

Norska "allmenngjøringsloven" påstås strida mot EES-avtalet

Det tog tio år innan den norska lagen om allmängiltigförklaring av kollektivavtal togs i bruk. Men sedan oktober 2004 har *Tariffnemnda* plötsligt fått mycket att göra, och i regeringskansliet överväger man nu att föreslå en rätt för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer till insyn i löner och anställningsvillkor i företag som omfattas av ett beslut om allmängiltigförklaring. Samtidigt angrips systemet för allmängiltigförklaring av Näringslivets Hovedorganisasjon med motiveringen att det strider mot EES-avtalet.

Fri rörlighet för tjänster är en av grundpelarna i EUs/EES inre marknad. Fruktan för att utländska arbetstagare skulle jobba i Norge på orimliga villkor och därigenom bidra till att norska arbetstagare konkurreras ut, gjorde att vi fick en egen lag om allmängiltigförklaring av kollektivavtal som trädde i kraft samtidigt som EES-avtalet 1994. Lagen ger *Tariffnemnda* befogenhet att besluta att ett rikstäckande norskt kollektivavtal helt eller delvis skall gälla för alla arbetstagare som utför arbete av det slag som avtalet omfattar. Sådana beslut kan också få betydelse för arbetstagare som är utstationerade till Norge. Norge har ingen lagstadgad minimilön, men regler om lön skall gälla också för utstationerade arbetstagare om sådana regler följer av allmängiltiga kollektivavtal.

Det tog tio år innan allmängiltighetslagen för första gången togs i bruk – först och främst för att arbeidskraftsinvandringen inte fick en sådan omfattning som väntat. Med EES-

utvidgningen österut har detta ändrats och användningen av utländsk arbetskraft har ökat kraftigt. Det gäller särskilt tillhandahållande av tjänster med utsända arbetstagare på tillfälligt uppdrag i Norge, speciellt i byggnads- och anläggningsarbete. *Tariffnemnda* har hastigt fått mycket att göra och har hittills fattat tre beslut om allmängiltigförklaring. Det första i oktober 2004 gällde kollektivavtal för några petroleumanläggningar på land. Därefter beslöt nämnden den 29 juni 2005 att allmängiltigförklara avtal för byggbranschen i Oslo-regionen. Det senaste beslutet kom den 24 november 2005 och gällde byggarbetsplatser i Hordalands fylke. Det är kollektivavtalens minimilöner som är utgångspunkten i alla beslut, men en rad tillägg ger högre lön än minimilön.

I förarbetena till allmängiltighetslagen analyserades dess förhållande till EG-rätten. Man slog fast att varje land har rätt att utvidga sin egen lagstiftning och egna kollektivavtal om löner och anställningsvillkor till att omfatta allt avlönat arbete som utförs i landet, förutsatt att reglerna inte formellt eller i praktiken är diskriminerande.

Arbets- og sosialdepartementet har nu utvärderat lagen och har bland annat analyserat de EG-rättsliga frå-

forts på sid 2

- Uppgörelse om M/S Rosella s 3
- Dansk jobbträning ej tvångsarbete s 4
- Nationell rätt avgör insidermål s 5
- Yttranden hindrar fri rörlighet? s 7

Förlikning om yrkesförarens körtider

Många års arbete med att strama upp regleringen och kontrollen av arbetstiderna för yrkesförare tycks nu gå mot sin fullbordan, sedan ministerrådet och Europaparlamentet den 6 december förlikats om hur förordningen om körtid och vilotid vid vägtransporter (3820/85) skall ändras och om innehållet i en förordning om färdskrivare och ett direktiv om hur medlemsstaterna skall kontrollera att reglerna följs. Nu återstår bara att ministerrådet och parlamentet var för sig antar de texter man enades om i förlikningskommittén.

Reglerna om *körtid och vilotid* kompletterar direktivet om yrkesför-

rarnas *arbetstid* (2002/15) som antogs 2002 (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2002 sid 3). De nya reglerna skulle bland annat innebära att förarnas dygnsvila blir en timme längre, att de garanteras minst 45 timmars sammanhängande vila var fjortonde dag – något som sägs vara en nyhet i de flesta medlemsländer – och att längsta tillåtna körtid per vecka sänks från 74 till 56 timmar. En annan nyhet är att det skulle bli arbetsgivarna, inte förarna själva, som ställs till ansvar för brott mot reglerna. En anledning till att det har varit svårt att enas är att reglerna förmodas få kraftig inverkan på transportbranschen.

