

Nordiska länder kritiseras för begränsningar av strejkrätten

Den Europeiska kommittén för sociala rättigheter, som övervakar efterlevnaden av Europarådets sociala stadga, ifrågasätter nu de nordiska ländernas sätt att begränsa strejkrätten: Att genom rättspraxis utvidga fredsplikten till områden som inte uttryckligen behandlas i kollektivavtalet och att förbjuda oorganiserade att strejka anses stå i strid med stadgan.

Kommittén har de senaste åren intresserat sig för omfattningen av den fredsplikt som följer av att ett kollektivavtal träffats. Den har nu slagit fast att en fredsplikt som omfattar andra frågor än dem som kollektivavtalet explicit behandlar inte får utgå från rättspraxis eller lagregler. En sådan utsträckt fredsplikt måste föreskrivas av parterna i själva kollektivavtalet. Danmark, Norge, Malta och Tyskland kritiserades på denna punkt i de senaste konklusionerna från kommittén (nr XVI-1). Den norska (Stein Evju) och den tyska (Rolf Birk) representanten reserverade sig mot beslutet.

Strejkrätten regleras i stadgans artikel 6:4 som säger att arbetstagare har rätt att vidta stridsåtgärder. Hitills har kommittén godtagit att strejkrätten är förbehållen fackföreningar, om det är lätt för en grupp arbetstagare att bilda en fackförening och därmed få rätt att strejka (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2000 sid 1). I sina senaste konklusioner gjorde kommittén dock en helomvändning och avvisade detta funktionalistiska synsätt till förmån för ett formalistiskt. Alla arbetstagare, inklusive en vanlig grupp arbetstagare utan rättslig sta-

tus, skall ha rätt att vidta stridsåtgärder, punkt. Därmed ansågs den svenska, isländska och finska (för ofientliganstända) situationen stå i strid med stadgan. Evju och Birk reserverade sig ånyo. De ansåg att det funktionalistiska förhållningssättet var tillräckligt.

Kommittén är stadgans rättsliga uttolkare, men dess konklusioner är inte rättsligt bindande. Om kritiken medför att Europarådets ministerkommitté riktar individuella rekommendationer till de nordiska länderna är tveksamt. Ministerkommittén gör sina bedömningar på politisk grund. Med tanke på de skiljaktiga me-

ningarna tycks det finnas alltför mycket politiskt sprängstoff i frågorna för att kritiken skall föranleda individuella rekommendationer. Den juridiska prövningen är dock gjord. Det kan tilläggas att "dolda" fredspliktssklausuler intolkas i kollektivavtalen även enligt svensk rätt.

Petra Herzfeld Olsson

- Norska LO vann pensionsstriden s 3
- Stärkt skydd för föreningsfriheten s 4
- Arbetsrätten hindrar fri rörlighet s 5
- Finska bussar gav bränsle åt debatt s 6

Finland begär att direktiv om förares arbetstider ogiltigförklaras

Finland och Spanien begär nu att EG-domstolen skall ogiltigförklara delar av det direktiv om lastbilsförares arbetstider som antogs i våras efter svåra förlikningsförhandlingar (se *EU & arbetsrätt* nr 1/02 sid 3). När ministerrådet gick med på att också egenföretagare, och inte bara anställda förare, skulle omfattas av direktivet över-skred det sina befogenheter, hävdar de båda ländernas regeringar. Den finska regeringen anser bland annat att ingen av de fördragsartiklar som lagstiftarna har åberopat ger Gemenskapen rättslig grund att reglera arbetstiden för egenföretagare. Den hävdar också att direktivet begränsar den rätt till fritt yrkesutövande som följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner

och som erkänns i EUs stadga om grundläggande rättigheter.

I själva verket innehåller redan direktivet i sig en möjlighet att undanta egenföretagarna. För det första blir direktivet under inga omständigheter tillämpligt på dem förrän år 2009. För det andra skall kommissionen innan dess analysera vilka konsekvenserna skulle bli om man uteslöt egenföretagare från direktivets tillämpning. Den kan då också föreslå att de trots allt inte skall inkluderas. Den kompromiss som parlamentet och ministerrådet enades om i förlikningskommittén innebar alltså närmast att man sköt beslutet på framtiden.

Kerstin Ahlberg

Mål nr C-184/02, Spanien mot ministerrådet, mål nr C-233/02 Finland mot ministerrådet

Många EG-rättsliga frågor när norsk arbetsrätt ses över

En översyn som skall resultera i en helt ny lag för arbetslivet pågår i Norge. En anledning är att EES-medlemskapet lett till att Norges arbetsrättsliga huvudlag, arbetsmiljölagen, blivit mycket omfattande och oöverskådlig.

Genom EES-avtalet är Norge bundet av EGs regler på arbetslivsområdet i ungefär samma utsträckning som EUs medlemsstater. De flesta direktiv har genomförts genom arbetsmiljölagen, som omfattar de allra flesta branscher och arbetstagare i Norge, och som numer, utöver arbetsmiljö, reglerar ämnen som diskriminering, föräldraledighet, arbetstid och anställningsskydd. De flesta av dessa ämnen behandlas nu av en partssammansatt kommitté, som också skall ta upp lagstrukturen på arbetsrättens område, kontroll och övervakning av arbetstagare och principiella överväganden kring förhållandet mellan lag och avtal som regleringsform.

