

Fri rörlighet i Norden:

Svenska kranförare får inte arbeta i Finland Kollektivavtalsbaserad utbildning döms ut

Den svenska utbildningen av kranförare håller så låg nivå att den inte kan godkännas i Finland. Det är innebörden av en färsk dom från Finlands Högsta förvaltningsdomstol, som är ett av många aktuella exempel på vad debatten om förhållandet mellan medlemsländernas arbetsrätt och EG-fördragets regler om fri rörlighet handlar om.

För att underlätta den fria rörligheten för både arbetstagare och tjänster är alla EUs medlemsstater skyldiga att ha en allmän ordning för att erkänna examensbevis från utbildningar som arbetstagare och egenföretagare gått igenom i andra medlemsländer. När det gäller yrken som det inte finns några gemensamma EU-regler för, får medlemsländerna i och för sig själva avgöra vilka kvalifikationer som skall krävas. Men om en person hävdar att hon har skaffat sig motsvarande utbildning eller praktiska erfarenhet i en annan medlemsstat, är värdstaten skyldig att pröva hennes kvalifikationer och ge henne rätt att utöva sitt yrke där om de motsvarar vad som krävs i värdstaten.

Man föreställer sig kanske att arbetarskyddsstandarden är lika hög i Sverige och i Finland, så att den som fått behörighet att arbeta som kranförare i Sverige också skulle få göra det i Finland. Men det är alltså det som Högsta förvaltningsdomstolen inte håller med om.

Målet rör en egenföretagare på Åland som ansökte hos Arbetarskyddsbyrå vid Nylands arbetar-

skyddsdistrikt om att få behörighet att arbeta som kranförare i Finland. Han fick nej, och målet gick till högsta instans. Där yrkade mannen i första hand att domstolen direkt skulle bevilja honom den åstundade behörigheten. Om den inte gjorde det, begärde han att Arbetarskyddsbyråns beslut skulle upphävas för att det grundade sig på en bristfällig utredning om kraven för att få kranförarexamen i Sverige. I så fall borde domstolen också begära förhandsbesked från EG-domstolen om vem som har bevisbördan: Är det den sökande som skall bevisa att den utländska utbildningen motsvarar den inhemska, eller är det myndigheten som måste bevisa att den inte gör det för att kunna avslå ansökan?

Högsta förvaltningsdomstolen avslog alla hans yrkanden.

Domstolen säger kategoriskt att det inte behövs något tolkningsbesked från EG-domstolen. Bevisbördan lägger förvaltningsdomstolen på kranföraren. Att han måste redovisa sina egna studieprestationer och yrkespraktik faller sig naturligt. Mera anmärkningsvärt är att domstolen också utgår från att han borde kunna kullkasta de generella påståenden som Arbetarskyddsbyrån gjort om den svenska kranförarexamen.

När domstolen går in på sakfrågan stöder den sig på Arbetarskyddsbyråns besvär, där tonen närmast är sarkastisk. Den svenska kranförarutbildningens innehåll motsvarar inte den nivå som förutsätts i Finland och det verkar vara möjligt att uppnå be-

hörighet ”på en avsevärt bred kompetensskala och i extremfall till och med på märkbart svaga grunder”. Och, finner domstolen, det verkar som om just det senare hade skett i det aktuella fallet. På så sätt fortsätter domstolen att varva utsagor om det svenska systemet i allmänhet

forts på sid 2

- Finsk strejk till engelsk domstol s 3
- Ingen effekt av ILO-kritik s 4
- Europabolag utan inflytande s 10
- Kommissionen kritiserar avtal s 11

Arbetslivsinstitutet satsar på arbetsrätten

Arbetslivsinstitutet satsar på att förstärka sin arbetsrättsforskning. En professur i arbetsrätt har nyligen inrättats, och den 29 november utsågs *Jonas Malmberg* till professor. Två nya doktorander har anställts under året. Det är *Pernilla Lundblad*, som skriver om lagstiftarstrategier vid implementering av EUs arbetsrätt, och *Claes-Mikael Jonsson*, vars avhandling skall handla om kollektivavtal och stridsåtgärder vid gränsöverskridande företagande. Arbetsrättsgruppen har också utökats med en utredare, *Magnus Lundblad*. Gruppen består för övrigt av *Niklas Bruun*, *Petra Herzfeld Olsson*, *Kerstin Ahlberg* och *Annika Berg*, EIRO-korrespondent. Ytterligare en doktorandtjänst och två postdoc-tjänster håller på att tillsättas.

Fackens möjligheter att övervaka kollektivavtal på arbetsplatser utan medlemmar utreds

Den svenska regeringen har tagit en rad initiativ för att se till att regelsystemet på arbetsmarknaden fungerar och tillsynen är effektiv när nu EU har utvidgats och fler låglöneländer kan ges sig in i konkurrensen.

Samtidigt som riksdagen sade nej till övergångsregler för arbetstagare från de nya medlemsländerna uppmanade den regeringen att återkomma med förslag om hur möjligheterna att övervaka kollektivavtalens efterlevnad kan förbättras (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2004 sid 4). Regeringen har svarat med att tillsätta en utredare, professor *Birgitta Nyström*, som skall lämna förslag om en reglering som ger kollektivavtalsbärande fackliga organisationer möjligheter att bedriva en effektiv bevakning även i de fall då organisationen saknar medlemmar på en arbetsplats. Direktiven (Dir 2004:98) tar framförallt sikte på situationer då arbetstagare arbetar i landet endast en kortare tid och därför inte ansluter sig

till svenska fackliga organisationer.

Hovrättsrådet *Lars Dirke* skall utreda en rad frågor kring arbetsmiljölagen. I direktiven (Dir 2004:91) konstaterar regeringen bl a att det, trots att lagen i princip gäller för all yrkesmässig verksamhet i Sverige, kan vara svårt att använda tvångsmedel mot företag som inte har sitt säte här på grund av svårigheter med delgivning, utdömmande av vite etc. *Dirke* skall därför utreda om arbetsmiljölagen kan ändras så att tillsynen över arbetsmiljön i företag som inte har sitt säte i Sverige, eller som ändrar identitet genom överlåtelse av verksamheten, blir effektivare.

Åtgärder mot användning av svart arbetskraft föreslås i departementspromemorian Byggentreprenadavdrag samt omvänd skattskyldighet (moms), Ds 2004:43. Där föreslås att den som uppdrar åt någon att utföra byggverksamhet skall dra av 20 procent av ersättningen för uppdraget och betala in beloppet till Skatteverket. Detta byggentreprenadavdrag

skall sedan användas för att säkerställa att uppdragstagaren betalar skatter och avgifter. Det gäller även ersättning för uthyrning av arbetskraft inom byggsektorn. Också utländska uppdragsgivare och uppdragstagare som saknar fast driftsställe i Sverige skall omfattas av systemet. Samtidigt skall omvänd skattskyldighet när det gäller moms införas, så att momsbedrägerierna bland företag som utför byggnadsarbete eller hyr ut arbetskraft omöjliggörs.

Till sist har en arbetsgrupp med företrädare för arbetsmarknadens parter inventerat vilka problem som kan finnas med bemanningsföretag. I en promemoria konstaterar den bland annat att frågan om auktorisation av bemanningsföretag nu lösts genom att arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen tillsammans med HTF och LO infört en frivillig auktorisation, som endast kommer att ges till företag som är bundna av kollektivavtal och uppfyller ytterligare en rad villkor. **K A, ML**

Svenska kranförare får inte arbeta i Finland...

forts från sid 1

med uttalanden om just den här sökandes personliga kvalifikationer, som beskrivs som högst bristfälliga. Vilket i sig blir ett bevis på det svenska systemets låga standard.

EU & arbetsrätt bad en svensk expert, *Lennart Ahnström*, som är chef för Arbetsmiljöverkets enhet för maskiner och personlig skyddsutrustning, kommentera rättsfallet. *Ahnström* tycker inte att domen ger en rättvis bild av det svenska systemet.

–Systemen är olika, men det säger inte att det ena är bättre än det andra.

I Finland är innehållet i kranförarutbildningen och kraven för examination detaljreglerade i författning, och examinationen sköts av staten. I Sverige finns myndighetsregler med ett allmänt formulerat krav på att kranförare skall ha lämpliga förutsättningar för arbetet och vara väl förtrogna med kranens manövrering och skötsel och med gällande föreskrifter och instruktioner. Det närmare innehållet i utbildning-

en är sedan fastlagt i kollektivavtal mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna i byggbranschen. Utbildningen sköts av privata utbildningsföretag och vid gymnasieskolor och behörighetsbevisen utfärdas av partssammansatta yrkesnämnder.

Som en grund för domen står de finska arbetarskyddsmyndigheternas påstående att det ”i samband med nordiska utredningar” har konstaterats att det svenska systemet inte är på samma nivå som de övriga nordiska ländernas och att ”de svenska representanterna” själva medgett detta. Systemet i Sverige är därför på väg att ändras.

Det påståendet reagerar *Lennart Ahnström* särskilt mot.

– Vilka utredningar? Vilka svenska representanter? Jag vet inte vilka utredningar och svenska representanter som åsyftas. Det stämmer inte heller att de svenska kranförarutbildningarna generellt skulle underkännas av de övriga nordiska länder-

na. Vissa av dem godtas exempelvis i Norge, där är de mer pragmatiska.

Och om någon borde veta är det *Lennart Ahnström*. Han har varit ordförande i en nordisk expertgrupp som haft i uppdrag att diskutera hur man skulle kunna avskaffa olika gränshinder som gäller kranförarnas kompetens mellan de nordiska länderna. Arbetet där gick ibland i stå eftersom man snabbt kom in på just den åländska företagaren – och hans specifika kompetens – inte den svenska kranförarutbildningen som sådan.

Det stämmer att Sverige håller på och utarbetar helt nya föreskrifter för kranar – de gällande är från 1968 – men *Lennart Ahnström* tror inte det blir några större förändringar på just den här punkten. Och, påpekar han, den finska regleringen håller också på att ses över.

– På något sätt måste vi ju närma oss varandra. **Kerstin Ahlberg**
Högsta förvaltningsdomstolens beslut Dnr 2333/03, den 4 november 2004

Utstationering och fri rörlighet för tjänster: Krav på marknadsmässig lön största stötestenen

Tore Sigeman gör en akademisk analys av förslaget till tjänstedirektiv och vad det "torde" och "sannolikt" kan tänkas innebära – det vill säga om den *möjliga* tolkningen. Om direktivet hade varit antaget hade jag säkert gjort ungefär samma analys. Men nu är det inte antaget, och för oss på den fackliga sidan är det viktigt att tveksamheterna undanröjs så att svenska fackförningars möjligheter att sluta kollektivavtal inte påverkas. Det säger *Dan Holke*, chef för LO/TCO Rättskydd med anledning av Tore Sigemans artikel i nr 2/2004 av *EU & arbetsrätt*.

