

## Direktiv skall ge arbetstagare rätt ta med sig rätten till tilläggspension

**E**fter högst ett års anställning skall en arbetstagare ha rätt att bli ansluten till det tillämpliga systemet för tilläggspension. Om det finns en åldersgräns för när man kan börja tjäna in rätt till tilläggspension får den inte vara högre än 21 år. Och om arbetstagarbytet till ett arbete som omfattas av ett annat pensionssystem än det tidigare skall han eller hon ha rätt att ta med sig sina intjänade rättigheter. Det är några av reglerna i ett förslag till direktiv om förbättrade möjligheter att överföra tilläggspensionsrättigheter som Europeiska kommissionen lade fram den 20 oktober.

Kommissionens initiativ har varit väntat ända sedan den samrådde med de europeiska organisationerna för arbetsgivare och arbetstagare år 2003, och livligt uppmuntrade dem att försöka sluta ett avtal om "portabilitet" av pensionsrättigheter (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2003 sid 4).

Avsikten med direktivet är att underlätta rörligheten på arbetsmarknaden som nu, enligt kommissionen, hindras av hur dessa pensionssystem är utformade. Direktivet skall inte enbart omfatta situationer då arbetstagare rör sig över gränserna, utan också då de byter arbete inom landet. I många medlemsländer har man inte sådana landsomfattande system för tilläggspensioner som de kollektivavtalsbaserade system som är vanliga i Norden. Pensionsfonderna kan vara begränsade till en särskild bransch eller till och med ett enda företag, vilket gör att den som byter arbete kan förlora de rättigheter som han eller hon hunnit tjäna in.

Kommissionen har identifierat tre

typer av villkor som hindrar rörligheten: regler om kvalifikationsperioder eller åldersgränser för att man skall börja tjäna in tilläggspension, regler som rör bevarandet av intjänade pensionsrättigheter och regler som innebär att det inte går att föra över intjänade rättigheter till ett annat pensionssystem.

Regler om samordning av medlemsländernas allmänna, lagstadgade pensioner finns sedan länge i förordning 1408/71. Effektiviteten i den regleringen har emellertid undergrävt alltmör, eftersom medlems-

staterna tenderar att i allt större utsträckning förlita sig på system för tilläggspension vilka inte omfattas av förordningen, skriver kommissionen.

**Kerstin Ahlberg**

KOM(2005) 507 slutlig Förslag till direktiv om förbättrade möjligheter att överföra tilläggspensionsrättigheter

- Parterna anpassar kollektivavtalen 2
- Organisationsklausuler granskas s 4
- EUs personaldomstol igång s 5
- Rekordvite för fördragsbrott s 5

### VIKING LINE-MÅLET GÅR TILL EG-DOMSTOLEN:

## Besvärinstans upphäver strejkförbud

**B**esvärinstansen Court of Appeal har beslutat upphäva det strejkförbud som en engelsk underrätt på talan av Viking Line i våras utfärdade mot Finska sjömansunionen (FSU) och Internationella transportarbetarfederationen, och hänskjuta målet till EG-domstolen för att få ett besked om hur EG-rätten skall tolkas.

Med hänvisning till reglerna om fri rörlighet förbjöd underrätten de båda organisationerna att vidta stridsåtgärder för att påverka Viking Lines beslut att flagga ut fartyget Rosella från Finland till Estland (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2005 sid 1).

Viking Line väckte därefter talan även vid tingsrätten i Helsingfors för att få fastslaget att den engelska underrättens dom kan erkännas och verkställas i Finland med stöd av den så kallade Bryssel förordningen

(44/2001) om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område. Trots att domen då redan var överklagad gick tingsrätten på Viking Lines linje. Finska Sjömansunionen har överklagat även detta avgörande. I besvärsskriften till Helsingfors hovrätt hävdar FSU att den engelska underrättens dom inte går att erkänna eller verkställa i Finland, då den uppenbart strider mot grunderna för den finska rättsordningen som ju erkänner strejkfriheten som en grundläggande rättighet (se Bryssel förordningens artikel 34).

Så snart domen från Court of Appeal, som alltså upphäver strejkförbudet, offentliggörs kommer den att publiceras på Forum för forskning om arbetsrätt.

<http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>

**Kerstin Ahlberg**

## Kollektivavtal anpassas till utländska arbetsgivare Varken minimilön eller genomsnittslön skall gälla

Utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige skall inte komma undan med att betala alla sina arbetstagare de svenska kollektivavtalens minimilöner. Å andra sidan skall de inte vara tvungna att betala svenska genomsnittslöner. Det är innebörden av två överenskommelser som Svenskt Näringsliv slutit med LO respektive PTK.

Nu är det ju inte dessa organisationer som sluter kollektivavtal, utan deras medlemsförbund. Överenskommelsen är inte direkt bindande för dem, utan är enbart en rekommendation om att de skall anpassa sina kollektivavtal så att de passar utländska företag som blir tillfälliga medlemmar i ett arbetsgivarförbund.

Bakgrunden är en rad tvister som uppstått då utländska företag tillfälligt gått med i svenska arbetsgivarförbund. Därmed har de blivit bundna av kollektivavtal, samtidigt som fredsplikt inträtt för de fackliga organisationerna. Det som väckt ont blod är att företagen sedan tillämpat kollektivavtalens minimilöner på alla sina anställda. Många kollektivavtal är idag konstruerade så att minimilönerna är avsedda enbart för arbetstagare som är nya i yrket. För övriga arbetstagare skall lönerna förhandlas fram i det enskilda företaget och vara högre.