Bland de EG-rättsakter som kommittén behandlar är persondatadirektivet (95/46), som drar upp ramar för regleringen om övervakning och kontroll av arbetstagare.

Vidare överväger kommittén behovet av nya norska regler för att genomföra EGs diskrimineringsdirektiv. Det pågår en diskussion om förhållandet mellan EES-avtalet och den utveckling som skett inom EU sedan avtalet ingicks, bland annat när det gäller rättsakter och program som baseras på EG-fördragets artikel 13 om likabehandling oberoende av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Artikel 13 har ingen direkt parallell i EES-avtalet, och det är ännu inte avgjort om direktiven och handlingsprogrammen skall inlemmas i detta. Den norska regeringen har emellertid beslutat att paketet skall genomföras i Norge oberoende av detta.

En viktig del av uppdraget är att föreslå regler som är enkla, tydliga och lättillgängliga för arbetstagare och arbetsgivare. En huvudkritik

mot de norska arbetsmiljöreglerna har varit att det stora antalet detaljregler inte bidrar till lokalt samarbete och hantering av risker i det enskilda företaget. Många har därför önskat sig ett regelverk som så mycket som möjligt anger krav på resultat och mål snarare än att detaljreglera vilka metoder företagen skall använda i arbetsmiljöarbetet. I kommitténs förenklingsarbete måste också förhållandet till EG-rätten redas ut. Många direktiv, särskilt på arbetsmiljöområdet, är mycket detaljerade. Ett riktigt genomförande förutsätter som regel att varje enskilt krav återfinns i den nationella rätten. Detta kan få betydelse för valet av regelnivå och struktur, och den konkreta utformningen av olika regler.

Reglerna om arbetstagares rättigheter vid verksamhetsöverlåtelse (direktiv 2001/23) har varit föremål för mycken rättspraxis och diskussion i Norge. En fråga som kommittén skall överväga är om deras tillämpningsområde framstår klart och tydligt i lagen. Det gäller först och främst vad som ligger i begreppet verksamhetsöverlåtelse, men också hur arbetsgivar- respektive arbetstagarbegreppet skall avgränsas vid övergång av verksamhet inom staten.

För det andra skall kommittén överväga rättsläget när det gäller pensionsundantaget i överlåtelsedirektivets artikel 3.4, enligt vilken arbetstagarnas rätt till vissa förmåner enligt kompletterande pensionssystem inte måste övergå till förvärvaren. När direktivet genomfördes i Norge tolkades detta så att överlåtarens förpliktelse att betala in premier till pensionsordningar inte omfattas av detta undantag, utan att också sådana förpliktelser skulle övergå till förvärvaren. Senare har både Efta-domstolen och Høyesterett slagit fast detta är fel. Kommittén skall nu överväga om pensionsrättigheter bör likställas med övriga rättigheter enligt arbetsavtalet.

Vidare skall den utreda om man behöver lagreglera frågan om arbetstagarerna kan motsätta sig att följa

med till en ny innehavare och välja att arbeta kvar hos överlåtaren (reservations- och valrätt). EG-domstolen har slagit fast att arbetstagaren kan reservera sig mot att flytta med, men medlemsstaterna avgör själva om han eller hon därmed också har rätt till fortsatt arbete hos överlåtaren. Høyesterett har i flera fall uttalat att det inte existerar någon generell valrätt enligt norsk rätt, men att arbetstagaren kan ha en sådan rätt i vissa situationer.

Kommittén skall också överväga ändringar när det gäller kollektivavtalets ställning vid verksamhetsöverlåtelser. Huvudregeln idag är att förvärvaren inte blir bunden av den tidigare ägarens kollektivavtal, bara av de individuella rättigheter som grundas på kollektivavtalet.

Också arbetstidsreglerna är ett viktigt ämne för kommittén. Uppdraget är först och främst att föreslå mer flexibilitet för den enskilda arbetstagaren samtidigt som också företagets behov skall tas tillvara. En central fråga är var arbetstidsreglerna bör stå – i lag eller avtal? En ram för vilka bestämmelser som kan överlåtas till avtalsreglering sätts av arbetstidsdirektivet (93/104). Eftas övervakningsorgan överväger för närvarande om Norge har genomfört direktivet korrekt (se *EU & arbetsrätt* nr 2/01 sid 1).

Slutligen har kommittén också i uppdrag att göra en grundlig översyn av dagens ordningar för arbetstagarinflytande. Dessa regler är idag spridda i flera lagar och kollektivavtal, och den fragmenterade regleringen skall gås igenom och förbättras. Detta är en mycket stor uppgift där EG-rätten spelar en allt större roll. Såväl reglerna om samarbete och medverkan i arbetsmiljöfrågor som reglerna om information och samråd vid arbetsbristuppsägningar och företagsöverlåtelser skall ses över. Dessutom skall kommittén överväga om det behövs några nya regler till följd av 2001 års ramdirektiv om information och samråd.

Mona Næss, f d sekretariatsleder

Pensionsavtal stred inte mot EES-avtalet

Norska kommuner förlorade i Arbejdsretten

Pensionsavtalet för de anställda i Norges kommuner strider inte mot EES-avtalet och dess konkurrensregler. Det blev Arbejdsrettens slutsats när den satte punkt för den uppmärksammade tvisten (se *EU & arbetsrätt* 4/01 sid 1 och 2/99 sid 3) och dömde elva kommuner för brott mot kollektivavtalet.