På en avgörande punkt är Holke dock direkt oenig med Sigeman. Enligt förslaget till tjänstedirektiv skall ju utstationeringsdirektivet även fortsättningsvis gälla, vilket innebär att mottagarlandets arbetsrätt i stort tillämpas på arbetstagare som sänds ut över gränserna. Sigeman menar att utstationeringsdirektivet redan idag sätter en gräns för vilka krav en medlemsstat kan ställa på utländska företag. Den kan inte kräva att de följer andra regler än dem som omfattas av direktivets "hårda kärna" eller som rör *ordre public*. Å andra sidan, anser han, torde detta förbud vara riktat enbart mot staten, inte mot fackliga organisationer, som alltså skulle kunna kräva kollektivavtal med längre gående bestämmelser. Holke däremot menar att utstationeringsdirektivet enbart innehåller minimiregler och följaktligen inte sätter något tak idag. Där direktivet talar om minimilön kräver svenska fackförbund till exempel att företagen tecknar kollektivavtal som ger de utsända arbetstagarna marknadsmässiga löner på orten. Tjänstedirektivet skulle kunna leda till att detta inte längre var tillåtet, menar Holke, som är långt ifrån säker på att privata rättssubjekt som fackliga organisationer skulle få ställa längre gående krav än staten. Förhoppningsvis skyddas dock sådana krav av de internationella konventioner som finns om föreningsrätt och fri förhandlingsrätt, säger han.

Alldeles klart är att det skulle bli svårare att kontrollera att de utländska företagen verkligen följer svenska

lagar och kollektivavtal om förslaget till tjänstedirektiv antas i sin nuvarande form. Det är svårt redan idag, trots att man brukar skriva in i avtalen att arbetsgivaren skall ha en representant i Sverige och att facket skall ha rätt att se relevanta handlingar.

– Också i Finland där man har allmängiltiga kollektivavtal uppskattar man att ytterst få av de utländska företagen följer avtalen, särskilt i byggbranschen. Därför är det förstås viktigt att inte plocka bort de verktyg vi trots allt har idag, säger Dan Holke.

Kanske får vi ett svar på vad utstationeringsdirektivet innebär redan innan ett eventuellt tjänstedirektiv är antaget. När detta skrivs har Byggnadsarbetareförbundet och Elektrikerförbundet just inlett en blockad mot det lettiska företaget Laval un Partneri Ltd som bygger en skola i Vaxholm, för att få detta att teckna ett svenskt kollektivavtal. Den 7 december väckte företaget talan mot de båda förbunden och yrkade att Arbetsdomstolen skulle förklara blockaden olovlig. Som en av grunderna

för talan anges att den sk Lex Britannia i MBLs 42§ 3 st, som tillåter stridsåtgärder mot arbetsgivare som är bundna av utländska kollektivavtal, strider mot EG-fördraget. Frågan är om Arbetsdomstolen anser sig kunna avgöra målet utan att inhämta ett förhandsavgörande från EG-domstolen.

Kerstin Ahlberg

Att hindra illojal konkurrens från företag som betalar mindre än minimilön är ett allmänintresse som kan berättiga inskränkningar av den fria rörligheten för tjänster; säger EG-domstolen i en färsk dom som refereras på sid 12 i detta nummer av EU & arbetsrätt.

Expertrapport om tjänstedirektivet

Europaparlamentet höll en hearing om förslaget till tjänstedirektiv den 11 november. Professor *Niklas Bruun* var inbjuden som expert på europeisk arbetsrätt. Bruuns rapport finns publicerad på Forum för forskning om arbetsrätt (<http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>).

Vikinglinjen går till engelsk domstol för att hindra strejk bland finska sjömän

Finska Sjömansunionen är instämmd inför en engelsk domstol där Vikinglinjen med hänvisning till EG-rätten och dess princip om den fria rörligheten för tjänster kräver att domstolen skall förbjuda Sjömansunionen att vidta stridsåtgärder för att förhindra att färjan Rosella flaggas ut till Estland eller något annat EU-land.

Skalet till att rederiet väckt talan i the High Court of Justice i London och inte i Finland är att även Internationella Transportarbetarefederationen, ITF, är svarande i målet, och möjligtvis även en förhoppning om att utgången skall bli annorlunda om det avgörs av engelsk domstol.

Redan i oktober 2003 avsåg Vikinglinjen att flagga ut Rosella. Sedan Sjömansunionen varslat om stridsåtgärder med stöd av ITF av-

stod rederiet från sina planer, åtminstone tillfälligt. Men nu menar rederiet att alternativet till utflaggning är nedläggning, eftersom konkurrenten på traden är ett estniskt rederi vars besättning har betydligt lägre löner än de finska kollektivavtalen föreskriver. Därför har rederiet stämt både Sjömansunionen och ITF och yrkat att domstolen skall förbjuda organisationerna att vidta respektive understödja stridsåtgärder som syftar till att förhindra utflaggning av fartyget eller till att tvinga rederiet att tillämpa finska anställningsvillkor och att fortsätta ha finsk besättning ombord. Om Vikinglinjen inte får gehör för sina yrkanden upphör fredsplikten för Sjömansunionens medlemmar den 28 februari 2005, då det gällande kollektivavtalet löper ut.

Kerstin Ahlberg

ILO-kritik mot Sverige och Danmark ledde till svårlöst konflikt

Både Sverige och Danmark kritiserades våren 2003 av ILOs föreningsfrihetskommitté för att ha kränkt den fackliga föreningsfriheten genom att stifta lagar som underminerade gällande kollektivavtal. Regeringarna uppmanades därför att ta upp överläggningar med arbetsmarknadens parter för att finna lösningar som dessa kunde godta. Fortfarande efter ett och ett halvt år tycks dock regeringarna vara oförmögna att åtgärda bristerna.

Kritiken mot Sverige gällde 32 a§ i lagen om anställningsskydd om rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder (se *EU & arbetsrätt* nr 1/03 sid 1). Bestämmelsen innebar att kollektivavtal som föreskrev avgångsskyldighet vid lägre ålder blev ogiltiga om de inte hade löpt ut vid utgången av år 2002. Dessutom begränsar den området för framtida förhandlingar. Inskränkningar i det förhandlingsbara området i strid mot parternas vilja kan enligt ILO godtas bara under akut nationell kris.

Vid samma tillfälle kritiserades Danmark för ett liknande brott mot föreningsfriheten. Här hade regeringen och Folketinget ingripit mot kollektivavtal som på olika sätt begränsar arbetstagares möjligheter att arbeta deltid. En lagregel infördes som innebär att kollektivavtal inte får begränsa enskildas rätt att träffa avtal om deltidarbete. Att enskilda kan avtala bort kollektivavtalsbestämmelser står emellertid i strid med föreningsfriheten.

I båda dessa ärenden är det de centrala ILO-konventionerna 98 och 154 om rätten till kollektiv förhandling som kränkts. De svenska och danska regeringarna uppmanades av föreningsfrihetskommittén att ta upp överläggningar med arbetsmarknadens parter för att finna en lösning som är acceptabel för alla parter och står i överensstämmelse med de båda konventionerna.

Frågan är vad som hänt sedan dess. Enligt gängse praxis har ILO inlett korrespondens med respektive regering och begärt information om utvecklingen i ärendet.

Den svenska regeringen har svarat att samråd hållits med parterna och att ett antal kollektivavtal anpassats till lagregeln. Rörande det för Sverige specifika kravet att anta "appropriate remedial measures" så att redan ingångna avtal kan tillämpas fullt ut till dess att de löpt ut sägs att eftersom riksdagen fattat beslut om frågan kan inte regeringen ändra detta. Dessutom framförs att det rättsligt är svårt att återuppväcka ett kollektivavtal som varit ogiltigt en tid eller är omförhandlat.

Den danska regeringen angav i sitt svar till ILO att den haft ett möte med ordföranden i danska LO. Under mötet framkom att det inte går att nå en ömsesidigt acceptabel förhandlad lösning. Arbetsmarknadsministern har vidare offentligt och till arbetsmarknadens parter uttryckt sin vilja att fortsätta diskussioner med syfte att nå en lösning som säkerställer att arbetsgivare och arbetstagare, som så önskar, har rätt att ingå avtal om deltidarbete.

Det är tydligt att positionerna är låsta i båda fallen. De danska arbetsmarknadsparterna kan knappast godta en bestämmelse av den art som ministern vill ha. I det svenska fallet är visserligen vissa organisationer villiga att träffa kollektivavtal enligt 32 a § i lagen om anställningsskydd, men frågan är om det är detta som är målet med ILOs kritik.

Regeringarna uppmanades av ILO att försöka finna en lösning acceptabel för alla parter och i överensstämmelse med ILO-konventionerna. Tydligt räcker det inte med att samråd hålls. Tanken tycks vara att lagreglerna skall ersättas med kollektivavtal. Att en regering dikterar kollektivavtalsinnehåll kan knappast heller vara en eftersträvd lösning, då är arbetsmarknadsparternas autonomi i farozonen. Är det då så att regeringarna måste uppvisa flexibilitet och reell förhandlingsvilja?

Oavsett vilket verkar Sveriges och Danmarks regeringar ovilliga och oförmögna att kompromissa. Parlamenten har fattat beslut som regeringarna inte kan ändra. Om regeringarna kan visa att arbetsmarknads-

parterna genom avtal vill tillgodose det syfte lagreglerna avser att fylla kanske de kan föreslå parlamenten att fatta nya beslut. Men fortfarande återstår att även parlamenten måste vara öppna för en sådan möjlighet. I Danmark har det sagts att det krävs ett regeringsskifte för att en sådan möjlighet skall uppstå. I Sverige skulle ett sådant scenario troligen inte ändra förutsättningarna.

ILO ifrågasätter inte direkt parlamentets rätt att avgöra vilka behov ett samhälle har. I ett fall som detta utgår ILO dock ifrån att det måste gå att finna en lösning där arbetsmarknadsparterna uppfyller dessa behov genom sina kollektivavtal. En svårlöst konflikt mellan parlamentets makt, arbetsmarknadsparternas autonomi och efterlevnaden av internationella konventioner har uppstått. Hur den skall lösas är oklart. Det är med spänning vi emotser ILOs nästa steg.

Petra Herzfeld Olsson

Arbetstidsdirektivet genomförs i Sverige

Den sammanlagda veckoarbetstiden får vara högst 48 timmar i genomsnitt under fyra månader. Alla arbetstagare skall ha rätt till elva timmars sammanhängande dygnsvila och arbetstiden för nattarbetande får inte överstiga i genomsnitt åtta timmar per dygn. Det är de viktigaste förslagen i den proposition om ändringar i arbetstidslagen som regeringen lagt fram. Förslaget skall ses mot bakgrund av att kommissionen väckt talan mot Sverige för bristande genomförande av arbetstidsdirektivet, 93/104, nu ersatt av direktiv 2003/88 (se artikeln på nästa sida).