Enligt den gemensamma rekommendationen skall förbunden nu anpassa sina kollektivavtal för utländska arbetsgivare som beviljas högst tolv månaders medlemskap i ett arbetsgivarförbund och som inte redan är bundna av kollektivavtal för arbete i Sverige. Anpassningen rör fyra kategorier av bestämmelser:

- regler genom vilka kollektivavtalsparterna gjort avsteg från dispositiva lagregler,
- eventuella kollektivavtalsbestämmelser om arbetsmiljöfrågor,
- bestämmelser om lön och
- regler om förhandlingsordning, tvister och kontroll av avtalens efterlevnad.

Lönenivåerna hos varje arbetsgivare och för varje uppdrag skall bestämmas med tillämpning av för-

bundsavtalens lönepolitiska principer och med hänsyn till den existerande lönestrukturen i det utländska företaget. Det innebär i praktiken att lönerna skall sättas i förhandlingar, samtidigt som avtalen skall innehålla stupstocksregler som skall tillämpas om parterna inte kan enas. Om företaget saknar representant i Sverige är det arbetsgivarförbundet som skall fullgöra arbetsgivarens förhandlings- och informationskyldighet mot de fackliga organisationerna. Sedan villkoren har fastställts skall den utländska arbetsgivaren genast informera sina anställda om dessa. På begäran av de fackliga organisationerna skall han också ge dessa den information de behöver för att kunna kontrollera anställningsvillkoren. Förbundet skall ha rätt att komma in på arbetsplatsen och tala med arbetstagarna.

I och med att arbetsgivarna blir bundna av kollektivavtal blir de också skyldiga att teckna en rad försäkringar för sina anställda. Försäkringsvillkoren regleras i avtal mellan Svenskt Näringsliv och LO/PTK. Under överläggningarna enades dessa om att anpassa villkoren i avtalsförsäkringarna så att arbetsgivare med tillfällig verksamhet i Sverige inte skall behöva betala premier för risker som arbetstagarna redan är försäkrade mot, eller för försäkringar som de i realiteten inte kan få någon nytta av.

De första att konkretisera rekommendationen var de tolv arbetsgivarförbunden och sju av de åtta samarbetande fackförbunden inom industrin, som den 19 oktober kom överens om en gemensam förhandlingsordning och regler om kontroll (Pappersindustriarbetareförbundet ville inte underteckna avtalet). Enligt förhandlingsordningen skall ett arbetsgivarförbund som får in en ansökan om medlemskap från ett utländskt företag informera det berörda fackförbundet *innan* ansökan beviljas, och lämna uppgifter som ger facket underlag för att ta ställning till vilka villkor som bör gälla för de utstationerade arbetstagarna. Därefter vidtar förhandlingar där likabe-

handlingsprincipen och förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet skall beaktas. Förhandlingarna förs under fredsplikt som upphör om ansökan återkallas, om någon part frånträder förhandlingarna eller om ansökan inte beviljas.

Överenskommelsen innebär inte någon anpassning av kollektivavtalens materiella villkor. Dessa läggs fast i avtalen mellan de enskilda förbunden på arbetsgivar- respektive arbetstagar sidan, och det är alltså där som eventuella anpassningar av villkoren, inklusive stupstocksregler, måste göras. **Kerstin Ahlberg**

### ••••• KOMMISSIONEN FRÅGAR: Hur behandlas tjänsteleverantörer från nya EU-länder?

Tjänsteleverantörer från de nya medlemsstaterna stöter på problem när de vill tillhandahålla tjänster till vissa av de "gamla" EU-länderna. Problemen varierar och kan t ex ta sig uttryck i att staterna ställer sådana krav på tjänsteleverantörer som enbart kan ställas när enskilda arbetstagare utnyttjar sin fria rörlighet, t ex krav på arbetstillstånd, eller att tjänsteleverantörer utsätts för överdrivet många kontroller och påföljder som uppfattas som diskriminerande. Det skriver Europeiska kommissionens generaldirektorat för den inre marknaden i ett brev till den svenska regeringen. Liknande brev har sänts också till "övrige berörda medlemsstater". Kommissionen begär där in uppgifter om hur tjänsteleverantörer från de nya medlemsstaterna behandlas enligt lagstiftning eller förvaltningspraxis i de gamla medlemsländerna, och om dessa ställer krav av det slag som nämnts eller andra särskilda krav på företag som utstationerar arbetstagare dit. Kommissionen vill också inom två månader ha svar på vad regeringen tänker göra om den finner att nationell rätt inte stämmer överens med EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster.

**Kerstin Ahlberg**

## AD filade länge på frågorna till EG-domstolen i Laval-målet

Efter mycket filande på frågornas formulering fick den svenska Arbetsdomstolen den 15 september iväg sin begäran om förhandsavgörande i målet mellan Laval un Partneri Ltd och Svenska Byggnadsarbetareförbundet/Svenska Elektrikerförbundet till EG-domstolen. Beslutet att hänskjuta målet dit fattade AD redan i april (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2005 sid 2).

