arbetsmiljökrav, argumenterar regeringen i sitt svar på ett så kallat motiverat yttrande från kommissionen.

Det eventuella nästa steget är att kommissionen väcker talan om fördragsbrott. Kommissionens kritik (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2010 sid 3) går ut på att de svenska reglerna riskerar att försena åtgärder som behövs för att skydda arbetstagar-

nas säkerhet och hälsa, och som de har rätt till enligt ramdirektivet om hälsa och säkerhet i arbetet (1989/391). I botten ligger klagomål från fackförbundet Seko.

Regeringen står dock fast vid att direktivets krav på ändamålsenlig tillsyn och kontroll inte betyder att Sverige måste ändra reglerna. Det svenska systemet garanterar att konstaterade arbetsmiljöbrister rättas till inom rimlig tid, skriver den. I svaret lyfts också fram att Sverige fick bra betyg av kommissionens eget arbetsmiljöorgan, Senior Labour Inspectors Committee, i den senaste utvärderingen. Där rekommenderades inte någon regel av det slag som kommissionen vill se, påpekar regeringen.

I ett avseende går den kommissionen lite till mötes. Arbetsmiljöverkets riktlinjer ändras, så att arbetsgivare som får krav på sig ska vara skyldiga att meddela verket om verksamheten överläts.

Margareta Edling frilansjournalist

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.

Monti föreslår ny Montiförordning för att skydda stridsrätten vid utstationering

Om inte EU-domstolen ändrar sin praxis kring rätten att vidta stridsåtgärder bör EU anta en ny förordning som innebär att regler om utstationering inte ska påverka denna rätt. Dessutom bör utstationeringsdirektivet ses över för att medlemsstaterna ska få bättre möjligheter att kontrollera att direktivets regler efterlevs. Förslagen läggs fram i en rapport av förre kommissionären Mario Monti.

I september 2009 lovade Europeiska kommissionens ordförande José Manuel Barroso Europaparlamentet att kommissionen ska lägga fram förslag till en förordning om villkor för utstationerade arbetstagare. En möjlig inriktning på det kommande förslaget kan man hitta i förre kommissionären Mario Montis rapport "A new Strategy for the Single Market" som lades fram den 9 maj 2010. Rapporten är skriven på uppdrag av Barroso och i nära samarbete med kommissionen.

I rapporten ges två relativt kon-

kreta förslag. För det första ifrågasätter Monti om utstationeringsdirektivet fungerar för att hantera ett ökande flöde av arbetstagare över gränserna samtidigt som arbetstagarnas rättigheter garanteras. Han föreslår att direktivet ses över i syfte att förbättra informationen och samarbetet mellan nationella myndigheter liksom att stärka sanktionerna. Särskilt betonas vikten av att motverka brevlådeföretag och att förbättra övervakningen av reglernas efterlevnad. Inriktningen tycks alltså vara att förbättra förutsättningarna för att kontrollera att den hårda kärnan av tvingande minimiskydd verkligen tillämpas på utstationerade arbetstagare. Däremot föreslår Monti inte några förändringar av vilka villkor som ska få utsträckas till dessa.

För det andra är Monti bekymrad över balansen mellan de ekonomiska friheterna och arbetstagarnas möjlighet att tillgripa stridsåtgärder på den inre marknaden. Monti pekar på att Lissabonfördraget, med

dess betoning av att EU ska främja en social marknadsekonomi och inkorporeringen av stadgan om de grundläggande rättigheterna, ställer den aktuella frågan i en ny rättslig kontext som bör kunna föranleda domstolen att något ändra sin praxis (se artikeln Generaladvokat föreslår ny balans mellan arbetstagskydd och fri rörlighet på sid 6 i detta nr av *EU & arbetsrätt*). Om så inte blir fallet bör EU överväga andra åtgärder. Monti avvisar såväl idén att komplettera Lissabonfördraget med ett socialt protokoll (som föreslagits av Europafacket) som att reglera stridsåtgärder på EU-nivå. Istället förordar han att man antar en förordning med den s.k. Montiförordningen som förebild (2679/98, se *EU & arbetsrätt* nr 2/1998 sid 4). Den skulle innehålla en bestämmelse om att utstationering av arbetstagare inte ska påverka rätten att vidta fackliga stridsåtgärder. Samtidigt skulle man införa ett system där medlemsstaterna och kommissionen åtar sig att informellt lösa tvister om utstationering vilka äventyrar den inre marknadens funktion.