Förslaget innehåller även regler om kompensationsledighet vid tillfälliga avvikelser från den nuvarande regeln om veckovila. De nya bestämmelserna skall inte gälla inom vissa offentliga verksamheter för arbete som är speciellt för sådana verksamheter och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med arbetstidsdirektivet. Som exempel nämns försvaret och polisen.

Jonas Malmberg

Prop. 2003/04:180 Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv

Kellermann-målet avgjort Europadomstolen stjälpste inte AD

Antligen har Europadomstolen för mänskliga rättigheter avgjort det omdebatterade Kellermann-målet. Arbetsdomstolens sammansättning i det specifika fallet ansågs inte strida mot principerna om opartiskhet enligt artikel 6 i Europakonventionen.

Domstolen konstaterar inledningsvis att lekmanndomare förekommer i specialdomstolar i många länder. Detta är alltså inte i sig något tecken på partiskhet och beroende. Det hindrar dock inte att oberoendet och opartiskheten kan ifrågasättas i särskilda fall. Avgörande i det här målet blev bedömningen av om lekmanndomarna kunde anses partiska utifrån ett objektivt test. Detta är fallet om de antingen har ett gemensamt intresse i strid med den klagandes eller om intressena, även om de inte är gemensamma, är sådana att de står i strid med den klagandes.

Domstolen konstaterar att en av lekmanndomarna i AD, SAFs ledamot, hade en uppfattning som avvek från majoritetens. Hade då de övriga

tre ett gemensamt intresse? AD hade att pröva om de stridsåtgärder Kellermann utsatts för i syfte att förmå honom att träffa kollektivavtal kränkte hans negativa föreningsfrihet enligt artikel 11 i Europakonventionen. Den avgörande punkten i denna bedömning var, enligt Europadomstolen, om anställningsvillkoren i det kollektivavtal arbetstagarorganisationen ville att Kellermann skulle träffa var mer fördelaktiga än dem som Kellermann tillhandahöll. Lekmanndomarna kunde inte anses ha ett annat intresse än att säkerställa att dessa villkor fick en korrekt granskning och tolkning och att principerna i Europakonventionens artikel 11, som är en del av svensk lag, blev korrekt tolkade och tillämpade. Det skulle vara fel att anta att ledamöternas uppfattning om dessa objektiva omständigheter skulle påverkas av deras organisationstillhörighet, menar Europadomstolen.

Enligt domstolen skiljer sig Kellermann-målet från det s k Langborger-målet, som rörde den dåvarande

svenska bostadsdomstolens sammansättning. I det enskilda fallet ansågs en objektivt sett partisk prövning ha ägt rum på två avgörande punkter. I Langborger var det fråga om att upprätthålla efterlevnaden av en norm i ett avtal som lekmanndomarna träffat och som vissa av dem gynnades ekonomiskt av. Sådana band saknas i Kellermann-målet.

Att Kellermann var oorganiserad och således saknade representation i AD fäster Europadomstolen inget avseende vid. Om detta skulle medföra att AD bedömdes som partisk skulle AD aldrig kunna uppfylla kriterierna för att vara en oberoende domstol i mål då ena parten inte är knuten till någon av de organisationer som utsett lekmanndomarna.

Europadomstolens dom påverkar sammanfattningsvis inte sammansättningen i AD. Domen bekräftar tidigare praxis. Hittills har enbart mål som gällt prövning av avtal som lekmanndomarna själva eller deras systerorganisationer träffat bedömts vara problematiska ur opartiskhetssynpunkt. **Petra Herzfeld Olsson**

Case of AB Kurt Kellermann v Sweden (application no 41579/98) dom den 26 oktober 2004

Kommissionen stämmer Sverige för felaktigt genomförande av arbetstidsdirektivet

Den 24 juni väckte EG-kommissionen talan mot Sverige för bristande genomförande av arbetstidsdirektivet. Stämningsansökan är det sista ledet i ett fördragsbrottsärende som kommissionen inledde redan i december 1996. I stämningsansökan menar kommissionen att direktivets regler om dygnsvila och om arbetstid för nattarbete inte har införlivats samt att bestämmelsen om maximal arbetstid per vecka har införlivats felaktigt.

Regeringen har medgivit kommissionens talan. Samtidigt framhåller den att direktivet på den kollektivavtalsreglerade arbetsmarknaden får anses genomfört genom den s k EG-spärren i arbetstidslagens 3 §. Enligt den är kollektivavtalsbestämmelser som strider mot direktivet ogiltiga och skall ersättas av direktivets regler. I sitt yttrande över svaramålet har kommissionen påpekat att

kollektivavtalen inte täcker hela arbetsmarknaden, vilket gör att genomförandet är ofullständigt. Vidare anförde den att det indirekta sätt på vilket Sverige genomfört direktivet (d v s genom EG-spärren) inte tillräckligt klart och precist garanterar direkt tillämpning av direktivets bestämmelser i nationella domstolar.

De synpunkter som regeringen framfört innebär inte att käromålet bestrids, utan får närmast uppfattas som ett sätt att förklara vad man gjort för att genomföra direktivet. Kommissionens invändning att EG-spärren inte tillräckligt klart och precist garanterar direktivets tillämpning har inte framförts vare sig tidigare eller i stämningsansökan. Därför kan den knappast vara avsedd att bli föremål för prövning i målet.

Jonas Malmberg

Mål C-287/04 Kommissionen mot Sverige

Ny finsk lag om integritetsskydd

En ny lag om integritetsskydd i arbetslivet (2004:759) trädde nyligen i kraft i Finland. *EU & arbetsrätt* rapporterade om förslaget i nr 3/2003 sid 4. De egentliga nyheterna jämfört med den tidigare lagen (2001:477) är regleringen av drogtester, kameraövervakning och e-post.

Anmärkningsvärt är att riksdagen på flera punkter preciserade eller förtydligade förutsättningarna för åtgärder, kraven vid behandling av personuppgifter samt andra förfaranderegler. Det beror åtminstone delvis på den vikt som de konstitutionella grundläggande rättigheterna tillmäts i dessa frågor.

Den svenskspråkiga versionen av lagen kan hämtas på adressen www.finlex.fi och svenskspråkiga riksdagshandlingar i ärendet www.riksdagen.fi.

Anders von Koskull

Nordiska länder på väg genomföra direktivet om information och samråd

Norge: Lagförslag lämnar många frågor obesvarade

Vem skall vara "arbetstagarnas representant" och vem skall ha rätt att föra talan om arbetsgivaren bryter mot reglerna om information och samråd? Det är bara ett par av de frågor som Arbetslivslovsutvalget lämnat obesvarade i sitt förslag om hur direktivet om information och samråd skall genomföras i norsk rätt.

I norsk rätt finns ännu ingen generell lagstiftning om information och samråd. Bolagslagstiftningen har regler om arbetstagares styrelserepresentation. Regler om skyddsombud och skyddskommitté finns i arbetsmiljölagen, där det också finns regler om information och samråd om enstaka särskilda ämnen (som t ex massuppsägningar och övergång av verksamhet). De sakområden som direktivet om information och samråd omfattar är däremot typiskt sett reglerade i kollektivavtal, både i privat och offentlig sektor.

De största norska arbetsmarknadsorganisationerna föreslog år 2002 att direktivet skulle genomföras genom kollektivavtal, men fick inget gehör. Enbart kollektivavtal hade heller inte varit tillräckligt; kollektivavtalens täckningsgrad i den privata sektorn är inte högre än drygt 50 procent. Det kan emellertid också ifrågasättas om det förslag som nu lagts fram är tillräckligt. Direktivet föreslås bli genomfört som en del i en ny arbetslivslag (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2004 sid 3). Både förslaget till lagtext och övervägandena i betänkandet NOU 2004:5 är ganska kortfattade. Här skall bara två problem kort nämnas:

Arbetsgivarna skall enligt förslaget vara skyldiga att informera och samråda med "representanter för arbetstagarna". Vilka dessa är sägs det emellertid inget om. Många olika situationer kan förekomma. Ett företag kan vara bundet av flera kollektivavtal, enligt vilka det finns lokala förtroendemän för respektive fackliga organisation. Samtidigt brukar företaget ha anställda som inte före-

träds av dessa. Eller företaget kan vara utan kollektivavtal och därmed utan fackliga förtroendemän överhuvudtaget. Lagförslaget ger ingen anvisning om vem som skall anses vara, eller hur man skall kunna bestämna vem som skall vara, "arbetstagarnas representant". Problemställningen är väl känd och har diskuterats i andra sammanhang, men den är inte berörd i motivuttalandena till de nya bestämmelserna. En klar och effektiv lösning saknas.

Kontrollen av att reglerna om information och samråd efterlevs skall enligt kommittébetänkandet ske genom Arbejdstilsynets tillsyn. Kom-

mittén tycks förutsätta att lagens regler om behörighet att föra talan inför domstol inte kommer att kunna användas, i varje fall inte i praktiken. Någon diskussion om den frågan, eller vem som i sådana fall kan vara rättssubjekt på arbetstagersidan förs emellertid inte. Däremot sägs det uttryckligen att det kan vara oklart i vilken mån tillsyn genom Arbejdstilsynet är tillräcklig för att tillgodose EES-avtalets krav på effektivt rättsskydd. Också här öppnar således den reglering som föreslås för kritik och konflikt.

Stein Evju
professor, Oslo universitet

Sverige: Utvidgad informationsplikt på avtalslösa arbetsplatser föreslås

Utvidga informationsplikten i medbestämmandelagens 19 §! Det krävs för att genomföra direktivet om information och samråd i svensk rätt, menar den utredning som lämnade sitt förslag till regeringen i augusti (SOU 2004:85).

Utredningen drar slutsatsen att medbestämmandelagen (MBL) på de flesta punkter tillhandahåller ett mer omfattande skydd.

När det gäller de situationer som aktualiserar information och samråd uppfylls direktivets krav på arbetsplatser som har kollektivavtal genom 11 och 19 §§ MBL. Enligt 19 § åläggs arbetsgivare att hålla kollektivavtalslutande arbetstagarorganisation underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt och om riktlinjerna för personalpolitiken. Enligt 11 § skall arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med sådan arbetstagarorganisation före beslut om viktigare förändring av verksamheten.

Arbetstagare på arbetsplatser som saknar kollektivavtal tillerkänns däremot inte samma rättigheter, vilket utredningen menar att direktivet kräver. De enda som kan undantas från rätten till information och samråd är nämligen arbetstagare vid fö-

retag med färre än 50 anställda och besättningar på fartyg på öppna hav. Det tycks dock räcka att arbetsplatser med organiserade arbetstagare omfattas. Direktivet är inriktat på att utveckla en social dialog. Enligt svensk terminologi är det arbetsmarknadens parter som är delaktiga i denna, d v s på arbetstagersidan fackliga organisationer.