Kerstin Ahlberg

Ny norsk arbetslivslag hinner inte träda i kraft innan den ändras

Stortinget antog den 16 december på förslag av den nya norska regeringen en "återställare" som innebär att stora delar av den nya arbetslivslag som klubbad i somras aldrig kommer att träda i kraft.

Det var i juni 2005 som Stortinget antog den nya lag om arbetsmiljö, arbetstid och anställningsskydd – arbetslivslagen – som hade förberetts under flera års arbete i *Arbeidslivslovutvalget*. Lagen skall träda i kraft den 1 januari 2006. Den nya norska regeringen, som tillträdde i oktober, har emellertid genom en lag som antogs av Stortinget i mitten av december redan drivit igenom ändringar i reglerna om tidsbegränsad anställning, verksamhetsövergång, rätten att kvarstå i anställningen under en uppsägningstvist och arbetstid.

Regeringen Stoltenberg menar att

dess ändringar är så viktiga för skyddet av arbetstagarna att de måste genomföras innan den nya arbetsmiljölagen träder i kraft. Samtidigt varslar man om att departementet under våren 2006 kommer att föreslå nya regler om yttrandefrihet i anställningsförhållanden för att arbetstagare skall kunna slå larm om missförhållanden (whistleblowing) och att man kommer att analysera om det behövs fler ändringar i arbetslivslagen. Exempel på frågor som då kan komma att tas upp är beredskap och jour i hemmet och den närmare regleringen av rätten att välja om man skall stanna kvar hos den gamla arbetsgivaren eller följa med till förvärvaren vid överlåtelse av verksamhet. Stortinget har dessutom bett regeringen att tillsätta en utredning om reglerna om undantag från lagens regler om arbetstid.

Norska "allmenngjøringsloven"...

forts från sid 1

gorna närmare. Man slår fast att lagen håller sig inom EES-rättens ramar. I utvärderingsrapporten ber man också om synpunkter på ett förslag om att ge berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer rätt till insyn i löne- och anställningsvillkor i företag som omfattas av ett beslut om allmängiltigförklaring. Departementet understryker att det inte slutligen har tagit ställning till om någon proposition skall läggas fram i Stortinget.

Arbetstagarorganisationerna förespråkar en sådan rätt till insyn, medan arbetsgivarna är emot.

Mot den bakgrunden bad Næringslivets Hovedorganisasjon professorn i juridik *Olav Kolstad* och juris doktorn *Erling Hjelmeng* göra en närmare analys av de EES-rättsliga aspekterna på rätten till insyn. Kolstad och Hjelmeng lade den 17 november fram en rapport om vissa EES-rättsliga aspekter på allmängiltighetslagen. Deras viktigaste slutsats är att det norska allmängiltigförklaringsinstitutet innebär ett otillåtet hinder för den fria rörligheten för tjänster. Dels för att lagen

inte anger närmare villkor för att ett kollektivavtal skall kunna allmängiltigförklaras, dels på grund av *Tariffnemndas* befogenhet att besluta om allmängiltigförklaring för delar av en bransch. En eventuell rätt till insyn skulle bli en börda för de berörda företagen och blir därför föremål för en proportionalitetsbedömning. Kolstad och Hjelmeng drar slutsatsen att en insyns rätt skulle vara oproportionerlig. De hänvisar bland annat till att en rätt till insyn som riktar sig mot sådana upplysningar som myndigheterna kan skaffa sig genom den ordning för samarbete mellan medlemsstaternas förvaltningar som utstationeringsdirektivet förutsätter skulle vara oproportionerlig. Vidare skulle en rätt till insyn innebära en viss risk för att konkurrenskänslig information spreds och den skulle också kunna strida mot EUs direktiv om skydd för personuppgifter.

Det sista ordet om förhållandet mellan allmängiltigförklaringsinstitutet och EES-rätten är inte sagt. Departementets förslag och slutsatser väntas i början av 2006.