Jonas Malmberg

"Svenska visstidsregler ger tillräckligt skydd mot missbruk"

De svenska reglerna om tidsbegränsade anställningar behöver inte ändras. Sammantaget är skyddet mot missbruk tillräckligt för att uppfylla kraven i visstidsdirektivet, anser Sveriges regering, som alltså inte böjer sig för Europeiska kommissionens kritik.

I en så kallad formell underrättelse tidigare i år klagade kommissionen på att lagen om anställningsskydd inte uppfyller kraven i visstidsdirektivet (1999/70) (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2010 sid. 2). Kritiken gäller dels att det inte finns någon tydlig övre gräns för hur länge någon sammanlagt kan vara anställd på så kallad allmän visstidsanställning och vikariat, dels att det saknas regler mot missbruk av visstidsanställningar för arbetstagare som fyllt 67 och vid säsongsarbete. Tjänstemännens centralorganisation, TCO, hade anmält frågan.

Men regeringen godtar inte kritiken. Medlemsländerna har enligt direktivet rätt att själva bestämma hur de ska se till att missbruk av visstidsanställningar förebyggs. Anställningsskyddslagen innehåller flera olika medel för det, argumenterar regeringen. Svaret till kommissionen lyfter bland annat fram att arbetsgivare måste ha objektiva skäl för alla former av tidsbegränsad anställning utom så kallad allmän visstidsanställning och att det finns regler om att tidsbegränsade anställningar under vissa förutsättningar övergår i tillsvidareanställning. Arbetstagare kan få skadestånd vid lagbrott.

Personer som fyllt 67 år bör kunna behandlas som en särskild kategori, med speciella regler, menar regeringen.

Margareta Edling frilansjournalist

Klart för ratifikation av ILO-konvention

Nu är det fritt fram för EUs medlemsstater att ratificera ILOs konvention nr 188 om arbete i fiskerinäringen. Den 8 juni antog ministerrådet ett beslut som bemyndigar staterna att ratificera konventionen när det gäller de delar som rör samordningen av systemen för social trygghet.

I beslutet konstateras att EU främjar ratificeringen av de konventioner som ILO anser vara aktuella. Därför uppmantrar ministerrådet medlemsstaterna att ratificera konventionen så snart som möjligt och helst före slutet av 2012. Kommissionen försäkrar samtidigt att medlemsstaterna inte är skyldiga att göra det, och att tidsgränsen inte är bindande.

Konventionen träder i kraft tolv månader efter att den har ratificerats av tio stater, av vilka åtta är kuststater.

Kerstin Ahlberg

”Inte meningsfullt förhandla om nya arbetstidsregler”

Arbetsmarknadens parter står för närvarande alltför långt från varandra för att det ska vara meningsfullt att förhandla om EUs arbetstidsregler. Det skriver Europafacket EFS i sitt svar på kommissionens första samråd om översynen av arbetstidsdirektivet (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2010 sid 4). Arbetsgivarorganisationen BusinessEurope vill vänta med att ta ställning till frågan om förhandlingar.

I sakfrågan framstår de båda organisationernas uppfattningar onekligen som totalt oförenliga. Liksom EFS skriver BusinessEurope visserligen att huvudsyftet måste förbli att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet, men drar sedan helt andra slutsatser än EFS.

Arbetsgivarna vill sammanfattningsvis ha så få detaljregler som möjligt på EU-nivå och så stort utrymme som möjligt för flexibla lösningar ända ned på företagsnivå. Möjligheten att göra individuella överenskommelser om undantag från regeln om 48 timmars arbetsvecka måste behållas, jourtid på arbetsplatsen ska inte räknas som arbetstid och något måste göras åt det faktum att långtidssjukskrivna fortsätter att tjäna in betalad semester enligt EU-domstolens dom i målet Schultz-Hoff (C-350/06).

EFS menar tvärtom att regleringen måste skydda arbetstagarna mot långa arbetspass och ore-gelbundna arbetstider, eftersom sådana är hälsofarliga. Möjligheten att göra individuella undantag är därför inte förenlig med skyddet för hälsa och säkerhet, jourtid på arbetsplatsen ska fortfarande räknas som arbetstid och i den mån längre beräkningsperioder för den genomsnittliga arbetstiden är nödvändiga måste de avtalas genom förhandlingar mellan tillräckligt starka parter som kan garantera ett balanserat resultat, argumenterar EFS. Här är kollektiva förhandlingar den bästa lösningen, enligt organisationen.