Utredningen föreslår därför en ny bestämmelse, enligt vilken informationsplikten i 19 § första meningen MBL utsträcks till att omfatta arbetstagarorganisationer på kollektivavtalslösa arbetsplatser. Därigenom får dessa organisationer också en faktisk möjlighet att begära förhandling enligt 10 § MBL om de önskar. Även kraven på samrådsmöjligheter uppfylls därmed.

Direktivet föreskriver att arbetstagarrepresentanterna skall garanteras skydd och tillräckliga garantier för att utöva sitt uppdrag. Utredningen föreslår därför att representanter för kollektivavtalslösa fackliga organisationer inte skall få förvägras rätt till ledighet för att ta emot informationen. Ett sådant skydd saknas idag för dem som representerar avtalslösa organisationer.

Petra Herzfeld Olsson

Danmark: Första allmänna lagen om information och samråd

För första gången får Danmark en allmän lag om information och samråd när direktiv 2002/14 genomförs nästa år. Och som vanligt i Danmark blir den tillämplig enbart på områden som inte täcks av kollektivavtal. Det föreslås i en proposition till Folketinget.

Alla företag med minst 35 anställda skall omfattas av lagen. Siffran är vald för att förhållandena på den privata arbetsmarknaden skall bli så likartade som möjligt. Enligt Samarbetsavtalet mellan Dansk Arbejsgiverforening och danska LO går

nämmligen tröskeln för att samarbetet mellan företagsledning och anställda skall formaliseras genom en samarbetskommitté vid 35 anställda.

Förutsättningen för att lagen skall vika för ett kollektivavtal är att detta minst motsvarar direktivets regler. Samtidigt sägs att om kollektivavtalets regler om information och samråd överensstämmer med det syfte och de principer som slås fast i artikel 1 i direktivet, anses avtalet uppfylla direktivets krav, oberoende av vad som sägs i detta om hur informationen och samrådet skall gå till

och vad de skall handla om.

De som skall informeras och ges möjlighet till samråd är arbetstagarernas fackliga förtroendemän eller andra "ordinarie representanter" för arbetstagarerna. Om det inte finns några ordinarie representanter, eller om arbetsgivaren och de ordinarie representanterna kommer överens om det, skall arbetstagarernas representanter väljas av alla företagets anställda. Om det finns grupper på företaget som inte är representerade av de ordinarie arbetstagarrepresentanterna, kan dessa grupper begära att också få ha en representant som får information och är med vid samrådet.

Kerstin Ahlberg

Finland: Små ändringar i samarbetslagen

I Finland regleras arbetstagares rätt till information och samråd framförallt i lagen om samarbete i företag (1978), även om det finns särskilda bestämmelser om hörande av personal och förhandlingar i ett flertal speciallagar.

Sedan hösten 2003 arbetar en kommitté med att bereda en totalrevision av samarbetslagen. Kommitténs mandatperiod räcker till den 31 januari 2006. Hösten 2004 lade den dock fram ett förslag till hur direktivet om information och samråd (2002/14) skall införlivas i finsk rätt. Regeringen har i sin tur lagt fram förslaget som sådant som en proposition till riksdagen (RP 201/2004).

Förslaget innebär tre smärre justeringar av samarbetslagen:

- Den semidispositiva regeln om lagens tillämpningsområde (2 § 1 mom) föreslås bli tvingande. Enligt gällande rätt kan riksomfattande organisationer genom avtal höja tröskeln för lagens tillämpning från 30 arbetstagare till exempelvis 70, vilket ju strider mot direktivets gräns om 50. I praktiken har dylika avtal dock inte ingåtts i Finland.
- Informationskyldigheten vid företagsöverlåtelser förtydligas (11 §).
- Uppsägningskyddet stärks för sådana arbetstagarrepresentanter, som särskilt tillsätts för samarbetsförhandlingar för att fackliga företrädare saknas (5 §).

Niklas Bruun

STORBRIANNIEN: Dubbla trösklar att passera för att få rättigheter enligt direktivet

Det brittiska förslaget till genomförande av direktivet om information och samråd ger arbetsgivarna stora möjligheter att slippa undan direktivets krav. Det framhöll professor *Brian Bercusson* som presenterade förslaget vid ett seminarium på Arbetslivsinstitutet.

Förslaget är nydanande såtillvida att Storbritannien och Irland är de enda länder bland de 15 som var med om anta direktivet som inte sedan tidigare hade någon motsvarande nationell lagstiftning. Det har utarbetats på basen av riktlinjer som antagits av arbetsmarknadens parter i Storbritannien, d v s Confederation of British Industry (CBI) och Trades Union Congress (TUC). Bercusson förklarade förslagets tillkomst med att TUCs defensiva strategi för att bevara det avtalsbaserade samarbete som finns på arbetsplatser där facket är starkt kunde förenas med arbetsgivarnas intresse av att nå en minimalistisk lösning.

Lagförslaget innebär att minst 15 anställda, som bör uppgå till minst 10 procent av arbetstagarerna, uttryckligen måste kräva ett informations- och samrådsförfarande

för att arbetsgivaren skall behöva uppfylla direktivets krav. Men om arbetsgivaren i en sådan situation sedan tidigare har ett avtalsbaserat arrangemang för information och samråd har han en möjlighet att behålla det, även om det inte uppfyller direktivets krav. Förutsättningen är att han ordnar en omröstning bland personalen. Om minst 40 procent av arbetstagarerna stöder kravet på omförhandling av avtalet måste arbetsgivaren gå med på detta. I annat fall kan det gamla avtalet bestå.

Bercusson uttryckte starka tvivel på att det brittiska förslaget uppfyller direktivets krav och menade även att det kan förväntas utlösa stor aktivitet bland arbetsgivarna att ingå "svaga" samarbetsavtal innan lagen träder i kraft, eftersom dessa kommer att åtnjuta ett starkt skydd av den brittiska lagstiftningen. I övrigt är det brittiska lagförslaget ett omfattande aktstycke som i komplexitet och längd mångfaldigt överträffar det direktiv som det är avsett att förverkliga i brittisk rätt.

Niklas Bruun

EUs NYA KONSTITUTION OCH DEN SOCIALA DIMENSIONEN:

Största nyheten att rättighetsstadgan blir bindande

Den 29 oktober undertecknade de 25 EU-ländernas stats- och regeringschefer det fördrag om en konstitution för EU som de enades om i juni. Konstitutionens innebörd för den sociala dimensionen kan kort sammanfattas enligt följande:

Den första delen av konstitutionen innehåller under avdelning VI artikel I-48, som har rubriken "Arbetsmarknadens parter och den självständiga dialogen mellan dem"¹.

"Europeiska unionen skall erkänna och främja arbetsmarknadsparternas betydelse på unionsnivå och därvid ta hänsyn till skillnaderna i de nationella systemen. Den skall underlätta dialogen mellan arbetsmarknadens parter med respekt för deras självständighet. Det sociala trepartstoppmötet för tillväxt och sysselsättning skall bidra till den dialogen."

Detta principiella ställningstagande är välkommet och viktigt. Den sista meningen som inte ingick i konventets tidigare förslag skapar en viktig institutionell koppling mellan EUs sysselsättningspolitik och ekonomiska politik å ena sidan och dialogen mellan arbetsmarknadens parter å den andra.

Den andra delen innehåller EUs stadga om grundläggande rättigheter (se artikel här intill).

Den tredje delen av den nya konstitutionen innehåller till största delen de "sociala bestämmelserna" i den form de fick genom ratificeringen av Nice-fördraget.

En av grunderna för de farhågor med konventets ursprungliga förslag (CONV 850/03, 18 juli 2003) som uttryckts från nordiskt håll har dock

¹ Citat och artikelnumrering utgår från den reviderade version som har beteckningen CIG 87/104 REV 1 och publicerades den 13 oktober. Numreringen skiljer sig avsevärt från den i konventets förslag och i den text som stats- och regeringscheferna antog i juni, där den började om i varje del av konstitutionen. Nu löper numreringen genom hela konstitutionen, från artikel I-1 till artikel IV-448. Sedan jurist-lingvisterna sagt sitt har också språkliga justeringar gjorts.

numera avlägsnats. Motsvarigheten till de nuvarande artiklarna 137.3 och 139.2 hade i förslaget en utformning som skulle få till effekt att EU-lagstiftning som bygger på avtal på europeisk nivå inte skulle kunna genomföras genom avtal mellan arbetsmarknadens parter i medlemsländerna (se *EU & arbetsrätt* 2/2003 sid 4 och 3/2003 sid 1).

I artikel III-212.2 (jfr artikel 139.2 i nuvarande fördrag) har man nu i stället för den gamla hänvisningen till "beslut av rådet" som instrument för att implementera avtal mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna tagit in en hänvisning till "europeiska förordningar eller beslut", vilket är viktigt. Det är dock skäl att notera att dylika avtal till dags dato i praktiken genomförts genom direktiv. Direktiv motsvaras i

den nya konstitutionen av begreppet *ramlagar* och dessa kommer alltså inte ifråga som instrument för genomförandet. Detta innebär å andra sidan att EU-parlamentet inte formellt kommer att kunna påverka innehållet i det instrument som rättsligt realiserar europeiska arbetsmarknadsavtal.

Artikel III-210.4 (jfr artikel 137.3) har dock numera utformats med beaktande av nyregleringen i III-212.2 och lyder:

"En medlemsstat kan på gemensam begäran av arbetsmarknadens parter överlåta åt dessa att genomföra europeiska ramlagar som har antagits enligt punkterna 2 och 3 eller, i förekommande fall, att genomföra europeiska förordningar eller beslut som antagits i enlighet med artikel III-212."

Väsentlig förstärkning av arbetsrättens kon

Arbetsrättens konstitutionella dimension kommer att förstärkas väsentligt då EUs stadga om grundläggande rättigheter från år 2000 förs in i del II. Den har i åratal varit stark i tysk arbetsrätt, medan den har varit svag i en rad andra länder, inte minst i nordisk och i synnerhet dansk arbetsrätt.

I ingressen till EUs stadga om grundläggande rättigheter föreskrivs – efter att det sagts att stadgan bekräftar de grundläggande rättigheterna – att

"I detta sammanhang kommer stadgan att tolkas av unionens och medlemsstaternas domstolar med vederbörlig hänsyn till de förklaringar vilka fastställdes under ledning av presidiet för det konvent som utarbetade stadgan och vilka uppdaterades av Europeiska konventets presidium."

Det finns således en direkt hänvisning till de förklarande anmärkningarna i konstitutionsfördraget, vilket ökar deras rättskällevärde jämfört med vad som är normalt för förarbeten till fördrag i EU-sammanhang.

Stadgans huvudsyfte är att synlig-

göra och bekräfta de grundläggande rättigheterna. Den omfattar både medborgerliga och politiska rättigheter samt ekonomiska och sociala rättigheter i en och samma text.