Av den svenska utstationeringslagen framgår inte uttryckligen att utländska arbetsgivare som sänder arbetstagare till Sverige förväntas tillämpa de arbets- och anställningsvillkor som gäller enligt svenska kollektivavtal. Det är en av de omständigheter som Arbetsdomstolen tagit fasta på. Den första frågan lyder något förenklad:

Är det förenligt med EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt utstationeringsdirektivet att fackliga organisationer genom blockad försö-

ker förmå ett gästande tjänsteföretag att teckna kollektivavtal i värdlandet om sådana arbets- och anställningsvillkor som i det aktuella målet, om den lag som genomför utstationeringsdirektivet i värdlandet saknar uttryckliga bestämmelser om tillämpning av arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal?

Den andra frågan inleds med en beskrivning av den sk lex Britannia och framhåller att den innebär att utländska företag kan utsättas för stridsåtgärder som skulle vara förbjudna att vidta mot svenska företag. AD frågar sedan (något förenklad):

Hindrar EG-fördragets regler om fri rörlighet för tjänster och förbud mot diskriminering på grund av nationalitet samt utstationeringsdirektivet en tillämpning av lex Britannia – som också innebär att svenska kollektivavtal får företräde framför redan träffade utländska kollektivavtal – på blockader som vidtas av svenska fackliga organisationer mot gästande tjänsteföretag?

## Svenskt Näringsliv och LO vill lägga ned utredning om kontroll av utländska företag

Regeringen bör lägga ned den utredning som skall föreslå regler för hur fackliga organisationer skall kunna bevaka efterlevnaden av kollektivavtal på arbetsplatser där de inte har medlemmar (se *EU & arbetsrätt* nr 3–4/04 sid 2). Det skrev Svenskt Näringslivs vice vd Jan-Peter Duker och LOs avtalsekreterare Erland Olauson i ett gemensamt brev till arbetslivsminister Hans Karlsson den 14 september.

Frågor om kollektivavtalssystemet löses bäst av arbetsmarknadens parter, och det huvudsakliga skälet för utredningen har bortfallit sedan Svenskt Näringsliv och LO/PTK kommit överens om hur förbundsavtalen skall anpassas för utländska arbetsgivare, hävdar de båda organisationerna.

Överenskommelsen (se artikeln på sid 2) omfattar enbart företag som söker medlemskap i en svensk arbetsgivarorganisation, vilket åtminstone hittills hört till undantagen

när utländska företag utstationerar arbetstagare hit. När Duker och Olauson presenterade överenskommelsen inför Arbetsrättsliga föreningen underströk de dock att när förbundsavtalen väl anpassats till de utländska företagens situation, kan de också användas när fackförbunden begär hängavtal med dessa, dvs i sådana situationer som det sk Laval-målet handlar om (se artikeln ovan).

Knappt två veckor senare skrev emellertid Jan-Peter Duker brev till näringsminister Thomas Östros – med kopia till kommissionären för den inre marknaden Charlie McCreevy – och protesterade mot att Östros kopplat samman överenskommelsen med Laval-målet. Överenskommelsen berör en helt annan situation, skriver Duker. Den gäller enbart företag som väljer att bli medlemmar i ett arbetsgivarförbund, vilket förutsätter att de inte redan är bundna av ett utländskt kollektivavtal.

**Kerstin Ahlberg**

AD avslutar med en önskan om att EG-domstolen skall handlägga målet skyndsamt, på grund av dess stora betydelse för den svenska arbetsmarknaden.

I EG-domstolen har målet be-teckningen C-341/05. Så snart ADs inlägga har översatts får samtliga medlemsstater, liksom Europeiska kommissionen, ministerrådet och Europaparlamentet två månader på sig att yttra sig i målet. Kommissionen yttrar sig alltid. Det väckte stor uppmärksamhet när kommissionären för den inre marknaden, Charlie McCreevy, på besök i Sverige deklarerade att kommissionen då kommer att ställa sig på Lavals sida. Uppenbarligen hade detta inte diskuterats färdigt inom kommissionen, eftersom dess ordförande José Manuel Barroso några dagar senare påstod att McCreevy måste ha blivit missuppfattad.

**Kerstin Ahlberg**

ADs begäran om förhandsavgörande finns i sin helhet på <http://www.arbetsdomstolen.se> under rubriken AD-info. ADs frågor på alla officiella EU-språk finner man genom att söka på mål-numret på <http://curia.eu.int>

## LO och lettiska LBAS enade mot dumpning

Den lettiska fackliga centralorganisationen LBAS och svenska LO slöt den 13 oktober ett avtal om samarbete för att främja det gemensamma intresset av en stark facklig rörelse och motverka social dumpning.

Vaxholms-konflikten och Laval-målet har satt den internationella fackliga solidariteten på prov, då ju Laval lyckades sluta kollektivavtal med ett lettiskt fackförbund samtidigt som svenska fackliga organisationer försökte förmå företaget att ingå ett svenskt kollektivavtal. Men nu har alltså LBAS och LO kommit överens om att samarbeta för att i fortsättningen hitta lösningar på den här typen av problem tidigt. Samarbetet skall innefatta bl a regelbundet utbyte av information, utbyte av experter, snabbt agerande när gemensamma problem uppstår samt arbete för att öka medbestämmande och samråd med arbetsmarknadens parter på alla nivåer.