Mona Næss, advokat

Bland de nyheter i den nya arbetslivslagen från i somras som aldrig kommer att träda i kraft kan man nämna den generella möjligheten att anställa på begränsad tid i sex månader, med möjlighet till förlängning i ytterligare sex, och möjligheten att anställa på begränsad tid när "arbetstagare bara behövs för att utföra ett bestämt uppdrag". I stället kommer regeln från § 58 A i den gamla arbetsmiljölagen att leva vidare efter årsskiftet. Enligt den är det tillåtet att anställa på begränsad tid "när arbetets beskaffenhet kräver det och arbetet skiljer sig från det som normalt utförs i verksamheten".

Också arbetstagarens rätt att kvarstå i anställningen tills en tvist om en uppsägning är slutligt avgjord bevaras. Annars skulle den rätten ha begränsats.

Andra regler som skulle ha ändrats genom den nya arbetslivslagen är de som rör arbetstagares rättigheter vid övergång av verksamheter. Den "valrätt" för arbetstagaren som har utvecklats i rättspraxis skulle ha avskaffats. Men inte heller denna ändring hinner träda i kraft innan rättsläget återställs, och den gamla okodifierade regeln lever vidare. Här kan man vänta ytterligare förslag nästa år.

Slutligen gäller återställaren också vissa av reglerna om arbetstid.

Regeringen ansåg inte att det behövdes något remissförfarande denna gång. De förslag som nu antagits hade blivit grundligt diskuterade i samband med *Arbeidslivslovutvalget*s betänkande och propositionen om den nya arbetslivslagen.

Mona Næss, advokat

Margit Wallsten leder utbildningscentrum

Margit Wallsten har anställts för att leda uppbyggnaden av det nya utbildningscentrum för europeisk arbetsrätt och europeiska arbetsmarknadsrelationer som Arbetslivsinstitutet håller på att inrätta på Gotland. Margit Wallsten har bland annat arbetat på Svenska Arbetsgivarförbundet och varit Svenskt Näringslivs representant i Bryssel. På senare år har hon bedrivit egen konsultverksamhet.

Vikingslinjen och Sjömans-Unionen gör upp om Rosella – men rättsprocesserna fortsätter

Vikingslinjen avstår från att flagga ut M/S Rosella. I gengäld går Finlands Sjömans-Union med på vissa undantag från det gällande kollektivavtalet. Det är innebörden av en överenskommelse som de ingick någon vecka efter att besvärsinstansen Court of Appeal i London beslutat att upphäva den dom som bland annat innefattade förbud mot fackliga påtryckningsåtgärder i samband med den planerade utflaggningen.

Vikingslinjen (Viking Line ABP) avstår alltså tillsvidare från att flagga ut M/S Rosella. I gengäld har parterna kommit överens om att ändra

det s.k. passagerarfartygsavtalet, så att vissa förmåner som naturaförmåner, betjäningssvoden och semesterpenning, inte utges till arbetstagare som nyanställs efter att avtalet ingåtts. Avtalet är i kraft till 29 februari 2008. I offentligheten har det hävdats att avtalet gör det möjligt att spara in ca 10 procent på lönekostnaderna för personalen på M/S Rosella.

Avtalet innehåller ingen som helst hänvisning till de pågående rättsprocesserna i London och Helsingfors (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2005 sid 1). Det innebär alltså att processen i London kan väntas löpa vidare åt-

minstone tills det står klart hur EG-domstolen bedömer de principfrågor som förelagts den (se artikeln nedan). I Helsingfors har Vikingslinjen velat få fastslaget att domslutet från den engelska underrätten är verkställbart i Finland enligt den så kallade Bryssel-förordningen (44/2001). Målet handläggs för närvarande av Helsingfors hovrätt efter besvär från Sjömans-Unionen. Efter som någon verkställbar dom inte längre finns kan man förvänta sig att den processen avvecklas i relativt snabb takt. För närvarande pågår skriftväxling mellan parterna.