Stadgan består av en ingress och sju avdelningar om följande ämnen: Avdelning I *Värdighet*
Avdelning II *Friheter*
Avdelning III *Jämlikhet*
Avdelning IV *Solidaritet*
Avdelning V *Medborgarnas rättigheter*
Avdelning VI *Rättskipning*
Avdelning VII *Allmänna bestämmelser om tolkning och tillämpning av stadgan*

Nästan alla bestämmelser i avsnitt IV om solidaritet är specifikt arbetsrättsliga och riktar sig uttryckligen till arbetsgivare och arbetstagare.

Om konstitutionsfördraget ratificeras ändras stadgan från att vara "soft law" till EU-rättslig primärreglering (del II av EUs konstitution) med samma rättskälletyngd som de andra fördragen, inklusive företräde och direkt effekt. Stadgan skapar ingen ny kompetens eller några nya uppgifter för Gemenskapen och Unionen och ändrar inte de kompetenser och uppgifter som är fastlagda i fördragen.

bande

Den nödvändiga hänvisningen till europeiska förordningar och beslut saknades i konventets tidigare förslag, vilket alltså indikerade att europeiska partsavtal omöjligt kunde genomföras av parterna på nationell nivå. Detta var orimligt och uppenbarligen inte heller konventets avsikt. Till denna del kan vi alltså konstatera att *status quo* nu bevaras. Vad sedan indelningen i rättsakter (europeiska lagar och ramlagar) och andra akter (förordningar och beslut) kommer att innebära i praktiken är inte helt lätt att bedöma.

Sammanfattningsvis kan för den sociala dimensionens del noteras att inga större omvälvningar eller överraskningar innefattas i del I och III. Inom detta politikområde står del II ensamt för de principiella nyheterna.

Niklas Bruun

stitutionella dimension

Att stadgan fördragsfästs innebär framför allt en väsentlig förändring av rättskällestrukturen i den kollektiva arbetsrätten. Grundläggande rättigheter i den kollektiva arbetsrätten (föreningsrätt, strejkrätt m m) är idag primärt grundade på nationell rätt och folkrätt och har bara svagt EU-rättsligt stöd, nämligen i soft law (speciellt 2000 års stadga) och ett fåtal domar från EG-domstolen samt jämförelsevis svagt förpliktande element i fördragstexterna.

I jämförelse med nuvarande situation blir alltså konstitutionsfördragets del II, till exempel artikel II-72 om föreningsfrihet och artikel II-88 om strejkrätt betydligt starkare. De blir i varje fall bindande för lagstiftare på områden som EU reglerar med det innehåll EG-domstolen tolkar in i dem. Vad det närmare innebär är idag en öppen fråga, exempelvis om artikel II-72 kommer att tolkas som ett förbud mot organisationsklausuler och om artikel II-88 kommer att tolkas som en rätt till sympatistrejck. De kommer sannolikt också att bli direkt förpliktande för privata och offentliga arbetsgivare.

Ruth Nielsen

Förslag om nya arbetstidsbegrepp och strängare villkor för individuella undantag

Två nya begrepp: "jourtid" och "inaktiv del av jourtid", lanseras av kommissionen i ett förslag till ändringar av arbetstidsdirektivet. De nya begreppen är en reaktion på rättsutvecklingen i EG-domstolen som slagit fast att all tid som sjukvårdspersonalen måste tillbringa på arbetet räknas som arbetstid, oavsett om de arbetar eller vilar. Definitionen av "arbetstid" och "viloperiod" kvarstår i kommissionens förslag, men direktivet tillförs alltså begreppen "jourtid" och "inaktiv del av jourtid". De två nya begreppen skall ses som en blandad kategori mellan "arbetstid" och "viloperiod". I en ny artikel 2a föreslås att inaktiv del av jourtid inte skall betraktas som arbetstid om det inte föreskrivs i nationell lag eller kollektivavtal. Den aktiva delen av jourtiden skall dock alltid betraktas som arbetstid.

Referensperioden på fyra månader för beräkning av den genomsnittliga veckoarbetstiden på 48 timmar kvarstår, men medlemsstaterna ges möjlighet att förlänga den till ett år, "på objektiva grunder eller av tekniska skäl eller av skäl som har att göra med arbetets organisation", och på villkor att de samråder med arbetsmarknadens parter innan referensperioden förlängs. De skall också kunna ge arbetsmarknadens parter möjlighet att sluta kollektivavtal om en beräkningsperiod på ett år.

Villkoren för att göra individuella undantag från 48 timmarsregeln stramas upp. Huvudregeln blir att individuella undantag blir möjliga endast på villkor att det finns ett kollektivavtal som uttryckligen medger detta. Men möjligheten kan också utnyttjas om det inte finns något kollektivavtal och inte någon personalrepresentation som är behörig att ingå sådana avtal på företaget. I båda fallen krävs dock att arbetstagaren ger sitt skriftliga medgivande, som får gälla för högst ett år i taget, till att arbeta längre än 48 timmar. Om det ges samtidigt som det enskilda anställningsavtalet ingås eller under någon form av provanställning är det ogiltigt. De här reglerna riktar sig uppenbarligen mot den praxis som

Det gamla arbetstidsdirektivet från 1993 som genomgick stora ändringar år 2000 har upphört att gälla från den 2 augusti 2004 och ersatts av ett nytt arbetstidsdirektiv med nr 2003/88. De ändringar som kommissionen nu föreslår refererar alltså till det senaste direktivet.

har utvecklats i Storbritannien (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2003 sid 1)

Kerstin Ahlberg
Claes-Mikael Jonsson

KOM(2004) 607, den 22 september 2004 Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om ändring av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

Finland förlorade mål om egenföretagande förares arbetstider

Inte heller EG-domstolen ser någon anledning att ogiltigförklara direktivet om arbetstidens förläggning för personer som utför mo-

EG-DOMSTOLEN

bilt arbete avseende vägtransporter (2002/15). Domstolen går därmed på generaladvokatens linje och ogiltar den talan som Finlands och Spaniens regeringar väckt i syfte att få direktivets regler om egenföretagare ogiltigförklarade (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2004 sid 1). Finland hävdade bl a att gemenskapslagstiftaren missbrukat sin makt vid antagandet av direktivet och att såväl rätten att fritt utöva yrkesverksamhet som proportionalitetsprincipen åsidosatts genom direktivet. EG-domstolen ansåg däremot att direktivet svarade väl mot det ursprungliga syftet, som är att främja trafiksäkerheten i yrkes trafik och en tillnärmning av konkurrensvillkor, utan att gå utöver vad detta syfte krävde.

Magnus Lundberg

Mål nr C-184/02 och C-223/02, Spanien respektive Finland mot Europaparlamentet och Europeiska Unionens råd, dom den 9 september 2004

EU-regler om europabolag i kraft – men arbetstagarinflytandet oreglerat i 20 länder

Endast åtta av de 28 EU-/EES-länderna hade genomfört direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag när stadgan med de associationsrättsliga reglerna för europabolagen trädde kraft, och det finns redan exempel på att bolag registrerats trots att arbetstagarna saknar medinflytande. Rättsliga efterspel är att vänta.

EG-förordningen (nr 2157/2001) om stadgan för europabolag trädde i kraft den 8 oktober 2004. Samtidigt med förordningen skulle direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag (2001/86) vara genomfört i nationell rätt i de 28 EU-/EES-länderna. Av dessa hade endast åtta, nämligen Belgien, Danmark, Finland, Island, Storbritannien, Sverige, Ungern och Österrike på utsatt tid implementerat direktivet. I slutet av november hade ytterligare två, nämligen Malta och Slovakien, tillkommit.

Europabolagets oväntade popularitet inom näringslivet i förening med att arbetstagarinflytandet fortfarande är oreglerat i många länder

har skapat problem. Hur skall myndigheterna hantera en ansökan om inregistrering av ett europabolag i en medlemsstat där direktivet inte genomförts? I förordningens artikel 12 sägs uttryckligen att ett europabolag inte får registreras om det saknas en överenskommelse om riktlinjer för arbetstagarinflytande (artikel 4) eller ett beslut enligt direktivet (artikel 3.6). Sådana överenskommelser och beslut måste antas av ett särskilt förhandlingsorgan, som skall vara sammansatt i enlighet med de regler som direktivet och nationell rätt föreskriver.

Situationen kan med goda argument rättsligt bedömas på åtminstone två olika sätt. Från *ett företagsperspektiv* kan man säga att det är orimligt att inregistreringen försenas på grund av att de riktlinjer som nationell rätt skall ge för inrättande av ett särskilt förhandlingsorgan saknas. I enlighet med detta synsätt blir SE-bolaget tvunget att införa medinflytande först då den nationella lagregleringen i registreringslandet är på plats. Från *ett arbetstagarperspektiv*

kan man å andra sidan hävda att kravet på arbetstagarinflytande är ett absolut krav enligt förordningen, och att den nationella myndigheten åtminstone bör kräva att bolaget infört ett sådant frivilligt medinflytande som direktivet förutsätter för att registrering skall kunna äga rum.

Statens skadeståndsansvar vid brott mot EG-rätten torde i praktiken gynna den först nämnda tolkningen. Risken för att det uppstår en ekonomisk skada vid vägran (och därigenom försening) att inregistrera bolaget torde vara större än risken för att skador uppstår som en följd av att arbetstagarinflytandet inte genomförts.

Frågan är dock så pass kontroversiell att vi antagligen kan vänta oss rättsliga efterspel i länder som inregistrerat SE-bolag trots att direktivet om arbetstagarinflytande inte genomförts i nationell rätt och medinflytande för arbetstagarna saknas i bolaget. Exempel på sådana fall har enligt uppgift redan förekommit ute i Europa.

Niklas Bruun

Krånglig överenskommelse om arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusioner

En politisk överenskommelse om förslaget till direktiv om gränsöverskridande fusioner träffades av ministerrådet i slutet av november.

En av nyckelfrågorna i direktivet har varit formerna för arbetstagarinflytande, särskilt styrelserepresentation. Redan 1984 antog kommissionen ett förslag till direktiv om gränsöverskridande fusioner. Förslaget blockerades emellertid i Europaparlamentet till följd av problemen kring arbetstagarnas inflytande i bolagens beslutsfattande organ. Läget var sedan låst fram till det att förordningen (2157/2001) och direktivet (2001/86) om europabolag antogs 2001. I det nya förslaget som kommissionen lade fram i slutet av förra året (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2004) låter kommissionen principerna för arbetstagarinflytande vid gränsöver-

skridande fusioner vila på reglerna om arbetstagarinflytande i europabolag.