**Kerstin Ahlberg**

## Organisationsklausuler och föreningsfrihet åter på tapeten i Danmark

**D**en 22 juni höll Europadomstolen för mänskliga rättigheter huvudförhandling i två mål som rör den negativa föreningsfriheten och de organisationsklausuler som är vanliga i Danmark. Det ena av dem har stora likheter med ett mål som Østre landsret avgjorde tidigare i år, och där arbetstagaren ansågs ha rätt att lämna det fackförbundet vars politik han ogillade, trots den organisationsklausul som arbetsgivaren hade med förbundet.

Det Europadomstolen skall pröva är om den danska föreningsfrihetslagen är förenlig med artikel 11 i europakonventionen om mänskliga rättigheter. Enligt lagens huvudregel får en arbetsgivare inte säga upp en arbetstagare på grund av att hon inte är medlem i en fackförening. Från den regeln finns huvudsakligen två undantag. För det första gäller inte förbudet om arbetstagaren redan när hon anställs har klart för sig att medlemskap i en viss organisation är ett villkor. Förbudet gäller inte heller om arbetstagaren är medlem i föreningen och, efter att hon blivit anställd, får veta att hon måste fortsätta att vara organiserad för att få behålla jobbet. Lagregeln utformades i syfte att uppfylla artikel 11 i europakonventionen, som den tolkades av Europadomstolen i den sk British Raildomen från 1981 (Young, James and Webster v. UK, Serie A no 44). Danska Højesteret har i flera avgöranden ansett att lagen är förenlig med konventionen (se t ex *EU & arbetsrätt* nr 3/99 sid 3).

Men Europadomstolen har alltså beslutat att ta upp två fall som aktualiserar frågan. I *Sørensen mot Danmark* hade en vikarie informerats om att det var ett villkor för anställningen att han var medlem i en fackförening som tillhör LO. Efter att anställningen påbörjats förklarade arbetstagaren att han inte ville bli medlem i fackföreningen. Han sades då upp. I *Rasmussen mot Danmark* har domstolen gett prövningstillstånd i ett fall där en organiserad arbetstagare ville lämna förbundet under anställningen, eftersom han inte sympatiserade med dess politiska linje.

Samtidigt som dessa mål prövas i Europadomstolen har Østre Landsret avgjort ett mål som har stora likheter med Rasmussen-målet. Arbetsgivaren var bunden av en organisationsklausul enligt vilken tjänstemän i företaget företrädesvis skulle vara medlemmar i Dansk Funktionærforbund (DF). Arbetstagaren ville gå ur förbundet av missnöje med hur det bedrev sitt arbete. DF motsatte sig utträde under hänvisning dels till organisationsklausulen, dels till föreningens stadgar. Østre Landsret uttalade att den närmare innebörden av skyddet för den negativa föreningsrätten i bl a artikel 11 i europakonventionen är oklar. Frågan om dess närmare räckvidd är därför i första hand en politisk fråga. Domstolarna bör därför, enligt Østre Landsret, visa försiktighet vid bedömningen av om ett visst förfarande strider mot europakonventionen och i förlängningen mot 36 § i den danska *aftaleloven*. Eftersom arbetstagaren ansåg

att medlemskapet inte var förenligt med hans syn på hur facklig verksamhet skall bedrivas menade dock domstolen att det var oskäligt (enligt 36 § *aftaleloven*) att stadgarna hindrade honom från att gå ur förbundet.

Domstolens bedömning ligger nära den man möter i svensk rättspraxis. Även i Sverige är domstolarna, av hänsyn till rollfördelningen mellan lagstiftaren och domstolarna, försiktiga med att utvidga skyddet för den negativa föreningsrätten utöver vad som otvetydigt följer av Europadomstolens praxis (se framförallt AD 2001 nr 20). Samtidigt är det klart att medlemmar i en fackförening får gå ur efter en skäligen uppsägningstid, även utan stöd i stadgarna (jfr AD 1980 nr 25).

**Jonas Malmberg**

Sørensen v. Denmark, Application no 52562/99 beslut 2003-03-20

Rasmussen v. Denmark, Application no 52620/99 beslut 2003-03-20

Ugeskrift for Retsvæsen 2005 s. 1677

## Processuella problem av danskt slag okända i Norge

**I** Norge genomförs EG-rättens arbetsrättsliga direktiv genom lagstiftning, inte genom kollektivavtal. Det enda undantaget, som är partiellt, är direktivet om information och samråd (2002/14) som genomfördes med kapitel 8 i den nya *arbeidsmiljøloven* från 2005.

Detta sätt att genomföra direktiv innebär att man i norsk rätt inte står inför samma slags processuella problem – med därtill hörande materiella problem med att få kännedom om kollektivavtals tolkning och anknytande fackrättslig praxis – som Ole Hasselbalch beskriver i sin artikel ("Problematiskt genomföra direktiv med danska kollektivavtal" i *EU & arbetsrätt* nr 2/2005 sid 3).

I norsk rätt gäller utan undantag att den enskilda arbetstagaren kan väcka talan om sina rättigheter vid de allmänna domstolarna, och rättigheter enligt lag – också där lagen genomför EG-rättsliga regler – anses alltid som arbetstagarens indivi-

duella rättigheter.