Kerstin Ahlberg

Generaladvokat föreslår ny balans mellan arbetstagskydd och fri rörlighet

Sedan den 1 december 2009 då Lissabonfördraget trädde ikraft ska EU verka för en hållbar utveckling i Europa som bl.a. bygger på en ”social marknadsekonomi” (artikel 3.3 EUF-fördraget). En av tiotusen-kronorsfrågorna har sedan dess varit om detta, tillsammans med exempelvis artikel 9 om att EU vid genomförandet av sin politik ska beakta kraven på socialt skydd, samt det faktum att rättighetsstadgan numera är bindande, innebär någon skillnad vid tillämpningen av materiell EU-rätt vid t.ex. utstationering. Frågan är aktuell i målet Santos Palhota som rör just utstationering av arbetstagare. I sitt förslag till avgörande argumenterar generaladvokaten Cruz Villón för ett sätt att balansera de nya bestä-

melserna om sociala hänsyn mot reglerna om fri rörlighet för tjänster. Och han menar att skydd för arbetstagare numera är uttryckligt reglerat i fördraget varför det utgör primärrätt. Skydd för arbetstagare är då inte längre ett undantag som ska tolkas restriktivt i de fall då det kan motivera inskränkningar av den fria rörligheten för tjänster.

Efter dessa allmänna ställningstaganden prövar generaladvokaten olika bestämmelser i den belgiska lagstiftningen. Det återstår att se om EU-domstolen på samma sätt kommer att ge sig in på ett allmänt resonemang. Det kan noteras att den danska regeringen valt att yttra sig i målet.

Erik Sjödin

doktorand, Uppsala universitet

C-515/08 Santos Palhota, generaladvokat Cruz Villóns yttrande den 5 maj 2010

Nytt bakslag för kommissionen om egenföretagares arbetstider

Med knapp majoritet röstade Europaparlamentet den 15 juni än en gång ned Europeiska kommissionens förslag att egenföretagare ska undantas från direktivet om arbetstidens förläggning vid vägtransporter (2002/15).

Sedan den 23 mars 2009 gäller direktivet lika för egenföretagare och anställda förare (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2008 sid 4). Flera medlemsländer, bland dem Finland, har hela tiden motsatt sig att egenföretagare ska omfattas, och kommissionen har inte brytt sig om att försöka få dem att leva upp till direktivets krav. Efter den senaste motgången i parlamentet säger kommissionen dock att den nu ska göra vad som behövs för att få medlemsstaterna att rätta sig efter gällande regler. Den kommer också att överväga att dra tillbaka förslaget om att egenföretagare ska vara undantagna.

Kerstin Ahlberg

NYA MÅL

Företagsöverlåtelse

C-108/10 Ivana Scattolon mot Ministero dell'Università e della Ricerca
Är företagsöverlåtelседirektiven (77/187 och 2001/23) tillämpliga då anställda som utför städ- och underhållstjänster i statliga byggnader överförs från lokala myndigheter till staten?

Föräldraledighet

C-149/10 Zoi Chatzi mot Ypourgos Oikonomikon

Ska föräldraledighetsdirektivet (96/34) mot bakgrund av artikel 24 om barns rättigheter i EUs stadga om grundläggande rättigheter tolkas så att beviljande av enbart en föräldraledighet vid tvillingfödelse strider mot stadgan?

Lönegaranti

C-30/10, Lotta Andersson mot Staten genom Kronofogdemyndigheten i Jönköping, Tillsynsmyndigheten

Är det förenligt med lönegaranti-direktivet (80/987) att undanta en arbetstagare från förmånsrätt för att hon senare än sex månader före konkursansökan har ägt en väsentlig andel av företaget och haft ett betydande inflytande där?

NYA MÅL

Likabehandling mellan könen

C-547/09 Pensionsversicherungsanstalt mot Andrea Schwab

Kan en direkt könsdiskriminerande uppsägning vara motiverad enligt direktiven om likabehandling mellan könen (76/207 och 2006/54)? Strider det mot bevisförordningen (97/80) att sociala faktorer inte får beaktas och ingen intresseavvägning får göras vid prövning av ett överklagande av en uppsägning?

C-104/10 Patrick Kelly mot National University of Ireland

Har den som anser sig könsdiskriminerad vid antagning till yrkesutbildning rätt enligt bevisförordningen eller likabehandlingsdirektiven att få information om andra sökandes kvalifikationer?