Niklas Bruun

Tveksamt om regler om fri rörlighet alls skall tillämpas på stridsåtgärder, anser engelsk besvärsinstans

Frågan är om EG-fördragets regler om etableringsfrihet och fri rörlighet för tjänster överhuvudtaget skall tillämpas på fackliga stridsåtgärder som syftar till att få ett kollektivavtal till stånd? Och även om de skulle vara tillämpliga, har de då horisontell direkt effekt så att de kan tillämpas direkt mellan privata rättssubjekt som en arbetsgivare och en facklig organisation? Det är frågor som den engelska Court of Appeal ställer till EG-domstolen i målet mellan Vikingslinjen och Finlands Sjömans-Union, FSU, och Internationella Transportarbetarefederationen, ITF (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2005 sid 1). Den engelska domstolen förefaller alltså ha en mer förutsättningslös utgångspunkt än den svenska Arbetsdomstolen haft när den bitt EG-domstolen tolka EG-rätten i det så kallade Vaxholms-målet, som ju rör en snarlik situation.

Det argument som kan tala för att de stridsåtgärder som FSU och ITF varslade om överhuvudtaget inte omfattas av reglerna om fri rörlighet är att rätten till fackliga stridsåtgärder är en grundläggande rättighet som erkänns i EG-fördragets avdelning XI om socialpolitik. Domarna Lord Justice Waller och hans kolle-

ger *Mummery* och *Tuckey* anser att det ligger en del i det argumentet. Åtminstone har de svårt att tänka sig att det krävs att en facklig organisation – ytterst inför EG-domstolen – i varje enskilt fall kan rättfärdiga en stridsåtgärd som hindrar den fria rörligheten. En annan sak är om stridsåtgärden inte alls har något sådant socialpolitiskt syfte som nämns i fördraget.

Å andra sidan: Om EG-domstolen ändå skulle komma fram till att artiklarna om fri rörlighet är tillämpliga – och att de har direkt effekt – talar mycket för att det föreligger ett fall av indirekt diskriminering. Den fråga som då uppstår är

om FSUs och ITFs handlande kan rättfärdigas med hänvisning till att rätten till fackliga stridsåtgärder är en grundläggande rättighet.

I EG-domstolen har målet be-teckningen C-438/05. Liksom den svenska arbetsdomstolen vill den engelska domstolen att målet behandlas med förtur.

Kerstin Ahlberg

The Supreme Court of Judicature Court of Appeal (Civil division), Case No; A3/2005/1393(A) and 1393 och A3/2005/1394(A) and 1394, dom den 3 november 2005

Domen med de exakta frågorna finns att läsa i sin helhet på Forum för forskning om arbetsrätt <http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>

Ingen snabbbehandling av Laval-målet

Målet C-341/05 mellan Laval un Partneri och två svenska fackförbund ("Vaxholmsmålet") kommer inte att behandlas snabbare än vanligt av EG-domstolen. Enligt rättegångs-reglerna är detta möjligt i undantagsfall, om det framgår av de omständigheter som den nationella domstolen åberopar att det är synnerligen brådskande att avgöra frågan. Den svenska Arbetsdomstolen har bara hänvisat till den betydelse

som målets utgång kan få för den svenska arbetsmarknaden och det räcker inte, skriver EG-domstolen i ett beslut. Även om man kan anta att det i själva verket är fler arbetsplatser som berörs än skolbygget i Vaxholm, har AD ändå inte visat att det är synnerligen brådskande att avgöra målet.

Kerstin Ahlberg

Mål nr C-341/05, beslut av domstolens ordförande den 15 november 2005

Sverige lagreglerar inte övervakning av kollektivavtal

Det är tveksamt om det finns så stora problem med bristande efterlevnad av kollektivavtal på arbetsplatser där den fackliga organisationen saknar medlemmar att fråga behöver lagregleras. Det konstaterade professor *Birgitta Nyström* när hon i november överlämnade resultatet av utredningen om hur fackliga organisationer kan ges möjligheter till en effektivare bevakning av kollektivavtal till arbetslivsminister Hans Karlsson.