På enstaka särskilda områden finns det ordningar med en "tvistenevnd", ett särskilt förvaltningsorgan som kan – och i vissa situationer skall – ta ställning i tvister innan de eventuellt kan dras inför domstol. Syftet med dessa är först och främst att skapa en enklare, billigare och snabbare processväg för att ta tillvara sådana arbetstagarrättigheter som det kanske inte ligger så nära till hands att göra till föremål för vanliga processer. Dessutom finns en särskild nämnd, *Bedriftsdemokratinevnda*, för en del frågor på medbestämmande-, informations- och samrådsområdet. Som allmän regel kan emellertid den som har dragit en sak inför en nämnd också föra nämndens avgörande vidare till domstol.

**Stein Evju**

professor, Oslo universitet

En längre version av artikeln finns på Forum för forskning om arbetsrätt: <http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>

## Arbetsrättslig specialdomstol i EU igång sedan 1 oktober

**S**edan den 1 oktober 2005 finns det en arbetsrättslig specialdomstol i EU. Den är visserligen inte en domstol för arbetsrättsliga mål i allmänhet, utan skall endast avgöra tvister mellan EUs institutioner och deras anställda. Trots det finns det anledning för alla som håller på med arbetsrätt att hålla ett öga på den nya domstolens avgöranden.

Behörigheten att pröva EUs personaltvister har hittills funnits hos förstainstansrätten. Efter inrättandet av personaldomstolen kommer dess avgöranden att kunna överklagas till förstainstansrätten, men endast vad avser rättsfrågor.

Personaldomstolen skall vara sammansatt av sju domare. Tjänsterna lediganslogs våren 2005. Det kom in 243 ansökningar av vilka ett tiotal från de nordiska länderna.

Utnämningsprocessen gick till så att en särskild kommitté, samman-

satt av före detta ledamöter av domstolen och förstainstansrätten och jurister med allmänt erkända kvalifikationer, gjorde ett förslag där den rangordnade de 14 bästa sökandena. Kommitténs ordförande var Leif Sevón, tidigare finsk domare i EG-domstolen och numera president i den finska Högsta domstolen.

Kommitténs prioriteringslista följdes av ministerrådet, som den 13 juli 2005 utsåg Mahoney (UK), Gervasoni (FR), Kreppel (DE), van Raepenbush (BE), Kanninen (FI), Taragás (GR) och Boruta (PO) till domare i personaldomstolen. Norden fick alltså med en representant: Heikki Kanninen från Finland, som har erfarenhet både från EG-domstolen och Högsta förvaltningsdomstolen i Finland.

Personaldomstolen blir alltså en arbetsrättslig specialdomstol i EU, låt vara att den endast kan avgöra tvister mellan EUs institutioner och

deras anställda. Trots detta kan personaldomstolens linjedragningar (inklusive avgöranden från besvärinstanserna) få principiellt intresse t ex när det gäller den betydelse och tolkningsinnehåll som domstolen kan tillmäta EUs stadga om grundläggande rättigheter och de "arbetsrättsliga" bestämmelserna i den. Även om stadgan inte formellt är bindande anses den på ett auktoritativt sätt spegla medlemsstaternas konstitutionella traditioner, vilka ju har en central betydelse i EU-rätten (se artikel 6 i EU-fördraget). Det är rimligt att hävda att stadgans arbetsrättsliga bestämmelser skall tolkas konsistent både inom EU och nationellt, varför personaldomstolens ställningstaganden indirekt även kan påverka tolkningen av stadgan mer generellt. Det finns alltså goda skäl för alla som håller på med arbetsrätt att hålla ett öga på personaldomstolens domslut. **Niklas Bruun**

## Dyrt att inte rätta sig efter EG-domstolen Frankrike tvingas betala rekordbelopp

**F**rankrike skall betala ett engångsbelopp på 20 miljoner euro till Europeiska kommissionen för att det inte rättat sig efter en tidigare dom för fördragsbrott. Till det kommer ett löpande vite på nära 58 miljoner euro för varje halvår som fördragsbrottet fortsätter, vilket allt skall betalas in på kontot "Europeiska gemenskapens egna medel". Det har EG-domstolen slagit fast i en dom som är av intresse för alla som frågar sig om ett medlemsland ostraffat kan bryta mot EG-rätten hur länge som helst. Även intressanta processrättsliga frågor behandlas.

Att en medlemsstat som inte rättar sig efter en dom för fördragsbrott kan dömas att betala ett standardbelopp eller ett vite framgår av artikel 228 i EG-fördraget. I praktiken har det endast hänt två gånger tidigare (i mål C-278/01 mot Spanien och C-387/97 mot Grekland). I ytterligare tio fall har kommissionen väckt talan om utdömmande av vite, men

ovanligt många av dessa mål har avskrivits. För närvarande ligger fem mål och väntar på att avgöras (eller avskrivs?) av EG-domstolen, av vilka ytterligare ett rör just Frankrike. Inget av målen har gällt arbetsrättsliga frågor, och det gör inte heller det aktuella.

### EG-DOMSTOLEN

Det vitesbelopp som Frankrike nu dömts att betala är rekordstort, men så har det också gått hela fjorton år utan att Frankrike rättat sig efter den dom där EG-domstolen slog fast att landet inte levde upp till sina förpliktelser enligt en rad förordningar om tekniska åtgärder för att bevara fiskeresurserna. Fortfarande 2004 hade franska staten otillräcklig kontroll över fisket, och den såg inte heller till att de överträdelser av reglerna som ändå upptäcktes blev beivrade.