Åldersdiskriminering

C-86/10 Hüseyin Balaban mot Zelter GmbH

Hindrar förbudet mot åldersdiskriminering i det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78) att urvalet av arbetstagare som ska sägas upp görs på ett sätt som ska säkra en jämn åldersstruktur?

Visstidsarbete

C-20/10, Cosimo Damiano Vito mot Poste Italiano SpA

När Italien genomförde visstidsdirektivet (1999/70) avskaffades en lagregel som innebar att Poste Italiano kunde använda tidsbegränsade anställningar bara om det fanns särskilda skäl. Är det förenligt med regeln att direktivet inte ger skäl att minska skyddsnivån? Beror svaret på vilket mål lagstiftaren eftersträvat med ändringen? Strider åtgärden mot fördragets konkurrensregler eftersom den missgynnar andra företag i branschen?

Efterlängtd bok om svensk internationell arbetsrätt

Torsten Seth: Svensk internationell arbetsrätt. Studentlitteratur 2009, 281 sidor, ISBN 978-91-44054-54-4

Arbetsmarknadens tilltagande internationalisering har lett till ett ökat behov av kunskap om vilka regler som gäller när utländska arbetsgivare och arbetstagare är verksamma i Sverige och när svenska arbetsgivare och arbetstagare är verksamma utomlands. Det tycks i allmänhet råda ganska stor förvirring på detta område. Torsten Seths bok fyller därför ett tomrum och är efterlängtd.

Boken behandlar Sveriges internationella förpliktelser och hur arbetsrättsliga frågor med internationella inslag regleras. Kapitlet "Internationellt samarbete" tar framför allt upp ILO, EU, så kallade sociala klausuler, företagets sociala ansvar och internationella organisationer för arbetsgivare och arbetstagare. Det mest omfattande kapitlet redogör för vilka regler som gäller då parterna i ett anställningsavtal kommer från olika länder, det vill säga den svenska internationella process- och privaträtten. Bryssel förordningen, Romkonventionen och Rom I-förordningen ägnas stort utrymme. Vidare diskuterar författaren reglernas tillämpning i anslutning till olika typexempel med svenska respektive utländska arbetsgivare och arbetstagare och arbete i Sverige respektive utomlands. Det fackliga inflytandet och möjliga instrument för att förhindra att den internationella konkurrensen leder till så

kallad social dumpning behandlas i ett särskilt kapitel, med en annan infallsvinkel än vad som är brukligt vid redogörelser för den internationella arbetsrätten. Det bidrar till en aktuell och mera fullständig belysning av ämnet.

Seth analyserar de vidsträckta konsekvenser som EU-domstolens utslag i Laval-målet fått för svensk internationell privaträtt i utstationeringssituationer och belyser även sådant som inte tidigare tagits upp i de centrala diskussionerna om domen. Bland annat det förhållande att lagen om anställningsskydd, som tidigare med stöd av förarbetsuttalanden antagits gälla för i princip allt arbete som utförs i Sverige, inte längre kan tillämpas i förhållande till utstationerade arbetstagare inom EES-området.

Det finns inte mycket skrivet inom den svenska arbetsrätts internationella privaträtt och mycket har hänt de senaste åren, särskilt genom utvecklingen i EU. Seths bok tar upp många viktiga aspekter och är pedagogisk, välskriven och välstrukturerad. Förhoppningsvis är boken tänkt att aktualiseras efter hand i kommande upplagor. Det har redan hunnit hända sådant som är värt att notera i en ny upplaga, till exempel har Lissabonfördraget trätt i kraft och Europadomstolen har kommit med nya domar om föreningsfrihet och stridsåtgärder. Mitt önskemål skulle vara att författaren i nästa upplaga samtidigt passar på att ytterligare fördjupa, problematisera och utvidga sitt verk.

Birgitta Nyström

Upplyftande besked om sociala hänsyn, upphandling och EU-rätten

Kerstin Ahlberg och Niklas Bruun: Upphandling och arbete i EU, Sieps 2010:3, 200 s. ISBN 978-91-86107-18-5

Motståndare till tanken att den offentliga upphandlingen också ska kunna användas för att främja sociala mål brukar skylla på EU-rätten. Enligt dem kan sociala krav strida mot den fria rörligheten och rätten för leverantörer att konkurrera om offentliga kontrakt på lika villkor. Kerstin Ahlbergs och Niklas Bruuns rapport visar att utrymmet

som EU-rätten lämnar att ta sociala hänsyn är större än som avspeglas i den svenska debatten och den svenska implementeringen av upphandlingsdirektiven.