Utredningen tillsattes i följd på önskemål inte minst från de fackliga organisationerna (se *EU & arbetsrätt* nr 3-4/2004 sid 2), men i september i år begärde LO och Svenskt Näringsliv gemensamt att utredningen skulle läggas ned sedan organisationerna träffat överenskommelser som till viss del avser att reglera den fråga som utredningen haft att undersöka (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2005 sid 2). Birgitta Nyström hänvisar också till dessa, och konstaterar att behovet av lagstiftning därmed har blivit än mindre. Denna ståndpunkt delas även av arbetslivsministern, som i ett pressmeddelande hänvisar till samma överenskommelser och säger att den svenska modellen där arbetsmarknadens parter tillsammans löser frågor och skapar gemensamma ramar fungerar väl och att utredningen därför inte kommer att läggas till grund för någon form av lagstiftning.

Överenskommelserna gäller visserligen enligt ordalydelsen endast då en arbetsgivare tillfälligt inträder i en svensk arbetsgivarorganisation, men enligt Birgitta Nyström kan man anta att liknande bestämmelser i framtiden även kommer att införas i motsvarande hängavtal.

I utredningen konstaterar hon dock att det, oberoende av behovet, ingår i uppdraget att föreslå hur en reglering kan utformas. Enligt förslaget åläggs arbetsgivaren, efter skriftlig begäran från kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation, att lämna ut den information som behövs för att organisationen skall kunna kontrollera om arbetsgivaren följer kollektivavtalets bestämmelser

om lön och andra anställningsvillkor. Arbetsgivaren skall dock vara skyldig att lämna ut informationen endast om det finns skälig anledning att anta att kollektivavtalet inte följs. Enligt förslaget skulle regleringen gälla alla arbetsplatser där kollektivavtal gäller. Utredningen föreslår även att kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation genom 10 § MBL bör ges rätt att förhandla med arbetsgivare även beträffande arbetstagare som inte är medlemmar i organisationen, något som inte är möjligt idag.

Som *EU & arbetsrätt* rapporterade

Dansk "jobbträning" är inte tvångsarbete...

Att kräva att arbetslösa deltar i sk individuell jobbträning för att få kontantstöd enligt den danska lagen om aktiv socialpolitik är inte tvångsarbete i den mening som avses i Europakonventionen om mänskliga rättigheter eller ILOs konventioner 29 och 122. Det har nu slutligen Danmarks Højesteret slagit fast, med instämmande i de skäl som Østre landsret angav för att avslå en arbetslös mans yrkande om

i nr 2/2005 sid 2 har man även i Finland utrett en effektivisering av tillsynsmöjligheterna avseende utstationerade arbetstagare. Det resulterade i ett lagförslag som antogs den 12 december. Lagen innebär bl. a. att företag som utstationerar arbetstagare till Finland men saknar verksamhetsställe där som regel skall utse en företrädare i Finland, hos vilken uppgifter om de utstationerade arbetstagarna skall förvaras. Förtroendevalda personalrepresentanter skall även kunna få ut uppgifter från denne företrädare om de utstationerade arbetstagarnas anställningsvillkor.

Magnus Lundberg

SOU 2005:89 Bevakning av kollektivavtals efterlevnad

att han skulle få kontantstöd trots att han vägrat att delta i ett arbetsmarknadspolitiskt program (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2003 sid 2). Att ersättningen för att delta i jobbträningen var lägre än kollektivavtalsenlig lön och att mannen inte fick rätt till semester hade ingen betydelse.

Kerstin Ahlberg

Mål nr 59/2003, Højesterets dom den 5 december 2005

...men Frankrike fälldes av Europadomstolen

Frankrike fälldes i somras av Europadomstolen för mänskliga rättigheter för brott mot artikel 4:2 i Europakonventionen, som säger att ingen får tvingas att utföra tvångsarbete.

Den klagande, Siwa-Akofa Silladin, var medborgare i Togo och kom till Frankrike vid 15 års ålder med en släkting. Genom dennes förmedling sattes hon i tjänst hos en barnfamilj (paret B) i Paris. Hos denna fick hon i nästan fyra år arbeta som barnflicka och hembiträde utan lön. Hennes arbetstid var 7.30 – 22.30 varje dag sju dagar i veckan. Hon sov på en madrass i barnens rum. Paret framhöll för henne att hon vistades i Frankrike illegalt och att arbetet var en möjlighet för henne att få stanna.