En fråga i målet var om domstolen verkligen skulle kunna döma ut

både ett engångsbelopp och ett löpande vite, trots att artikel 228 talar om standardbelopp *eller* vite. Tretton medlemsstater ville att frågan skulle besvaras nekande. Bland dem som tvärtom ansåg att det borde vara möjligt fanns både Danmark och Finland, och det blev alltså även domstolens svar.

Nästa fråga var om domstolen skulle kunna döma ut båda delarna i just detta mål – kommissionen hade nämligen enbart yrkat på vite. Här var motståndet från medlemsstaterna ännu starkare. Den tyska regeringen argumenterade t ex att EG-domstolen "saknar den politiska legitimitet som krävs för att utöva en sådan befogenhet inom ett område där bedömningar av politiska lämplighets-hänsyn har stor betydelse". Domstolen avvisar dock med förtrytelse tanken att politiska överväganden skulle vara relevanta här.

**Kerstin Ahlberg**

Mål nr C-304/02, Kommissionen mot Frankrike, dom den 12 juli 2005

## Skattelättnad på avgångsvederlag var "arbetsvillkor"

**D**et måste vara lika lätt för kvinnor och män i samma ålder att kvalificera sig för en skattelättnad på ett avgångsvederlag. Annars strider det mot likabehandlingsdirektivet, konstaterar EG-domstolen i en dom.

Enligt en italiensk lagregel hade

### EG-DOMSTOLEN

kvinnliga arbetstagare som fyllt 50 rätt att gå i förtidspension om de arbetade vid ett krisdrabbat företag. Män hade rätt till förtidspension först när de fyllt 55. Som förtidspensionärer särbehandlades de jämfört med andra arbetstagare på så sätt att de bara behövde betala hälften så mycket skatt på de avgångsvederlag som arbetsgivaren betalade för att de sagt upp sig frivilligt.

Paolo Vergani, som hade fyllt 50 men inte 55, sade upp sig från ett krisdrabbat företag. När han fick betala högre skatt på sitt avgångsvederlag än jämgamla kvinnliga kollegor i samma situation, väckte han talan om könsdiskriminering.

EG-domstolen förklarar i domen att den italienska regeln är könsdiskriminerande, då den medför att kvinnor och män kvalificerar sig för en skattelättnad vid olika ålder. Regeln strider inte mot likalöneprincipen i EG-fördragets artikel 141 eftersom begreppet "lön" endast omfattar förmåner som arbetstagaren får av arbetsgivaren. Däremot strider den mot likabehandlingsdirektivet (76/207) som förbjuder könsdiskriminering i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för en anställningsupphörande. En skatteförmån som beviljas för att uppmuntra till frivillig uppsägning är ett sådant villkor. EG-domstolen ger alltså begreppet arbetsvillkor en vidsträckt tolkning.

Det kan tilläggas att direktiv 79/7 om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet inte ansågs tillämpligt i målet. Det direktivet omfattar lagstadgade system för skydd vid bland annat ålderdom och arbetslöshet. Dess diskrimineringsförbud har ett undantag som innebär att medlemsstaterna inte be-

höver tillämpa direktivet vid fastställande av den ålder då ålders- och avgångspension beviljas eller konsekvenserna av detta för andra förmåner inom det sociala trygghetssystemet.

**Pernilla Lundblad**

Mål nr C- 207/04, Paolo Vergani mot Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona, dom den 21 juli 2005

## Importör inte skyldig kontrollera om maskin är säker

**F**inland kan inte kräva att den som importerar en maskin från ett annat EU-land kontrollerar att den uppfyller de grundläggande säkerhetskrav som ställs i maskindirektivet (98/37), om tillverkaren har försett maskinen med CE-märkning och en EG-försäkran om att den uppfyller gällande standard. Det skulle nämligen strida mot såväl direktivets systematik som mot dess syfte. Det står nu klart sedan EG-domstolen avgjort målet Yonemoto (se *EU & arbetsrätt* 1/2005 sid 1).

Vad man kan kräva är att importören låter översätta bruksanvisningen till de officiella språken i landet och försäkran om överensstämmelse till ett av dessa. Man kan också kräva att importören kontrollerar att maskinen är försedd med de märkningar som direktivet föreskriver, och att dessa innehåller all den information

som krävs för att maskinen skall kunna användas på ett säkert sätt.

Enligt direktivets artikel 2.2 skall direktivet inte vara till förfång för medlemsstaternas rätt att, med beaktande av fördraget, ställa sådana krav som de anser nödvändiga för att se till att personer skyddas när de använder maskinerna. Av det följer att de kan kräva att importörerna samarbetar på olika sätt i fråga om marknadskontrollen. När, som i detta fall, en olycka har inträffat kan importören t ex åläggas att tillhandahålla all information som behövs för att förhindra liknande olyckor i framtiden, och samarbeta om de åtgärder som myndigheterna kan vara tvungna att vidta, exempelvis att avlägsna maskinerna i fråga från marknaden.

**Kerstin Ahlberg**

Mål nr C-40/04, Syuichi Yonemoto, dom den 8 september 2005.

### NYA MÅL

#### Kollektiva uppsägningar

*C-270/05, Atbinaiki Chartopoiia mot L Panagiotidis m fl*

Omfattas ett driftsställe av begreppet arbetsplats i direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59)?

#### Arbetstid

*C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging mot Staat der Nederlanden*

Enligt nationell rätt är det tillåtet att avtala med en arbetstagare som inte tagit ut sin årliga minimisemester att hon skall få ekonomisk ersättning ett följande år. Är detta förenligt med arbetstidsdirektivet (2003/88)?