De elva har på eget bevåg lämnat den gemensamma kommunala pensionskassan och tecknat försäkringar hos privata bolag. Kollektivavtalet

hindrar i och för sig inte att andra försäkringsgivare anlitas, men det innehåller regler om hur det skall gå till att byta. Avsikten är bland annat att kollektivavtalsparterna skall kunna kontrollera om den tilltänkta försäkringsgivarens pensionsystem uppfyller de kvalitetskrav som ställs.

Arbejdsretten konstaterar dels att kommunerna brutit mot procedurreglerna, dels att de nya pensionsordningarna inte tillgodoser kravet att de skall vara könsneutrala och

inte verka utstötande på äldre arbetstagare. Detta missförhållande måste kommunerna rätta till före den 1 juli 2003.

Kommunalminister Erna Solberg har aviserat att regeringen kommer att föreslå ändringar i konkurrenslagen för att, som hon säger, bryta upp den kommunala pensionskassans monopol.

Kerstin Ahlberg

Sak nr 7/1999, l.nr. 16/2002,
Arbejdsrettens dom den 8 oktober 2002

"Svenska stridsåtgärder bör prövas enligt dansk lag"

Danmarks och Sveriges regeringar är, inte helt oväntat, på rakt motsatt kurs i frågan om i vilket land målet om svenska SEKO Sjöfolks stridsåtgärder mot det danskflaggade fraktfartyget *Tor Caledonia* skall avgöras (se *EU & arbetsrätt* 3/01 sid 4).

Tvisten uppstod när svenska fackförbund våren 2001 varslade om blockad för att förmå rederiet att teckna kollektivavtal för det polska manskapet. Rederiet drog saken inför den danska Arbejdsretten och yrkade att stridsåtgärderna skulle förklaras olagliga. Blockaden kom därför aldrig till stånd. De fackliga organisationerna yrkade i första hand att Arbejdsretten skulle avvisa talan med hänvisning till Brysselkonventionens huvudregel, enligt vilken tvister skall avgöras i det land där svaranden har sin hemvist, i detta fall Sverige.

Rederiet hänvisade emellertid till konventionens artikel 5.3, som säger att talan om utomobligatoriskt skadeståndsansvar kan väckas på den ort där skadan inträffade.

Arbejdsretten beslöt att fråga EG-domstolen hur konventionen skulle tolkas. Rederiet hade då fortfarande inte väckt någon talan om skadestånd. Det skedde först i juni 2002.

Båda ländernas regeringar har uttryckt sig i målet inför EG-domstolen. Sveriges regering hävdar att det är Brysselkonventionens huvudregel som gäller, eftersom det handlar om

en fastställsetalan. Som undantagsregel skall artikel 5.3 tolkas restriktivt. Det gäller även om det leder till att olika delar av en tvist prövas i olika länder, menar regeringen.

Tvärtom, hävdar Danmarks regering. Det är ett av skälen för att även talan om fastställelse skall prövas i Arbejdsretten.

Men den danska regeringen nöjer sig inte med att argumentera i frågan om *var* tvisten skall avgöras. Även om målet inför EG-domstolen enbart rör forumfrågan, kan denna inte

skiljas från frågan om *vilket lands lag* som skall tillämpas, hävdar regeringen. Avgörs saken i Sverige kan det hända att den prövas enligt den sk lex Britannia. Avgörs den i Danmark kommer den däremot sannolikt att prövas enligt den danska lagen om internationellt skeppsregister, vilket enligt den danska regeringens uppfattning är mycket viktigt.

Det är just det som de svenska fackliga organisationerna fruktar.

Kerstin Ahlberg

Finland förtydligar arbetsavtalslagen

Tilläggs pension övergår vid företagsöverlåtelse

Också frivilliga pensionsförmåner som utgör villkor i anställningsförhållandet skall övergå till förvärvaren vid företagsöverlåtelse. Det är innebörden av en proposition (RP 97/2002 rd) som den finska riksdagen behandlar för närvarande. Regeringen föreslår att arbetsavtalslagen 1 kap 10 § 2 ändras så att de rättigheter och skyldigheter som övergår till förvärvaren vid en företagsöverlåtelse även skall gälla till rättigheterna anslutna anställningsförmåner.

Bakgrunden till lagändringen är en dom från högsta domstolen i Finland (HD 2001:72). Med uttrycklig hänvisning till EG-direktivet 77/187 kom domstolen fram till att reglerna i arbetsavtalslagen inte behöver omfatta kompletterande pen-

sionsförmåner, eftersom detta inte förutsätts av direktivet. Domslutet har dock till denna del relativt allmänt ansetts bygga på en missuppfattning av den finska lagstiftarens syften när direktivet införlivades i finsk rätt (se propositionen sid 3 samt Bruun, JFT 2001 sid 543-562). Dessutom förbisåg domstolen att direktivets artikel 3.3 moment 2 förutsätter alternativa åtgärder för att trygga pensionsförmåner vid företagsöverlåtelse om medlemsstaten inte väljer att låta frivilliga pensionsförmåner övergå enligt huvudregeln. Enligt det konsoliderade och något reviderade direktivet 2001/23 gäller i sak samma regler.

Lagförslaget förväntas bli antaget senare i höst och träda i kraft från början av år 2003.