Saken kom till myndigheternas kännedom och paret B dömdes till fängelse i underrätten. I nästa in-

stans, Cour de l'Appel, blev de frikända. Siwa-Akofa Silladin, men inte åklagaren, överklagade till högsta instans (Cour de Cassation) som återförvisade målet till Cour de l'Appel, vilken dömde ut skadestånd. Hon överklagade till en arbetsdomstol som tillerkände henne ett högre belopp.

Europadomstolen slår fast att det varit fråga om tvångsarbete i konventionens mening och att Frankrike inte har uppfyllt sina förpliktelser enligt konventionen, genom att åklagaren inte gick vidare med målet, genom att Cour de Cassation behandlade det som ett tvistemål och för att den franska strafflagen inte gav den unga kvinnan erforderligt skydd mot att utsättas för tvångsarbete.

Lars Viklund

Silladin c. France, Requête no 73316/01, dom den 26 juli 2005

Nationell rätt avgörande för arbetstagarledamots möjlighet att dela med sig av insiderinformation

Enligt direktivet om insiderhandel (89/592) gäller ett principiellt förbud för en arbetstagarrepresentant i en bolagsstyrelse mot att röja insiderinformation som han fått i sitt uppdrag för sin förbundsordförande. Sådan information får bara lämnas vidare om det finns ett nära samband mellan röjandet och uppdraget, och om det är absolut nödvändigt för att fullgöra uppdraget. Vad det innebär i ett konkret fall beror till stor del på vad den nationella rätten säger om arbetstagarrepresentantens uppdrag. Det står klart sedan EG-domstolen gett sitt förhandsbesked i målet med de två danska fackliga företrädare som åtalats för brott mot insiderlagstiftningen (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2002 sid 1 och 2/2004 sid 7).

Knud Grøngaard var arbetstagarrepresentant i bolagsstyrelsen och i en koncernsamarbetskommitté hos ett finansinstitut som planerade en fusion med en stor bank. Han informerade ordföranden i sitt fackförbund, Allan Bang, om planerna eftersom han behövde råd om sysselsättningskonsekvenserna av en sådan fusion. Bang diskuterade i sin tur informationen med tre medarbetare i förbundet. En av dessa missbrukade informationen och bedrev insiderhandel med aktier i finansinstitutet. Bang och Grøngaard åtalades enligt den danska lagen om handel med värdepapper, genom vilken insiderdirektivet införlivats i dansk rätt. Den danska domstolen ställde ett antal tolkningsfrågor till EG-domstolen.

Insiderdirektivets syfte är bl a att säkerställa en störningsfri marknad för värdepapper och likabehandling mellan investerarna. Därför är det förbjudet för personer som har tillgång till insiderinformation att röja denna. Från denna huvudregel finns ett undantag. Enligt artikel 3a i direktivet är förbudet mot att röja insiderinformation inte tillämpligt när röjandet sker som ett normalt led i fullgörandet av en persons tjänst, verksamhet eller åligganden. Eftersom arbetstagarrepresentanter i sty-

relser kan inneha insiderinformation uppstår en konflikt mellan direktivets syfte och arbetstagarnas behov av att få information om händelser som kan komma att påverka deras situation. Bang och Grøngaard ansåg att undantaget skulle tolkas extensivt på grund av de olika förhållandena i olika medlemsstater. EU har i ett antal rättsakter betonat vikten av arbetstagarinflytande och att

EG-DOMSTOLEN

arbetstagarerna skall betraktas som intressenter i ett bolag. En arbetstagarrepresentant behöver söka råd utanför bolaget och det naturligaste är att han gör det hos sitt eget fackförbunds ledning, argumenterade de. Det var också nödvändigt för Bang att diskutera saken med sina närmaste medarbetare. Båda menade också att en restriktiv tolkning av undantaget skulle vara oförenlig med straffrättsliga legalitetsprinciper.

I målet diskuterades ett antal frågor. Har styrelseledamöter generellt en rätt att rådfråga externa experter? Har de rätt att rådfråga "sin egen krets", dvs. sina uppdragsgivare? Är en fackförbundsordförande en expert? Vilken betydelse har det att kretsen av informationsmottagare vidgas och att information ges flera gånger? Enligt den svenska regeringen som yttrade sig i målet borde det så långt som möjligt överlåtas till nationell rätt att avgöra när insiderinformation får lämnas ut, eftersom omfattningen av och formerna för arbetstagarinflytande skiljer sig väsentligt mellan medlemsländerna (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2004 sid 9).