#### Lönegaranti

*C-177/05, María Cristina Guerrero Pecino mot Fondo Garantía Salarial*

Är lönegarantidirektivet (2002/74) tillämpligt på ersättning som betalas

ut på grund av ett förlikningsavtal vid uppsägning?

*C-278/05, Carol Marilyn Robins och John Burnett mot Secretary of State for Work and Pensions*

Hur långt sträcker sig medlemsstaternas skyldigheter att garantera arbetstagares upplupna rättigheter i ett kompletterande pensionssystem om deras arbetsgivare blir insolvent?

Här beskrivs ytterst koncentrerat vad de senast inkomna målen i EG-domstolen handlar om. De fullständiga frågorna från nationella domstolar i mål om förhandsavgöranden och kommissionens yrkanden i mål om fördragsbrott kan man ta del av om man söker på mål-numret på EG-domstolens hemsida. Enklast kan läsarna göra detta via den elektroniska versionen av *EU & arbetsrätt* på <http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>

## Överlåtelsedirektivet gav starkare anställningsskydd

Bernard Johann Mulder: *Anställningen vid verksamhetsövergång, Juristförlaget i Lund 2004, 392 sidor, ISBN 91-544-2681-2*

**A**nställningsskyddet vid övergång av verksamhet är mer heltäckande nu än innan överlåtelsedirektivet genomfördes i Sverige. Skyddet har förskjutits från förvärvarens personal till överlåtaren, men samtidigt innebär reglerna att totalt sett fler arbetstagare hos förvärvare och överlåtare hålls kvar i anställning än vad som kunde vara fallet när verksamhetsövergången i sig kunde utgöra en arbetsbristsituation. Det är en av slutsatserna i den avhandling som jag lade fram 2004.

En affärstransaktion som innebär att en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan kan samtidigt innebära en övergång av verksamhet enligt överlåtelsedirektivet (2001/23) och paragraf 6 b i lagen om anställningsskydd. Vilka krav som skall vara uppfyllda för att en transaktion skall betraktas som en sådan övergång är inte alldeles enkelt att avgöra. Det är denna fråga om regelverkets tillämplighet – om vad som skall förstås med övergång av verksamhet enligt paragraf 6 b – som legat i fokus för avhandlingen.

Det huvudsakliga syftet med avhandlingen är att utreda och redogöra för när de svenska implementeringsbestämmelserna skall äga tillämpning. Trots att jag haft det svenska regelverket i fokus har rättsordningen i EU en central betydelse.

Den närmare bearbetningen av frågeställningen är uppdelad så att jag först behandlar vad som avses med begreppen *verksamhet* och *företag*, för att därefter behandla vad som

avses med *övergång*. För att en verksamhetsövergång skall omfattas av direktivet skall det föreligga *identitet* mellan verksamheterna före och efter övergången. Frågan vad som ligger i det kravet behandlar jag särskilt. I någon mån har jag även undersökt de rättsliga följderna av regelverkets tillämplighet, särskilt den automatiska partsväxlingen och uppsägningsförbudet. Tyngdpunkten ligger dock på behandlingen av begreppet övergång av verksamhet.

Anställningsskyddet vid en verksamhetsövergång enligt paragraf 6 b kan formellt sett sägas vara mer heltäckande numer jämfört med läget innan implementeringsregleringen trädde i kraft. Vid en övergång skyddas personal som följer med verksamheten från överlåtaren så att förvärvaren utan vidare åtgärder måste inträda i de anställningsavtal som gäller vid tidpunkten för verksamhetsövergången på de villkor de berörda arbetstagarna då har med överlåtaren. Reglerna är tvingande till arbetstagarnas förmån.

Överlåtaren får inte i samband med verksamhetsövergången åberopa arbetsbrist och företa uppsägningar, vilket var möjligt med den tidigare regleringen. Om det uppkommer en övertalighetssituation skall den lösas hos förvärvaren. Överlåtaren och förvärvarens personal kan då hamna på samma turordningslista, med följd att uppsägning av förvärvarens personal kan komma att ske. Det kan ses som att det skett en förskjutning av skyddet från förvärvarens till överlåtarens arbetstagare. Sammantaget leder det dock till att fler arbetstagare hos förvärvare och överlåtare hålls kvar i

anställning än vad som kunde vara fallet när verksamhetsövergången i sig kunde utgöra en arbetsbristsituation. Också om det uppkommer en situation där arbetskraft efterfrågas efter övergången hålls fler arbetstagare kvar i anställning än vad som gällde tidigare. Överlåtarens personal får inte sägas upp på grund av arbetsbrist utan anställningen skall automatiskt fortsätta med förvärvaren som arbetsgivare. Regleringen innebär att arbetsgivarens utrymme för att bestämma storleken på personalstyrkan och vilken personkrets som skall utgöra personalstyrkan vid en övergång av verksamhet minskar.

Reglerna om skydd för anställningen vid en verksamhetsövergång omfattar dock endast en del av de olika transaktioner som berör arbetskraften. På övergångar av arbeten som utförs av inhyrda arbetstagare och av entreprenörer som anlitas för att utföra dessa uppgifter kan överlåtelsedirektivet ha en mer begränsad inverkan. Övergång av endast arbetsuppgifter omfattas inte alls. Svårigheten ligger i att slå fast huruvida mer än arbetsuppgifterna överförs till ny arbetsgivare så att situationen skall omfattas av regleringens tillämpning.