Niklas Bruun

Europadomstolen stärker skyddet för den fackliga föreningsfriheten

Om arbetsgivare får försöka övertala arbetstagare att avstå från sina fackliga rättigheter har staten misslyckats med att skydda den fackliga föreningsfriheten. Det är innebörden av en färskdöm i Europadomstolen för mänskliga rättigheter. Domstolen har nu också klargjort att ett strejklöslöshetsförbud kan utgöra en inskränkning av föreningsfriheten.

Föreningsfriheten skyddas i artikel 11:1 i Europakonventionen om mänskliga rättigheter som stadgar att envar har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen.

Staten hade misslyckats

Det första målet grundade sig på ett klagomål från brittiska arbetstagare. Deras arbetsgivare hade erbjudit dem en särskild löneförhöjning och i vissa fall en privat sjukförsäkring om de förhandlade individuellt med arbetsgivaren istället för att representeras av en fackförening i kollektiva förhandlingar.

Europadomstolen konstaterade att artikel 11:1 tillerkänner arbetstagare rätten att sluta sig samman för att tillvarata sina yrkesmässiga intressen. Ett centralt moment i denna rätt är att de skall vara fria att låta fackföreningen representera dem visavi arbetsgivaren och vidta åtgärder för att stödja anspråk som rör deras intressen. Det är statens uppgift att garantera att de inte hindras från att utnyttja sin fackförening som representant när förhållandena med arbetsgivaren skall regleras. Eftersom det var tillåtet för arbetsgivare att söka förmå arbetstagare att ge upp sina fackliga rättigheter hade Förenade Kungariket misslyckats med att garantera arbetstagarnas föreningsrätt, blev domstolens slutsats.

I domen klarläggs alltså att artikel 11 är kränkt om arbetsgivaren kan söka förmå arbetstagare att inte utnyttja sitt fackliga medlemskap. Det brittiska systemet har tidigare också ansetts stå i strid med både ILO-konventioner och Europarådets sociala stadga.

Också förhållandet mellan föreningsfriheten och strejkrätten berörs i två beslut om att inte uppta klagomål till prövning. Även om dessa beslut inte har samma värde som domarna speglar de Europadomstolens uppfattning. Domstolen själv åberopar dem i sin praxis.

Utgångspunkten är att fackföreningar har rätt att vidta åtgärder för att tillvarata sina medlemmars intressen. Även om strejk är ett av de viktigaste medel en fackförening har att tillgå så finns det andra. Medlemsstaterna är fria att välja vilka medel som skall vara tillåtna. Har staten valt strejkrätten kan denna ändå begränsas för vissa arbetstagare om andra medel står dem till buds, så att de inte berövas möjligheten att tillvarata sina intressen genom sin fackförening.

Inskränkning måste vara proportionell

I det första av de aktuella besluten klagade en engelsk fackförening, Unison, över att den förbjudits vidta vissa stridsåtgärder. Domstolen ansåg att strejklöslöshetsförbudet i sig innebar en begränsning av de klagandes möjligheter att skydda sina yrkesmässiga intressen och därmed en begränsning av föreningsfriheten. En sådan inskränkning kan dock godtas om den uppfyller kriterierna i artikel 11:2, det vill säga att den är angiven i lag, syftar till att tillvarata något av de legitima intressen som anges i artikeln och är nödvändig i ett demokratiskt samhälle. Den sista punkten innefattar en proportionalitetsbedömning.

Domstolen vägrade nu arbetstagarnas möjligheter att ta tillvara sina intressen på annat sätt mot statens intresse av att förbjuda strejken, och kom fram till att ingreppet var proportionellt. Klagomålet ansågs därmed vara uppenbart ogrundat.

Det nya i beslutet är att strejklöslöshetsförbudet i sig ansågs utgöra ett ingrepp i den fackliga föreningsfriheten. Frågan om andra medel stod till buds aktualiserades först vid proportionalitetsbedömningen enligt artikel

11.2. Den vägdes således mot det intresse ingreppet avsåg att ta tillvara och blev därmed inte ensam avgörande.

Inte enbart ekonomiskt syfte

Det andra beslutet rörde en strejk och lockout som lamslog alla oljeplattformar på den norska kontinentalsockeln och som efter 36 timmar förbjöds av regeringen. En fackförening klagade inför Europadomstolen och hävdade att regeringen agerat i strid med artikel 11. Domstolen utgick ifrån att strejklöslöshetsförbudet var ett ingrepp i föreningsfriheten, men ansåg att kriterierna i artikel 11:2 var uppfyllda. Klagomålet ansågs uppenbart ogrundat.

Domstolen påpekade dock att strejklöslöshetsförbud som avser att tillvarata ekonomiska intressen inte alltid är proportionella. Omständigheterna i detta fall var speciella och exceptionella, eftersom energitillförseln till länder i Europa kunde påverkas och stora skador på de tekniska installationerna med konsekvenser för miljön kunde förutses. Dessutom var lönerna i branschen mycket höga. Eftersom ingreppet *inte bara* gjordes av ekonomiska skäl var åtgärden godtagbar.

Beslutet tyder på att ingrepp i strejkrätten inte är förenliga med europakonventionen om de enbart syftar till att tillvarata ekonomiska intressen.