EG-domstolen skriver i sina domskäl att undantagsregeln i artikel 3a skall tolkas restriktivt mot bakgrund av ändamålet med direktivet. Att röja insiderinformation är tillåtet bara när det finns ett nära samband mellan själva röjandet och fullgörande av uppdraget. Det skall också vara absolut nödvändigt för uppdraget, och vara förenligt med proportionalitetsprincipen, att röja informationen. Om information

lämnas ut vid flera tillfällen skall dessa krav gälla varje gång och det skall beaktas att varje extra röjande ökar risken för att ändamålet med direktivet äventyras. Domstolen betonar att det också har betydelse hur känslig informationen är, vilket inte minst gäller då det är fråga om en fusion mellan två börsnoterade bolag. Alla dessa villkor gäller lika för arbetstagarrepresentanten själv och för ordföranden i den fackliga organisationen som han eller hon rådgjort med.

Domstolen poängterar dock, i linje med den svenska regeringens ståndpunkt, att innebörden av artikel 3a skall bedömas med beaktande av särdrag i den nationella rätten och att denna i stor utsträckning blir bestämmande för vad som utgör ett normalt led i fullgörande av uppdraget. Vad detta betyder för svensk del torde vara en öppen fråga. Klart är att domstolen har markerat att möjligheterna till rådfrågning är begränsade.

Vad gäller de invändningar av straffrättsliga legalitetsskäl som Grøngaard och Bang gjorde skriver domstolen att det saknar betydelse för tolkningen av direktivet om det är ett brottmål eller tvistemål. Samtidigt påminner den om att det ankommer på den nationella domstolen att säkerställa rättssäkerhetsprincipen, och att dennas skyldighet att stödja sig på innehållet i ett direktiv är begränsad när den tillämpar de relevanta nationella bestämmelserna, särskilt då tolkningen av direktivet leder till att det straffrättsliga ansvaret för dem som överträder direktivets bestämmelser fastställs eller skärps.

Lars Viklund

Mål C-384/02, Knud Grøngaard och Allan Bang, dom den 22 november 2005

NYA MÅL

Arbetstid

C-369/05, Kommissionen mot Grekland Grekland har inte genomfört direktivet om arbetstiden för flygpersonal inom det civila flyget (2000/79) i tid.

Tidsbegränsad anställning utan objektiv grund innebar åldersdiskriminering

En tysk regel om att personer som fyllt 52 år får anställas på begränsad tid utan objektiv grund strider mot det allmänna likabehandlingsdirektivets förbud mot åldersdiskriminering. Däremot strider den inte mot visstidsdirektivet. Det slår EG-domstolen fast i den första domen om tolkningen av de båda direktiven

Den 56-åriga Werner Mangold hade en tidsbegränsad anställning hos advokaten Rüdiger Helm. Anställningsavtalet hänvisade till en tysk lagregel som innebar en nästan obegränsad rätt att tidsbegränsa anställningsavtal för personer som fyllt 52 år. Regelns syfte var att underlätta för arbetslösa äldre att få jobb. Mangold stämde Helm och hävdade att hans anställning stred både mot visstidsdirektivet (1999/70) och det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78).

Visstidsdirektivet syftar bland annat till att hindra att tidsbegränsade anställningar missbrukas genom att man använder flera sådana anställningar efter varandra. Det innehåller också en klausul som innebär att genomförandet av direktivet inte är skäligen grund för medlemsstaterna att sänka den allmänna skyddsnivån för de berörda arbetstagarna.

Det allmänna likabehandlingsdirektivet förbjuder diskriminering på grund av religion, övertygelse, sexuell läggning, funktionshinder och ålder. Det skulle i huvudsak ha införlivats redan 2003. I fråga om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder kan införlivandefristen dock utsträckas till slutet av 2006, en möjlighet som Tyskland

har utnyttjat.