Den text som det nu råder politisk enighet om är ytterst komplicerad, med mängder av referenser till enskilda artiklar, punkter och underavdelningar av dessa i regleringen om europabolag. Huvudregeln är att villkoren för såväl information och samråd med arbetstagarna som för styrelserepresentation skall regleras i den medlemsstat där företaget får sitt nya säte. När det gäller styrelserepresentation ges tre undantag från huvudregeln, där den nationella lagstiftningen på orten för det nya sätet inte skall gälla. Det första undantaget är om något av de i fusionen ingående bolagen har fler än

500 arbetstagare med rätt till styrelserepresentation i sin ursprungliga nationella rätt. De andra undantagen gäller i situationer där lagstiftningen i det nya säteslandet inte ger rätt till styrelserepresentation, och syftar till att ge representation på samma nivå som i de ursprungliga bolagen. Medlemsstaterna skall då säkerställa styrelserepresentation i det fusionerade bolaget på grundval av reglerna i förordningen och direktivet om europabolag, med vederbörliga ändringar (*mutatis mutandis*).

Förslaget skall nu behandlas i Europaparlamentet. Rapportören, den tyske kristdemokraten *Klaus-Heiner Lehne*, beräknas komma med en första rapport i slutet av januari 2005.

Claes-Mikael Jonsson

EU & arbetsrätt – och mycket mer – finns på
<http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>

Noggrannare uppföljning av europeiskt avtal om stress

Den 8 oktober undertecknade Europeiska Fackliga Samorganisationen (EFS) och de europeiska arbetsgivarorganisationerna Unice och CEEP sitt andra "frivilliga", eller kanske hellre "självständiga", avtal som skall genomföras av organisationerna själva och deras medlemmar. Det första avtalet av detta slag, distansarbetsavtalet, slöts 2002 (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2002 sid 4). Det nya avtalet handlar om stress i arbetslivet.

Avtalet beskriver vad stress och arbetsrelaterad stress är och hur man kan identifiera problem med arbetsrelaterad stress. Om man upptäcker stressproblem måste åtgärder vidtas, och ansvaret för att bestämma lämpliga åtgärder ligger på arbetsgivaren. Detta skall dock ske i samarbete med arbetstagarerna och/eller deras representanter. Parterna understryker att alla arbetsgivare enligt lag är skyldiga att skydda sina anställdas hälsa och säkerhet, vilket också omfattar en skyldighet att skydda dem mot skadlig stress i arbetet. Därefter ger avtalet exempel på metoder för att förebygga och begränsa arbetsrelaterad stress.

Bortsett från påpekandet att åtgärder "måste" vidtas om man konstaterat att det finns stressproblem, utgörs avtalets materiella innehåll av exempel på hur man kan göra. Bestämmelsen om hur avtalet skall genomföras i medlemsländerna har dock skärpts något jämfört med den i distansarbetsavtalet. Medan det i distansarbetsavtalet står att det "skall genomföras" (*shall be implemented*) av medlemmarna av de avtalsslutande organisationerna, säger stressavtalet att det "förpliktar" (*commits*) dem att

genomföra avtalet. Parterna har också enats om att följa upp hur det går med implementeringen en gång om året, ända tills avtalet skall vara slutligt genomfört i alla medlemsländer. Genomförandet av distansarbetsavtalet följs inte på samma sätt upp fortlöpande. En annan skillnad är att det nya avtalet innehåller en passus som säger att avtalet inte får tas till intäkt för att sänka den allmänna

skyddsnivån.

Trots detta var det tre organisationer som röstade nej när EFS styrelse röstade om avtalet, däribland den finska akademikerorganisationen Akava och dess danska motsvarighet AC. Akava menade att de finska arbetsgivarna hade varit alltför dåliga på att genomföra distansarbetsavtalet för att man skulle anta ett nytt med likartade genomförandebestämmelser. AC fruktade att avtalet skulle tas till intäkt för att försämra villkoren i Danmark.

Kerstin Ahlberg

Kommissionen "hotar" med lagstiftning om parternas avtal inte fyller gemenskapsmål

Om Europeiska Fackliga Samorganisationen (EFS), Unice och CEEP sluter avtal som skall genomföras av dem själva kommer kommissionen ändå att lägga fram lagförslag, om den anser att avtalen inte uppfyller gemenskapsmålen. Den anser sig kunna använda sin initiativrätt när som helst, även under genomförandeperioden, om den anser att någon av arbetsmarknadens parter förhåller att gemenskapsmålen nås. Det skriver kommissionen i ett meddelande som kom i augusti. Syftet med meddelandet sägs vara att förbättra genomslagskraften för de resultat som kommer ut av den sociala dialogen och främja vidare utveckling byggd på effektivt samspel mellan arbetsmarknadens parter på olika nivåer.

Av meddelandet framgår bland annat att kommissionen inte har särskilt höga tankar om vad den kallar "den nya generationens texter" som EFS, Unice och CEEP har antagit. Uppföljningsbestämmelserna i många texter är oklara och vaga. Effektiv uppföljning på nationell nivå förutsätter att texterna innehåller de-

taljerade bestämmelser på den punkten, anser kommissionen.

Såväl Unice som EFS välkomnar kommissionens positiva inställning till den sociala dialogen och flera av de föreslagna åtgärderna, men är i varierande grad kritiska till hur den vill använda sin initiativrätt. Unice anser att kommissionen främst försöker stärka sin egen roll i den sociala dialogen, och att dess inblandning lägger hinder i vägen för partsautonomin. EFS ser i princip positivt på att kommissionen vill använda sin initiativrätt för att se till att gemenskapens mål uppfylls, men påpekar att inget sägs i meddelandet om vilka kriterier som skall användas. EFS motsätter sig också att kommissionen tar initiativ medan parterna själva håller på att genomföra ett avtal.

Kerstin Ahlberg
Magnus Lundberg

Partnerskap för förändring i ett utvidgat EU Ökad genomslagskraft för den sociala dialogen i EU, Kommissionens meddelande KOM (2004) 557, den 12 augusti 2004

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 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 _____

Att hindra illojal låglönekonkurrens ett allmänintresse som berättigar inskränkning i tjänsters fria rörlighet

Syftet att förebygga illojal konkurrens från företag som betalar sina anställda mindre än minimilön kan vara ett sådant tvingande hänsyn till allmänintresset som motiverar en inskränkning av den fria rörligheten för tjänster. Det slår EG-domstolen fast i en dom där den för första gången tolkar utstationeringsdirektivet (96/71). Domen är av stort intresse mot bakgrund av debatten om kommissionens förslag till direktiv om tjänster på den inre marknaden.

Enligt tysk lag svarar företag i byggbranschen som borgensmän för underleverantörers skyldighet att betala minimilön och avgifter till vissa partsgemensamma kassor. Målet handlar om en murare som var anställd av ett portugisiskt företag och som utstationerades till Tyskland, där hans arbetsgivare var underleverantör till företaget Wolff & Müller. Muraren väckte talan vid arbetsdomstolen i Berlin och yrkade att hans arbetsgivare och Wolff & Müller skulle förpliktas att solidariskt betala lön som han inte fått ut. Wolff & Müller bestred yrkandet med motiveringen att det solidariska ansvaret inskränker friheten att tillhandahålla tjänster som garanteras i artikel 49 i EG-fördraget. Målet gick till Bundesarbeitsgericht som bad EG-domstolen om hjälp med att tolka EG-rätten.

EG-domstolen påminner om att den fria rörligheten kan begränsas av tvingande hänsyn till allmänintresset, förutsatt att begränsningarna är ändamålsenliga och inte går längre än nödvändigt för att uppnå syftet. Skyddet av arbetstagare har redan tidigare erkänts som ett sådant allmänintresse.

Rätten till minimilön är en del av skyddet för arbetstagarna. Det är också de förfaranderegler som gör att rätten till minimilön kan göras gällande, t ex den tyska bestämmelsen om borgensansvar för huvudentreprenören.

Nu hade emellertid Bundesarbeitsgericht påpekat att den tyska lagstiftarens huvudsakliga syfte med lagen var att skydda den nationella

arbetsmarknaden snarare än arbetstagarnas löner. EG-domstolen påpekar då att den nationella domstolen skall pröva om bestämmelserna *objektivt sett* skyddar arbetstagarna, och kontrollera om de medför en verklig fördel för dessa och avsevärt bidrar till arbetstagarnas sociala skydd.

EG-DOMSTOLEN

Bundesarbeitsgericht hade framfört tvivel även om detta. Den menade att det är praktiskt svårt för utstationerade arbetstagare att göra sin rätt till minimilön gällande inför tyska domstolar, och även att skyddet förlorar sitt ekonomiska värde om möjligheten att få arbete i Tyskland minskar.

Men här håller EG-domstolen med muraren själv, liksom den tyska, den österrikiska och den franska regeringen om att de tyska bestämmelserna gynnar utstationerade arbetstagare genom att de kan rikta sina krav mot ytterligare en gäldenär, som dessutom ofta är mer solvent än arbetstagarens egen arbetsgivare. Bestämmelsen innebär alltså objektivt sett ett skydd för arbetstagarna, vil-

ket för övrigt bekräftas av att muraren ju faktiskt väckt talan i tysk domstol, skriver EG-domstolen.

Även om det primära syftet med de tyska bestämmelserna inte är att skydda arbetstagarnas lön utan att förebygga illojal konkurrens från företag som betalar mindre än minimilön, kan detta syfte beaktas som ett sådant tvingande hänsyn till allmänintresset som kan motivera en inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster. Förutsättningen är att inte detta intresse är skyddat av de regler som tjänsteleverantören är underkastad i den stat där han är etablerad, att bestämmelserna verkligen är ägnade att säkerställa att syftet uppnås och att de inte går längre än nödvändigt för att uppnå detta.

EG-domstolen framhåller till sist också att det inte behöver finnas någon motsättning mellan målet att bevara en lojal konkurrens och målet att skydda arbetstagarna. Skäl 5 i utstationeringsdirektivet visar att båda dessa mål kan eftersträvas samtidigt.

Kerstin Ahlberg

Mål C-60/03 Wolff & Müller GmbH & Co. KG mot José Filipe Pereira Félix, dom den 12 oktober 2004

NYA MÅL

Likalön och likabehandling

C-204/04 Kommissionen mot Tyskland

I nästan alla tyska delstater får kvinnor i offentlig tjänst som arbetar mindre än 18 timmar i veckan inte väljas som personalrepresentanter. Det finns inga sakliga skäl för detta, och de deltidsarbetande bör vara representerade eftersom de har särskilda intressen som annars inte beaktas, menar kommissionen, som anser att reglerna innebär indirekt diskriminering av kvinnor och också strider mot deltidsdirektivet (97/81).

C-207/04 Paolo Vergani mot Agenzia delle Entrate, Ufficio locale di Arona

Är det förenligt med likalönsprincipen och likabehandlingsdirektivet (76/207) att den skattesats som tillämpats på avgångsvederlag sätts ned för kvinnor som fyllt 50 år men för män först om de fyllt 55?

C-294/04 Carmen Sarkatzis mot Instituto Madrileño de la Salud

Skall en kvinna som får en anställning när hon är föräldraledig få samma rättigheter som övriga sökande som klarat antagningsprovet? Är möjligheten att få en fast anställning en sådan rätt till befordran som inte får påverkas av att hon är föräldraledig?

Likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung

C-320/04 Kommissionen mot Luxemburg, C-326/04 Kommissionen mot Grekland, C-327/04 Kommissionen mot Finland, C-329/04 Kommissionen mot Tyskland, C-335/04 Kommissionen mot Österrike

Kommissionen har väckt talan om fördragsbrott då inget av länderna i tid har genomfört direktivet om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung (2000/43).

Det blev ingen "Pfeiffer-princip" Direkt effekt fortfarande bara vertikal

Nej, någon ny EG-rättslig princip slogs inte fast när EG-domstolen till sist kom med sin med spänning emotsedd dom i målet Pfeiffer. Direktivs direkta effekt kan fortfarande bara åberopas mot staten, inte mellan privaträttsliga subjekt. Däremot bekräftar domstolen att det inte räcker med en hänvisning i en arbetstagares anställningsavtal till ett kollektivavtal som tillåter längre veckoarbetstid än den som arbetstidsdirektivet stadgar, för att arbetstagaren skall anses ha gått med på att arbeta mer än 48 timmar i veckan.

Enligt arbetstidsdirektivet är den högsta tillåtna arbetstiden 48 timmar i veckan. Enligt artikel 18.1 b i (nu artikel 22.1 a) kan medlemsstaterna dock medge att den gränsen överskrids, på villkor att de vidtar de åtgärder som behövs för att se till att ingen arbetstagare behöver arbeta längre, om inte han eller hon först har givit sitt medgivande till detta.

Tyskland har genomfört direktivet så att det är möjligt att sluta kollektivavtal om längre veckoarbetstid. Den möjligheten har utnyttjats vid det tyska Röda korset. Bernhard Pfeiffer och hans kolleger hade en hänvisning till kollektivavtalet i sina anställningsavtal. De gick till domstol för att få fastslaget att de inte var skyldiga att arbeta mer än 48 timmar i veckan.

EG-domstolen konstaterar först att för att en arbetsgivare skall kunna kräva att en arbetstagare arbetar mer än 48 timmar måste han ha ett individuellt medgivande från arbetstagaren. Ett medgivande som uttrycks av fackföreningar inom ramen för ett kollektivavtal kan inte jämföras med ett sådant. Det följer av syftet med direktivet som är att säkerställa ett verkkningsfullt skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Alla undantag från detta måste omgärdas av garantier för att en arbetstagare som anmodas att avstå från en rätt som följer av direktivet gör detta frivilligt och med full insikt. Det är särskilt viktigt eftersom arbetstagaren är den svagare parten i anställningsförhållandet. Det gör det nödvändigt att

frånta arbetsgivaren möjligheten att kringgå motpartens vilja eller inskränka dennes rättigheter utan att denna uttryckligen har gett sitt medgivande. Medgivandet måste alltså inte bara vara individuellt utan också uttryckligt och lämnat av fri vilja. De villkoren är inte uppfyllda då det en-

EG-DOMSTOLEN

bart finns en hänvisning till kollektivavtalet i anställningsavtalet. Det är nämligen inte alls säkert att arbetstagaren känner till vad detta innebär när han ingår anställningsavtalet, påpekar EG-domstolen.

Klar är alltså att Pfeiffer och hans kolleger inte är skyldiga att arbeta mer än 48 timmar. Men vilka regler skall den tyska domstolen stödja sig på för att skipa rätt? Kollektivavtalet är fullt förenligt med den tyska arbetstidslagen. Felet är att lagstiftaren inte har genomfört direktivet korrekt. Som *EU & arbetsrätt* tidigare rapporterat fanns det tecken som kunde tyda på att EG-domstolen var på väg att etablera en ny EG-rättslig princip om så kallad horisontell direkt effekt i detta mål (se nr 1/2004 sid 1), som skulle innebära att nationella domstolar kunde tillämpa direktivregler direkt i tvister mellan enskilda, när en stat inte har genomfört ett direktiv korrekt. Och visserligen konstaterar EG-domstolen att arbetstidsdirektivets artikel 6 punkt 2 har direkt effekt, men den håller fast vid att den direkta effekten bara är vertikal, d v s att den enbart kan åberopas mot staten.

I stället utvecklar EG-domstolen sitt resonemang kring principen om så kallad direktivkonform tolkning. Den innebär att de nationella domstolarna så långt som möjligt måste tolka nationell rätt mot bakgrund av ett direktivs ordalydelse och syfte för att nå det resultat som direktivet syftar till. Och även om den principen i första hand rör tolkningen av bestämmelser som antagits för att införliva direktivet, så är den inte begränsad till tolkningen av dessa utan kräver att den nationella domstolen beaktar *hela* den nationella rätten för

att avgöra i vilken mån den kan tillämpas utan att det får ett resultat som strider mot direktivets syfte.

Om det enligt de tolkningsprinciper som erkänns i nationell rätt är möjligt att tolka en bestämmelse så att man kan undvika en konflikt med en annan bestämmelse i nationell rätt, eller avgränsa dess räckvidd genom att tillämpa den bara i den mån den är förenlig med den andra bestämmelsen, är den nationella domstolen skyldig att använda samma metoder för att nå det resultat som eftersträvas med direktivet.

Samma tema varierar i ytterligare ett antal stycken, och EG-domstolen tycks inte veta hur noga den skall understryka att den tyska domstolen måste göra allt som står i dess makt för att hindra att de anställda vid det tyska Röda Korset tvingas arbeta mer än 48 timmar i veckan.

Kerstin Ahlberg

Mål nr C-397/01 – C-403/01 Bernhard Pfeiffer m fl mot Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, dom den 5 oktober 2004

NYA MÅL

Fri rörlighet

C-178/04 Franz Marbold mot Land Baden-Württemberg

Strider det mot reglerna om fri rörlighet att ta tillbaka ett lönetillägg när en professor flyttar till ett universitet i ett annat medlemsland?

C-244/04 Kommissionen mot Tyskland

Medborgare i tredje land som skall utstationeras till Tyskland måste ha ett arbetstillstånd som beviljas endast om arbetstagaren varit anställd hos det utsändande företaget minst ett år. Detta är, enligt kommissionen, en omotiverad och oproportionerlig begränsning av den fria rörligheten.

C-255/04 Kommissionen mot Frankrike

Artister som kommer från andra medlemsstater för att arbeta i Frankrike förutsätts där vara anställda hos dem som engagerar artisterna, även om de är erkända som egenföretagare i hemlandet. Detta försvarar för utländska artister att få engagemang. Kommissionen anser att detta innebär en otillåten begränsning av den fria rörligheten för tjänster.

Värnplikt och föräldraledighet inte jämförbara vid beräkning av avgångsvederlag

Enligt österrikisk rätt har arbetstagare på vissa villkor rätt till avgångsvederlag. Vederlagets storlek beror bl a på hur länge arbetstagaren varit anställd. Av lag följer att tid då arbetstagare är ledig för värnpliktstjänstgöring anses som anställningstid vid beräkning av vederlaget. Detta gäller såväl för den obligatoriska delen som för den längre utbildning som de värnplikti- ga frivilligt kan genomgå. Enligt österrikisk rätt finns vidare en obligatorisk mammaledighet i anslutning till förlossningen. Därutöver kan föräldrarna ta ut föräldraledighet. Någon uttrycklig lagregel om att mamma- och/eller föräldraledighet skall beaktas som anställningstid vid beräkning av avgångsvederlag finns inte. I rättspraxis har dock antagits att den obligatoriska mammaledigheten skall beaktas.

I ett mål vid Oberster Gerichtshof har en fackförening yrkat att föräldraledighet på samma sätt som ledig-

het vid värnplikt skall ingå i beräkningsunderlaget. Den framhåller att värnplikt är obligatorisk för män, medan föräldraledigheten till drygt 98 procent utnyttjas av kvinnor. Skillnaden i behandling utgör, enligt föreningen, indirekt diskriminering enligt artikel 141 i EG-fördraget.

EG-DOMSTOLEN

Oberster Gerichtshof begärde förhandsbesked från EG-domstolen. Denna konstaterade att avgångsvederlag är lön och att regler om beräkning av avgångsvederlag omfattas av likalönsprincipen i artikel 141 och likalönedirektivet (75/117).

Därefter prövade domstolen om det strider mot dessa bestämmelser att ledighet för värnplikt, som till största delen fullgörs av män, men inte föräldraledighet, som till största delen tas ut av kvinnor, beaktas vid beräkning av avgångsvederlag. Domstolen framhöll att en förutsätt-

ning för att likalönsprincipen skall vara tillämplig är att de manliga och de kvinnliga arbetstagarna befinner sig i en jämförbar situation. Domstolen fann att så inte var fallet här, eftersom de två typerna av ledighet vilar på olika skäl. Värnplikt är en medborgerlig skyldighet som fullgörs i samhällets intresse, medan föräldraledighet, som innebär att en arbetstagare frivilligt tar hand om sitt barn, motiveras av arbetstagarens och dennes familjs intressen. Domstolen tillmätte det ingen betydelse att värnpliktstjänstgöring frivilligt kan förlängas, och att "frivilligheten" i föräldraledigheten i praktiken kan vara begränsad på grund av det är svårt att hitta barnomsorg. Arbetstagarna ansågs därför inte befinna sig i jämförbara situationer.

Jonas Malmberg

Mål C-220/02 Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten mot Wirtschaftskammer Österreich, dom den 8 juni 2004

NYA MÅL

Åldersdiskriminering

C-261/04 Gerhard Schmidt mot Senebogen Maschinenfabrik GmbH. Hindrar det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78) att man tillåter att anställningsavtal med arbetstagare som fyllt 52 år tidsbegränsas utan saklig grund?

Visstidsarbete

C-180/04 Andrea Vassallo mot Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate
Hindrar direktivet om visstidsarbete (1999/70) en nationell reglering som utesluter att tidsbegränsade anställningar omvandlas till tillsvidareanställningar? Om svaret är ja, ger direktivet enskilda en omedelbart verkställbar rätt till tillsvidareanställning i enlighet med nationella regler som avser näraliggande fall?

C-212/04 Konstantinos Adeneler m fl mot Ellinikos Organismos Galaktos
Innebär det faktum att avtal om tids-

begränsad anställning följer av en lag en sådan objektiv grund som motiverar fortlöpande förnyelse av tidsbegränsade anställningar? Är regler enligt vilka tidsbegränsade anställningar anses vara "på varandra följande" endast om det inte går mer än 20 arbetsdagar mellan dem förenliga med direktivet om visstidsarbete?

C-261/04 Gerhard Schmidt mot Senebogen Maschinenfabrik GmbH.
Innebär visstidsdirektivets förbud mot att minska den allmänna skyddsniån ett förbud mot en försämring i form av en sänkning av en åldersgräns från 60 till 58 år? Hindrar direktivet en bestämmelse som inte innehåller någon regel för att förhindra missbruk?