Förutom att konventionen har ställning som lag i flera av de nordiska länderna och Europadomstolens praxis är tillämplig i dessa rättsordningar så har praxisen koppling till EU och dess respekt för de mänskliga rättigheterna. Denna koppling utgår från artikel 6:2 i EU-fördraget och EUs stadga om grundläggande rättigheter.

Petra Herzfeld Olsson

Wilson, the National Union of Journalists m fl mot Förenade Kungariket, Europadomstolens dom den 2 juli 2002
Ansökan nr 53574/99, beslut den 10 januari 2002 och ansökan nr 38190/97, beslut den 27 juni 2002

Brist på information om arbetsrättsregler hindrar fri rörlighet för tjänster

Kollektivavtal och andra arbetsrättsliga regler utgör ofta hinder för den fria rörligheten för tjänster. Det konstaterar Europeiska kommissionen i en rapport som skall vara underlag när den föreslår åtgärder för att undanröja hindren på den inre marknaden.

Bland exemplen nämns att mottagarlandets arbetsrätt tillämpas på arbetstagare som utstationeras från andra medlemsstater utan hänsyn till om arbetsgivaren redan uppfyllt krav och betalat in avgifter i etableringslandet, särskilt när det gäller minimilön och betald semester. Ett vanligt klagomål är t ex att skilda sätt att beräkna löner i skilda länder medför extrakostnader. Mottagarlandet saknar ofta uppgifter om alla lönegrundande faktorer i etableringslandet som kan medföra att arbetsgivaren måste betala en högre lön än vad lagen kräver i det mottagande landet. Överhuvudtaget är det svårt att få information om andra länders arbetsrättsliga regler och deras tolkning.

Bemanningsföretag som vill hyra

ut arbetstagare över gränserna stöter på särskilda hinder, då villkoren för dessa företags verksamhet varierar kraftigt mellan medlemsstaterna. På vissa håll är det t ex förbjudet att utnyttja inhyrd personal i vissa branscher. I andra länder måste företagen bevisa att de har ett särskilt behov av att hyra in arbetskraft.

Rapporten nämner också att myndigheter ställer villkor i samband med offentlig upphandling som gör det svårt för utländska tjänsteleverantörer att lämna in anbud. Ett exempel är att företagen måste anställa ett

visst antal personer som deltar i nationella utbildningsprogram.

Kommissionen framhåller dock att syftet med rapporten inte är att uttala sig om ifall de hinder den har konstaterat stämmer överens med gemenskapsrätten. En del kan ju vara berättigade med hänsyn till ett allmänt intresse, exempelvis skydd av arbetstagare. Frågan om ifall kommissionen skall ingripa mot dem avgörs senare. **Kerstin Ahlberg**
Kommissionens meddelande om situationen på den inre marknaden för tjänster KOM(2002) 441 slutlig

Dansk-tyskt avtal om semesterlön

Danmark och Tyskland har slutit ett avtal om administrationen av semesterlönen för byggnadsarbetare som utstationeras mellan länderna, för att inte arbetsgivarna skall drabbas av dubbla kostnader. Avtalet innebär att företagen kan fortsätta att betala in avgifter till semesterkassorna i det land där de är etablerade även när arbetstagarna är utstationerade och där-

med slippa betala in avgifter i det mottagande landet. De båda länderna har också kommit överens om att samarbeta för att kontrollera att arbetstagarnas rättigheter verkligen garanteras.

För att underlätta för företagen att uppfylla sina skyldigheter finns en ansökningsblankett och en vägledning på Arbejdsdirektoratets hemsida. **Kerstin Ahlberg**

Nytt direktiv kräver likabehandling även inom fack och arbetsgivarorganisationer

Sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med en persons kön räknas som könsdiskriminering och är därmed förbjudna enligt de ändringar i likabehandlingsdirektivet (76/207) som slutligen antogs den 23 september. Båda begreppen definieras i direktivet. Även begreppen direkt och indirekt diskriminering definieras efter mönster hämtat från den lagstiftning som under senare år skett inom EU på diskrimineringsområdet i övrigt.

Direktivet har också fått ett utvidgat tillämpningsområde. Bland annat förbjuder det uttryckligen könsdiskriminering när det gäller medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars

medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner dessa organisationer tillhandahåller.

Andra nyheter är att direktivet nu uttryckligen anger att en mindre förmånlig behandling av en kvinna av skäl som har samband med hennes graviditet eller mammaledighet i den mening som avses i mödraskyddsdirektivet (92/85) är direkt diskriminering. En mammaledig kvinna skall dessutom ha rätt att återgå till sitt arbete eller en motsvarande befattning när ledigheten upphör, med anställningsvillkor som inte är mindre förmånliga än dem hon hade innan ledigheten började. Skulle hennes anställningsvillkor ha förbättrats under den tid hon varit mammaledig skall hon även ha rätt att tillgodogöra sig dessa förbättringar när hon återvänder

från ledigheten. Om en medlemsstat ger pappor rätt till särskilda ledighetsförmåner, eller om den ger rätt till ledighet vid adoption, skall både män och kvinnor skyddas från att sägas upp på grund av att de utnyttjar dessa rättigheter. De skall även tillförsäkras rätt att återgå till sitt arbete eller till en liknande befattning med anställningsvillkor som inte är mindre förmånliga och att få tillgodogöra sig de förbättringar av anställningsvillkoren de skulle ha haft rätt till under ledigheten. Någon förutbestämd övre gräns för hur stort skadestånd som kan utgå till följd av en överträdelse mot direktivet får inte finnas.