**Bernard Johann Mulder**  
lektor vid Högskolan i Halmstad

### NYA MÅL

#### Visstidsanställda

*C-307/05, Yolanda Del Cerro Alonso mot Osakidetza Servicio Vasco de Salud*  
Omfattar principen om icke diskriminering i visstidsdirektivet (99/70) även de ekonomiska villkoren? Utgör en lagregel eller ett kollektivavtal objektiv grund för att inte tillerkänna tillfälligt anställda ett tillägg grundat på tjänstgöringstid?

## Prenumerera gratis på EU & arbetsrätt

Du kan beställa en kostnadsfri prenumeration på *EU & arbetsrätt*, som kommer med fyra nr/år. Mejla till [kerstin.ahlberg@arbetslivsinstitutet.se](mailto:kerstin.ahlberg@arbetslivsinstitutet.se) eller sänd kupongen till Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-113 91 Stockholm, Sverige. Fax nr +46 (0)8 619 67 95

NAMN \_\_\_\_\_  
FÖRETAG/ORGANISATION \_\_\_\_\_  
ADRESS \_\_\_\_\_  
POSTADRESS \_\_\_\_\_  
LAND \_\_\_\_\_

PORTO  
BETALT

## Posttidning-B

Arbetslivsinstitutet  
SE-113 91 STOCKHOLM  
Sverige

# Medryckande om globalisering och internationell arbetsrätt

*Bob Hepple: Labour Laws and Global Trade, Hart Publishing 2005, 302 sidor, ISBN-1-84113-187-3.*

**B**ob Hepple är ett av de stora namnen i internationell arbetsrättslig forskning. Den centrala frågan i hans senaste bok är om och hur arbetsrättslig reglering kan bidra till såväl ekonomisk tillväxt som social rättvisa. För att besvara frågan analyserar Hepple en lång rad olika metoder att åstadkomma en internationell arbetsrättslig reglering, som ILO-konventioner, uppförandekoder för multina-

tionella företag, sociala klausuler i handelsavtal och harmonisering inom EU. Författarens värderingsmässiga utgångspunkter redovisas klart och hans slutsatser kan säkert uppfattas som kontroversiella. Oavsett om man delar författarens ståndpunkter är det en mycket givande framställning. Det är sällan man möter en så välartikulerad och medryckande framställning. Boken är ett "måste" för den som vill förstå den internationella arbetsrättsliga regleringens funktion i en globaliserad ekonomi.

**Jonas Malmberg**

## Komparativ analys av lönerreglering i kollektivavtal

*Thomas Blanke & Edgar Rose (red): Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective, Bulletin of Comparative Labour Relations 56, Kluwer Law International 2005, 177 sidor, ISBN 90-411-2388-1*

**D**et är en utbredd uppfattning att det tyska kollektivavtalssystemet befinner sig i kris. Under 1990-talet har den traditionella metoden att bestämma löner i kollektivavtal på branschnivå förloprat i betydelse, bl a genom att andelen organiserade arbetsgivare minskat avsevärt. En följd av denna utveckling är att iden om att företag i samma bransch inte skall konkurre-

ra med låga löner har tappat mark. Som förklaringar till utvecklingen brukar nämnas ökande internationell konkurrens, nya företagsledningsstrategier och, inte minst, den tyska återföreningen. I boken jämförs den tyska utvecklingen med utvecklingen i Frankrike, Nederländerna, Sverige och Storbritannien (den svenska delen har skrivits av Kerstin Ahlberg och Niklas Bruun). En central fråga är om en liknande utvecklingstendens kan spåras i de andra länderna och hur dessa har hanterat de utmaningar som kollektivavtalssystemen ställts inför.

**Jonas Malmberg**



## KALENDARIET

Arbetslivsinstitutets öppna seminarier fortsätter

tisdagen den 8 november kl 15 – 17

### Den nya bolagsrätten – arbetsrättsliga implikationer

Såväl inom EU som i Sverige pågår ett omfattande reformarbete på bolagsrättens område. Vid seminariet kommer professor emeritus *Carl Hemström* att ge en översikt över denna utveckling och diskutera dess betydelse för de anställda och den arbetsrättsliga regleringen. *Anette Bergene*, rättsakkunnig vid Näringsdepartementet, kommenterar.

tisdagen den 6 december kl 15 – 17

### Bättre möjligheter till bevakning av kollektivavtal

Professor *Birgitta Nyström* presenterar sin utredning.

Plats: Hörsalen, Arbetslivsinstitutet, Vanadisvägen 9, Stockholm

Ingen anmälan behövs.

## Rättslig analys av utstationeringsproblematiken

**U**tstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet är titeln på en rapport där Sacos chefsjurist *Lena Maier* gör en grundlig genomgång av rättsfrågorna kring utstationeringsproblematiken. Den kan beställas från Saco eller laddas ned på Forum för forskning om arbetsrätt <http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>



**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, Märeta Jonzon, Ruth Nielsen. **Postadress:** Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-113 91 STOCKHOLM, Sverige. **Pressläggning:** 1 november 2005 **Nästa nr kommer:** december 2005. Arbetsmiljöverkets tryckeri **ISSN** 1402-308