Föräldraledighet

C-185/04 Ulf Öberg mot Stockholms läns allmänna försäkringskassa
Är ett krav på att en förälder skall ha varit bosatt och försäkrad i en medlemsstat minst 240 dagar före barnets födelse för att få föräldrapenning förenligt med reglerna om fri rörlighet för arbetstagare och med föräldraledighetsdirektivet (96/74)?

Företagsöverlåtelse

C-232/04 och C-233/04, Nurten Güneş-Görres respektive Gül Demir mot Securior Aviation Limited Securior Aviation (Germany) Limited och Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG.
Vilken betydelse har olika förhållanden kring den utrustning som används för bedömningen av om ett byte av entreprenör innebär en övergång av verksamhet i överlåtelsedirektivets (2001/23) mening?

Arbetsmiljö

C-319/04 och C-333/04 Kommissionen mot Luxemburg
Luxemburg har inte i tid genomfört direktiven om arbetstiden för sjömän (1999/63) och om säkerhet och hälsa för arbetstagare som utsatt för faror orsakade av explosiv atmosfär (1999/92).

C-377/04 och C-378/04 Kommissionen mot Österrike

Österrike har inte i tid genomfört direktiven om säkerhet och hälsa för arbetstagare som utsatts för faror orsakade av explosiv atmosfär respektive om skydd mot carcinogener och mutagena ämnen (1999/38).

Högintressant avhandling om social trygghet ur genderperspektiv

Vicki Paskalia: Free Movement of Persons and Social Security. Gender Implications of EC Regulation 1408/71. Akademisk avhandling, Stockholms universitet 2004, 470 sid, ISBN 91-7265-874-6

EUs regler om samordning mellan medlemsstaternas sociala trygghetssystem för migrerande personer är ett ständigt växande rättsområde. *Vicki Paskalias* doktorsavhandling om lagvalsreglerna i förordning 1408/71 är därför extra viktig att lyfta fram. Hennes teoretiska ansats är ett genderperspektiv med fokus på hur förhållanden som är specifika för kvinnor täcks in av lagregler och domstolspraxis. Den metodologiska ansatsen är traditionellt juridisk, men med ett socialpolitiskt anslag.

Avhandlingen presenterar inledningsvis olika typmodeller för social trygghet i EUs medlemsstater och konstaterar att de sociala trygghetssystemen, framför allt socialförsäkringarna, är uppbyggda kring idén om en manlig familjeförsörjare, där maka och barn ses som innehavare av härledda rättigheter, inte självständiga individuella rättigheter.

I sin undersökning fokuserar Paskalia på den personkrets som förordning 1408/71 skall omfatta (art 1), och på vissa sociala risker (art 4). De frågor hon ställer är hur avbrytande av lönearbete på grund av barnafödande, medflyttande när andra familjemedlemmar flyttar eller ändrad familjestatus, påverkar den enskildes rätt enligt *lex loci laboris*. Paskalia konstaterar att de sociala trygghetssystemen, med arbetsrelaterade socialförsäkringar som grundstomme, inte fungerar tillfredsställande och att nuvarande förordning inte är tillräcklig för att garantera kvinnor social trygghet vid flyttningar mellan medlemsstaterna. Bland annat uppstår problem med beräkning av pensionsrätt när modern flyttar under den tid hon avstår från förvärsarbete, och vid skilsmässor, då det finns risk att kvinnor förlorar sina härledda rättigheter utan kompensation.

Ett grundläggande problem visar

sig vara skillnaden mellan bosättningsrelaterade och arbetsrelaterade sociala trygghetsförmåner i de nationella systemen. Av stort intresse torde följaktligen vara hur domstolen hanterat utslutandet av socialt bistånd i art 4.4 och den därav framväxande kategorin hybridförmåner.

Avhandlingen är en systematisk

genomgång av regler och rättspraxis, väl genomförd och högeligen intressant. Författaren förlorar aldrig sitt fokus, trots det omfattande materialet och all intressant kunskap som presenteras. Den rekommenderas varmt för studier och för diskussion om vilka principer som skall styra utformningen av sociala trygghetssystem; vad vi egentligen efterfrågar och är i behov av.

Lotti Ryberg-Welander

Fil dr, Socialhögskolan i Stockholm

Hot mot danska modellen kommer från annat håll än EU?

Peter Nedergaard (red): Den danske model i et integreret Europa Festskrift i anledning af Einar Edelbergs 40 års jubileum, Jurist- og Økonomforbundets forlag 2004, 253 sid, ISBN 87-574-1046-1

Artiklarna i denna festskrift är samlade i fyra avdelningar:

1) Arbetsrätten och den danska modellen 2) Erfarenheter av den danska modellen 3) Den europeiska integrationen och avtalssystemen i medlemsländerna samt 4) EUs stadga om grundläggande rättigheter. Indelningen tycks inte helt självklar. Många av artiklarna är variationer på samma tema: Visst har anpassningen till EG/EU inneburit att "den danska modellen" med försteg för reglering genom kollektivavtal fått modifieras något, men i grunden är den fortfarande densamma. För den som har följt debatten om möjligheterna att genomföra direktiv med kollektivavtal av nordisk typ finns här inte så mycket nytt att hämta. *Jesper Dues* och *Jørgen Steen Madsens* bidrag skiljer sig dock från de övriga genom att diskutera om det inte finns andra faktorer än krav från EU som på sikt kan underminera kollektivavtalssystemet. En är möjligheten att parterna – när Danmark nu en gång för alla tvingats införa viss lagreglering – börjar vända sig till det politiska systemet i stället för att ta gemensamt ansvar för sina mellanhavanden, beroende på var de kan tänkas få störst framgång. En annan är ett tryck underifrån på kollektivavtalen, från företagsledningar som vill ha större rörelsefrihet.

Självreglering är inget självändamål,

och den kommer inte att få fortsatt uppbackning om den upphör att vara funktionell, d v s om den inte säkrar både företagets konkurrenskraft och löntagarnas arbetsvillkor.

En helt annan vinkel anlägger *Marianne Norrbom*, som ifrågasätter den danska metoden att genomföra EG-direktiv i första hand genom kollektivavtal. Den innebär, enligt henne, ett rättssäkerhetsproblem eftersom tvister om dessa kollektivavtal löses genom *faglig voldgift* inom parternas eget tvistelösningssystem där besluten inte publiceras.

Andra artiklar handlar bland annat om danska arbetsgivares möjligheter att kontrollera de anställdas alkohol- och narkotikabruk, om rätten att ta till stridsåtgärder för att genomdriva konkurrerande krav på kollektivavtal och om möjligheten att överbrygga gapet mellan olika fackliga och arbetsrättsliga traditioner i ett europeiskt företagsråd. För den som läser tyska, slutligen, finns en artikel om det dansk-tyska avtalet om semesterlön för byggnadsarbetare som utstationeras mellan de båda länderna (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2002 sid 5).

Kerstin Ahlberg

Läsvärt om strejkrätten

Tonia Novitz, International and European Protection of the Right to Strike, Oxford university press, 2003, 419 sid, ISBN 0-19-829854-4

Tonia Novitz bok är en reviderad version av hennes avhandling. Den spänner över ett vitt

forts på sid 16

Läsvärt om strejkrätten ...

forts från sid 15

fält och inleds med en diskussion om strejkrättens funktion i det moderna samhället. Fokus ligger dock på hur tre internationella organisationer ILO, Europarådet och EU, formulerat skydd för strejkrätten. Deras olika ställningstaganden analyseras bland annat utifrån de olika organisationernas konstitutioner. I det avslutande kapitlet diskuteras möjligheten att utveckla och anpassa strejkrätten till en globaliserad arbetsmarknad. Någon klart framkomlig väg kan dock inte skönjas.

Novitz bok ger en bred bild av strejkrätten betraktad ur ett internationellt perspektiv och är klart läs- värd.

Petra Herzfeld Olsson



KALENDARIET

I februari fortsätter Arbetslivsinstitutets serie med öppna arbetsrättsseminarier på Vanadisvägen 9 i Stockholm.

onsdagen den 2 februari 2005 kl 15 – 17

Corporate Governance och medbestämmande i EU-rätten

Ett seminarium om hur synen på arbetstagarnas inflytande på företagets styrning varierar inom EU. Inledare professor *Niklas Bruun*.

Den aktuellaste informationen om seminarierna finns alltid på <http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>

Arbetslivsinstitutet inbjuder till konferensen Tio år med EU

– effekter på svensk arbetsrätt och arbetsmarknad

onsdagen den 19 januari 2005

I januari 2005 är det tio år sedan Sverige blev medlem i EU. Med ett decenniums erfarenheter finns det skäl att ställa frågan vilken betydelse medlemskapet haft för den arbetsrättsliga lagstiftningen, kollektivavtalssystemet, partsrelationerna, arbetsmarknadspolitiken och den sociala tryggheten.

Program:

- 9.30–9.45 **Välkomstanförande**
Generaldirektör *Inger Ohlsson*, Arbetslivsinstitutet
- 9.45–10.45 **Den arbetsrättsliga lagstiftningen**
Professor *Niklas Bruun* och professor *Jonas Malmberg*, Arbetslivsinstitutet
Kommentator: *Cathrine Lilja Hansson*, ordförande i Arbetsdomstolen
- 11.00–12.00 **Arbetsmarknadens parter i EU**
Forskningsledare *Jon-Erik Dølvik*, FAFO, Oslo
Kommentatorer: ombudsman *Bo Rönngren*, LO, *Sverker Rudeberg*, Svenskt Näringsliv
- 12.00–13.00 **Lunch**
- 13.00–14.00 **EUs sysselsättningsstrategi och svensk arbetsmarknadspolitik**
Professor *Lars Magnusson*, Arbetslivsinstitutet
Kommentator: professor *Allan Larsson*, fd generaldirektör vid Europeiska kommissionen
- 14.15–15.00 **Den svenska socialförsäkringen efter EU-inträdet**
Professor *Lotta Vahlne Westerhäll*, Göteborgs universitet
Kommentator: utredare *Gunvall Grip*, Folksam
- 15.15–17.00 **Den sociala dimensionen år 2015**
Hans Andersson, styrelseordförande, Arbetslivsinstitutet
Anna Ekström, ordförande, SACO
Jan-Peter Duker, Stf VD, Svenskt Näringsliv
- 17–
Eftersnacks
Moderatorer: *Inger Ohlsson*, *Kerstin Ahlberg* och *Petra Herzfeld Olsson*

Plats: Näringslivets Hus, Storgatan 19, Stockholm

Deltagaravgift: 300 kr plus moms. Avgiften faktureras

Anmälan görs till: Magnus Lundberg, magnus.lundberg@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, Måreta Jonzon, Ruth Nielsen. **Postadress:** Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-113 91 STOCKHOLM, Sverige. **Pressläggning:** 7 december 2004 **Nästa nr kommer:** mars 2005. Arbetsmiljöverkets tryckeri **ISSN** 1402-308