Tommy Larsson

Direktivet har nr 2002/73 och publicerades i EGT L 269, 5.10.2002, sid 40

Nytt bränsle åt debatten om sociala krav vid upphandling

I mitten av september gav EG-domstolen nytt bränsle åt debatten om möjligheten att kräva att anbudsgivare skall tillämpa vissa arbetsvillkor eller uppfylla bestämda miljökrav för att kunna vara med och tävla om offentliga kontrakt. Då slog den fast att Helsingfors stad får ta hänsyn till hur mycket kväveoxid eller buller bussarna avger, när staden beslutar vilket företag som skall få ta över driften av busstrafiken i staden.

Domen har gjort debatten inflammerad: Kommissionen anser att den bekräftar dess egen tolkning av EUs regler om offentlig upphandling. Miljögrupper hävdar motsatsen.

Den 21 maj i år nådde ministerrådet politisk enighet om förslaget till nytt direktiv om upphandling av va-

Lönegarantin blir gränsöverskridande

Om ett företag med verksamhet i flera medlemsländer blir insolvent skall arbetstagarna få ersättning från lönegarantin i det land där de normalt utför eller utförde sitt arbete. Det är också det landets lag som skall tillämpas när man avgör hur stor ersättningen skall vara. Det blir följderna när medlemsstaterna genomför de ändringar i lönegarantidirektivet (80/987) som ministerrådet antog i slutet av september. Tidigare har direktivet inte sagt något om vad som skall gälla i gränsöverskridande situationer.

Samtidigt vidgas direktivets tillämpningsområde så att lönegarantin skall gälla även vid andra insolvensförfaranden än likvidation. Dessutom inskränks möjligheterna att undanta vissa arbetstagare från garantin. I fortsättningen skall såväl deltidsanställda och tidsbegränsat anställda som arbetstagare i bemanningsföretag ha rätt till lönegaranti.

På några punkter har direktivet förenklats. Till skillnad från hittills skall medlemsstaterna t ex själva få avgöra vilket datum som skall vara utgångspunkt för beräkning av vilka fordringar som skall ersättas.

Kerstin Ahlberg

Direktivet har nr 2002/74 och publicerades i EGT L 270, 8.10.2002, sid 10

ror, tjänster och byggtreprenader. Texten återspeglar de motstridiga ståndpunkter som har framförts i debatten. Två exempel är illustrativa:

Tvingande arbetsrättsliga normer
Å ena sidan anger skäl 22 a i ingressen att kollektivavtal är tillämpliga vid fullgörande av offentliga kontrakt. Men samtidigt är det inte klart vilka kollektivavtal som avses och vad de får omfatta. Direktivförslaget hänvisar till utstationeringsdirektivet (96/71), som är tillämpligt vid gränsöverskridande offentliga kontrakt och också tillåter att man tillämpar kollektivavtalsreglerade villkor, men med viktiga begränsningar.

Ingressens utfästelse om tvingande arbetsrättsliga normer infrias dock inte i direktivets artiklar. Det som kommer närmast är den möjlighet som upphandlande myndigheter eller medlemsstater ges att tillhandahålla information om vilka arbetsrättsliga skyldigheter som gäller på den plats där kontraktet skall fullgöras (artikel 27).

Att inte respektera kollektivavtal kan å andra sidan utgöra ett allvarligt fel, som gör det tillåtet att utesluta en anbudsgivare från upphandling (artikel 46.2 d).

Tilldelningskriterier

Å ena sidan påstås det i skäl 31 i ingressen att endast två tilldelningskriterier bör godkännas, nämligen "lägsta pris" och "ekonomiskt mest fördelaktiga anbud". Samtidigt anges att en viss arbetsrättslig skyddsnivå kan vara ett relevant kriterium när kontrakt skall tilldelas på grundval av "det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet". Men trots denna hänvisning i ingressen, säger artikel 53 där tilldelningsgrunderna anges, ingenting om krav som rör arbete eller sociala förhållanden. Detta trots att EG-domstolen i Pas de Calais-målet (C-225/98) slagit fast att sådana kriterier inte är uteslutna.

Å andra sidan kan man av artikel 54, som tillåter att man förkastar onormalt låga anbud efter att ha begärt förtydliganden om "iakttagande av de bestämmelser om arbetarskydd och arbetsförhållanden som är i kraft

på den ort där tillhandahållandet skall ske", dra slutsatsen att villkor som rör arbetet kan vara legitima kriterier för tilldelning av offentliga kontrakt.

Sammanfattningsvis är ministerrådets förslag ett recept på en framtida konflikt. En möjlighet att använda arbetsklausuler i offentliga kontrakt kan skönjas, men den är undan-gömd bland alternativ som medlemsstaterna och de upphandlande enheterna kan välja mellan. De är:

1. iakttagande av arbetsrättsliga normer som kontraktvillkor
2. information till anbudsgivarna om arbetsrättsliga normer
3. uteslutande av anbudsgivare för brott mot arbetsrättsliga normer (allvarligt fel)
4. iakttagande av arbetsrättsliga normer som sekundärt tilldelningskriterium.