Det förment oklara rättsläget har skapat en överdriven försiktighet generellt hos medlemsstaterna vilken förstärkts av att tillsynen över den offentliga upphandlingen ofta ligger hos myndigheter som har till uppgift att ensidigt främja konkurrensen. Författarna konstaterar att Sverige utmärker sig inom

forts på sid 8

Upplyftande besked...

forts från sid 7

EU-familjen genom sin exceptionellt restriktiva hållning. Sverige har till exempel frivilligt valt nästan lika stränga regler för upphandling utanför upphandlingsdirektivets tillämpningsområde. Sverige är också den enda medlemsstaten av sex studerade som inte infört en regel om reserverade kontrakt för så kallade skyddade verkstäder, vilket erbjuds i upphandlingsdirektivet. Enligt författarna är den svenska hållningen på hemmaplan märklig inte minst med tanke på att Sverige i EU arbetat hårt för möjligheten att ta sociala hänsyn i den offentliga

upphandlingen. Den överdrivet försiktiga svenska hållningen saknar också stöd i direktiven och EU-rätten. Den kan till och med utgöra en dimridå för andra syften. Efter att ha analyserat direktiven och EU-rätten menar författarna att frågan om i vilken utsträckning den offentliga upphandlingen bör främja ökad jämställdhet, integration, etisk konsumtion etc. i hög grad är en politisk och inte en juridisk fråga. I ett avseende ser emellertid författarna att EU-domstolen påtagligt begränsat medlemsstaternas frihet att främja sociala ändamål. EU-domstolens dom i det så kallade

Rüffertmålet innebär att utrymmet att kräva att kollektivavtalsenliga löner tillämpas i offentliga kontrakt begränsats i sådan mån att EU-rätten kan anses stå i konflikt med ILO-konvention 94 vilken har ratificerats av flera medlemsstater.

EU-rätten handlar inte bara om fri konkurrens utan också om välfärdstjänster (på EU-språk tjänster av allmänt intresse), lokala myndigheters rätt till självstyre, lokal demokrati, miljöhänsyn och sociala hänsyn bland mycket annat. Förhoppningsvis kan denna bok bidra till att nyansera synen på EU och EU-rätten.

**Mathias Sylwan, förbundsjurist
Sveriges kommuner och landsting**



KALENDARIET

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

Lex Laval – kan den funka?

*måndagen den 13 september 14 – 17
OBS tiden!*

Lokal: Rum Bergsmannen, Aula Magna. Aula Magna ligger 4 – 5 minuters gångväg från T-banestation Universitetet.

Inledare: chefsjurist Claes-Mikael Jonsson, LO, jur. dr. Jörgen Hettne, Filiallagsutredningen, avtalssekreterare Torbjörn Johansson, Byggnadsarbetareförbundet, advokat Anders Elmér, Elmszell.

Sedan den 15 april gäller nya regler i utstationeringslagen, och fack och arbetsgivare måste anpassa sina strategier till dem. Men kommer det hela att fungera? Vid seminariet presenterar Claes-Mikael Jonsson LOs utredning om hur kollektivavtalen ska kunna göras om till ”utstationeringsavtal”, Jörgen Hettne redogör för Filiallagsutredningens betänkande (se sid 2 i detta nr av *EU & arbetsrätt*) och Torbjörn Johansson och Anders Elmér berättar hur facket och de utländska företagen kommer att använda de nya reglerna.

Free movement of services – EU law and member states' responses: convergence or conflict? är rubriken på en konferens som Universitetet i Oslo arrangerar den 2–3 september 2010.

Konferensen är en del av projek-

tet Free movement, labour market regulation and multilevel governance in an enlarged EU/EEA – a Nordic and comparative perspective (Formula).

Senaste anmälningsdag: 18 augusti. Närmare information finns på www.jus.uio.no/ifp/english/research/projects/freemov/activities/conferences/2010/posting-of-workers.html.

Som en del av projektet Towards a European Legal Method: Synthesis or Fragmentation arrangerar Handelshøjskolen i Köpenhamn konferensen

European Legal Method

fredag 19 november 2010

Närmare information finns på http://www.cbs.dk/forskning/konferencer/european_legal_method

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:** 18 juni 2010 **Nästa nr kommer:** september 2010. **Tryckeri:** Printgraf **ISSN** 1402-308