Alla dessa alternativ är innefattade i svårigenomträngliga formuleringar. Det hade varit enkelt att formulera ett klart accepterande av tvingande arbetsrättsliga normer som tilldelningskriterium. Till exempel anges "miljöegenskaper" bland de tänkbara tilldelningskriterierna i artikel 53.1 a, medan arbetsrättsliga normer och sociala kriterier inte nämns, trots att både miljökrav och sociala krav uttryckligen tas upp i skäl 31 i ingressen.

I stället lämnas nu upphandlande myndigheter, anbudsgivare och entreprenörer i ovisshet, och EG-domstolen kommer att få stå upp i roran från fall till fall. Det är kanske bättre än ingenting, men det länder inte ministerrådet till heder.

Förlikning blir nödvändig

I september nådde rådet också politisk enighet om ett andra upphandlingsdirektiv, som rör områdena vatten, energi, transporter och posttjänster. Så snart formella gemensamma ståndpunkter antagits kommer de att bli föremål för förhandlingar med Europaparlamentet och kommissionen. Det kommer att sätta strålkastarljuset på stora motsättningar som måste lösas i förlikningskommittén. **Brian Bercusson**

professor vid Kings College, London

Mål nr C-513/99, Concordia Bus Finland OY Ab mot Helsingfors stad, HKL-Bussiliikenne, dom den 17 september 2002

Likalönsprincipen kan inte åberopas mot olika lön hos olika arbetsgivare

Olika lön för samma eller likvärdiga arbeten hos olika arbetsgivare kan inte angräpas med EG-fördragets artikel 141 om likalönsprincipen, slår EG-domstolen fast i en färsk dom.

Omständigheterna i målet var mycket speciella. Klagande var en grupp kvinnor som ursprungligen var anställda av ett landsting och skötte städning och skolmåltider. House of Lords hade i en dom slagit fast att deras arbeten var likvärdiga med trädgårdsskötsel, sophämtning och underhåll av avlopp, som sköttes av manliga anställda med högre lön. Landstinget blev alltså tvunget att höja kvinnornas löner. Då lade det ut städning och skolmåltider på entreprenad. Kvinnorna fick arbete hos entreprenörerna, men deras löner sänktes så att de åter fick mindre betalt än sina manliga – nu före detta –

kolleger. De väckte talan och hävdade att artikel 141 i EG-fördraget gav dem rätt att kräva samma lön som de manliga anställda hos deras tidigare arbetsgivare.

EG-DOMSTOLEN

Men EG-domstolen höll inte med. Den påpekar att det visserligen inte finns något i artikelns ordalydelse som säger att likalönsprincipen är tillämplig bara när män och kvinnor arbetar åt samma arbetsgivare. Men, fortsätter den, när löneskillnaderna inte kan tillskrivas en och samma källa finns det ingen som är ansvarig för den ojämlika behandlingen och som kan korrigera den. Därför omfattas situationen inte av artikel 141. Varken arbetstagarnas arbeten eller deras löner kan jämföras med stöd av den.

EG-domstolen påpekar dock i förbigående att den nationella domstolen inte har ställt några frågor om det skydd som direktivet om företagsöverlåtelser ger i ett fall som detta. Det hade kanske gett bättre utdelning?

Kerstin Ahlberg

Mål nr C-320/00, A G Lawrence m fl mot Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group och Mitie Secure Services Ltd, dom den 17 september 2002

Finsk pension är lön

EG-domstolen håller med generaladvokaten Alber om att pension enligt pensionssystemet för finska statens anställda är lön (se *EU & arbetsrätt* 1/02 sid 6). Därmed är det inte heller tillåtet att tillämpa skilda pensionsåldrar för män och kvinnor, vilket fortfarande sker för arbetstagare vid vissa av finska statens ämbetsverk.

KA

Mål nr C-351/00, Pirkko Aulikki Niemi, dom den 12 september 2002

NYA MÅL

Likalön, likabehandling

C-147/02, M K Alabaster mot Woolwich PLC och Secretary of State for Social Security

Har en kvinna rätt att få en löneförhöjning som beviljas under hennes föräldraledighet beaktad vid beräkningen av moderskapspenning?

C-196/02, Vasiliki Nikoloudi mot Organismos Tilepikinonion Elladas

Enbart kvinnor kan få tillsvidareanställning som lokalvårdare på deltid. De utestängs också från förmåner enligt kollektivavtal. Är regleringen förenlig med likalönsprincipen och likabehandlingsprincipen?

C-220/02, Österreichischer Gewerkschaftsbund och Gewerkschaft der

Privatangestellten mot Wirtschaftskammer Österreich

Omfattar begreppet lön lagregler som innebär att personer som gjort värnplikt får tillgodoräkna sig tiden vid beräkning av arbetsrättsliga anspråk i privata anställningar? Kan denna grupp i så fall jämföras med kvinnor som tar ut föräldraledighet?

C-285/02, Edeltraud Elsner-Lakeberg mot delstaten Nordrhein-Westfalen

Är det förenligt med likalönsprincipen att deltidsanställda får övertidsersättning bara om de arbetar mer än tre övertidstimmar per månad?

Arbetstid

C-151/02, Landeshauptstadt Kiel mot Norbert Jaeger

Är jourtid arbetstid om arbetstagaren får sova när han inte behöver ar-

beta? Kan den tiden räknas som vilotid? Kan den dagliga vilotiden förkortas om arbetstagaren får kompensationsledigt?

Arbetsmiljö

C-268/02, Kommissionen mot Luxemburg, C-269/02, Kommissionen mot Frankrike

Luxemburg och Frankrike har, enligt kommissionen, inte genomfört direktivet om skydd mot risker på grund av kemiska agenser.

Övriga mål

C-263/02 P, Kommissionen mot Jégo-Quéré & Cie SA

Kommissionen har överklagat domen i mål T-177/01 där förstainstansrätten beslöt att företaget Jégo-Quéré hade rätt att väcka talan om ogiltigförklaring av en förordning.

Prenumerera gratis på *EU & arbetsrätt*

Du kan beställa en kostnadsfri prenumeration på *EU & arbetsrätt*, som kommer med fyra nr/år. Mejla till kerstin.ahlberg@niwl.se eller sänd beställningen till Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-112 79 Stockholm, Sverige. Fax nr +46 (0)8 619 67 95

NAMN _____

FÖRETAG/ORGANISATION _____

ADRESS _____

POSTADRESS _____

LAND _____

Engelskspråkig uppslagsbok om svensk arbetsrätt

European Employment & Industrial Relations Glossary: Sweden. Utgiven av European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Sweet & Maxwell 2001, 461 sidor, ISBN 0421-78580-2

För allt fler jurister ingår i det vardagliga arbetet att sätta sig in i andra länders rättsregler eller att förklara innehållet i sitt eget lands lagar på andra språk. Detta blir lättare om korrekt och uppdaterad information finns samlad på ett språk som kan hanteras av många människor. För arbetsrättens område finns ett sådant hjälpmedel i "European Employment & Industrial Relations Glossary" som ges ut av stiftelsen European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. I dagsläget finns ordböcker om alla EU-länder utom Finland. De flesta banden i serien finns, förutom i tryckt version, även tillgängliga via Internet. På www.eurofound.ie/emire/emire.html kan man gratis hitta information om tolv av länderna.

Nyligen har den svenska upplagan, skriven av professor emeritus Tore Sigeman och professor Reinhold Fahlbeck, publicerats i tryckt version. Boken inleds med en förteckning över såväl äldre som nu gällande lagar. Därefter följer en artikel som framställer grunddragen

för svenska arbetsmarknadsrelationer och svensk arbetsrätt. Huvuddelen av boken upptas av uppslagsdelen som inleds med "AB" – de allmänna bestämmelserna från det kommunala området – och slutar med "övervakning". Att tala om verket som en ordbok (glossary) är missvisande. Utgivarna nöjer sig inte med att hitta direkta översättningar till uppslagsorden, utan de flesta or-

den ges korta och koncisa förklaringar. Boken avslutas med arbetsmarknadsstatistik och en bibliografi.

Redan en stunds bläddrande i boken visar att författarna lyckats väl. Urvalet av uppslagsord förefaller välavvägt, förklaringarna är pålitliga och engelskan ofta elegant. I förordet anges att syftet med serien är att tillhandahålla ett viktigt hjälpmedel för att skapa internationell förståelse för det svåröversättningsrika området arbetsrätt och arbetsmarknadsrelationer. Syftet uppnås utan tvekan.

Jonas Malmberg

..... HEDERSDOKTORER FRÅN SVERIGE

Professor emeritus Tore Sigeman har utsetts till hedersdoktor vid Friedrich-Schiller-Universität i Jena. Sigeman hedras för framstående insatser inom jämförande och europeisk arbetsrätt vid Stockholms och Uppsala universitet. Bland annat har han varit viceordförande i den internationella organisationen för arbets- och socialförsäkringsrätt.

Juris kandidaten och journalisten Kerstin Ahlberg, som tidigare varit chefredaktör för tidskriften Lag & Avtal och långvarig ledamot av Presens opinionsnämnd, har utsetts till hedersdoktor vid Stockholms universitets juridiska fakultet. I motiven nämns förutom hennes forskning det faktum att hon gjort stora insatser för att sprida kunskap om arbetsrättslig och EG-rättslig forskning. Härmed avses väl inte minst detta

nyhetsbrev.

Det är knappast förmått att varmt gratulera Tore och Kerstin från hela den nordiska kretsen av vänner och kollegor!

NB



KALENDARIET

Arbetsrättsgruppens serie med öppna seminarier fortsätter. Plats: Arbetslivsinstitutets hörsal, Warfvinges väg 25, gatuplanet (T-bana Stadshagen). Ingen föransökan krävs.

Måndagen den 21 oktober kl. 15 – 17
Integritetsfrågor i arbetslivet

Vid seminariet kommer juris doktor *Annamaria J. Westregård*, Lunds universitet, att presentera sin avhandling *Integritetsfrågor i arbetslivet* (Juristförlaget i Lund, 2002). Kommentator: professor *Kent Källström*, Stockholms universitet.



EU & arbetsrätt ges ut i samarbete mellan Arbetslivsinstitutet i Stockholm, Svenska handelshögskolan i Helsingfors och Handelshøjskolen i Köpenhamn. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg, tel +46 (0)8 619 67 90 • fax +46 (0)8 619 67 95. **I redaktionen:** Niklas Bruun, Måreta Johnson, Ruth Nielsen. **Postadress:** Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-112 79 STOCKHOLM. **Pressläggning:** 8 oktober 2002 **Nästa nr kommer:** december 2002. Arbetsmiljöverkets tryckeri **ISSN** 1402-308