Den tyska regeln stred enligt EG-domstolen inte mot visstidsdirektivet, trots att den ålder då tidsbegränsade anställningsavtal får ingås utan objektiv grund stegvis hade sänkts från 60 till 52 år. Det hade nämligen gjorts för att främja sysselsättningen och inte för att genomföra direktivet. Därmed är den inte förbjuden.

Däremot strider regeln mot diskrimineringsförbudet i det allmänna likabehandlingsdirektivet. Men di-

EG-DOMSTOLEN

rektivet drar en gräns mellan diskriminering och acceptabel särbehandling. Särbehandling på grund av ålder är inte diskriminering om den objektivt kan motiveras av ett legitimt mål som rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och om de medel som används för att uppnå syftet är lämpliga och nödvändiga.

Syftet att underlätta för äldre arbetslösa att få arbete är i sig legitimt och kan alltså i princip objektivt motivera en särbehandling. Den tyska bestämmelsen är dock varken lämplig eller nödvändig, då den medför att arbetstagare över 52 kan erbjudas ett i princip obegränsat antal tidsbegränsade anställningar innan de går i pension, oberoende av om, eller hur länge, de varit arbetslösa. De riskerar alltså att under en stor del av sin karriär gå miste om anställningstrygghet enbart på grund av sin ålder. Regeln är oproportionerlig, då åldersgränsen ensam inte räcker för att få arbetslösa äldre tillbaka in på arbetsmarknaden.

Den tyska regeln trädde ikraft 2003 och upphör att gälla ungefär samtidigt som den förlängda införlivandefristen löper ut. Detta är dock inte avgörande, enligt EG-domstolen. Enligt artikel 18 i direktivet skall medlemsstater som utnyttjar denna frist, medan fristen löper, vidta successiva, konkreta åtgärder för att närma sin lagstiftning till det resultat som direktivet föreskriver. Denna bestämmelses syfte och verkan skulle äventyras om det var tillåtet att under fristen vidta åtgärder som är oförenliga med direktivet. För övrigt är förbudet mot åldersdiskriminering en allmän EG-rättslig princip som skall respekteras oberoende av fristen.

EG-domstolen fick även förhålla sig till den tyska regeringens påstående att tvisten i själva verket var påhittad och att EG-domstolen därför inte behövde lämna något förhandsbesked. Advokat Helm hade nämligen tidigare försvarat uppfattningen att den aktuella regeln stred mot visstidsdirektivet och, till synes, anställt Mangold enbart i syfte att driva frågan till EG-domstolen. Denna nöjde sig dock med att konstatera att den är skyldig att avge förhandsbesked när en nationell domstol begär det och det behövs för att avgöra målet, såvida inte frågan som ställs inte har något att göra med de faktiska omständigheterna i målet. I detta fall förelåg ett riktigt anställningsavtal. Att Helm och Mangold var ense om rättsläget innebar alltså inte att tvisten var fiktiv. **Pernilla Lundblad**
Mål C-144/04, Werner Mangold mot Rüdiger Helm, dom den 22 november 2005

Prenumerera gratis på *EU & arbetsrätt*

Du kan beställa en kostnadsfri prenumeration på *EU & arbetsrätt*, som kommer med fyra nr/år. Mejla till magnus.lundberg@arbetslivsinstitutet.se eller sänd kupongen till Arbetslivsinstitutet, Magnus Lundberg, SE-113 91 Stockholm, Sverige. Fax nr +46 (0)8 619 67 95

NAMN _____

FÖRETAG/ORGANISATION _____

ADRESS _____

POSTADRESS _____

LAND _____

Yttranden i massmedier kan vara otillåtet hinder för varors fria rörlighet, anser generaladvokat

Om en statstjänsteman framträder i massmedierna och påstår att en maskin som godkänts i tillverkningslandet inte uppfyller kraven i maskindirektivet (98/37) så kan staten bli skadeståndsskyldig – även om tjänstemannen har rätt i sak! Det är innebörden av generaladvokatens förslag till dom i ett mål där en ingenjör vid det finska social- och hälsovårdsministeriet tillsammans med sin arbetsgivare krävs på skadestånd av ett italienskt företag. Det är ett av de alltfler mål som rör avvägningen mellan skyddet för en grundläggande rättighet, här yttrandefriheten, och reglerna om fri rörlighet.

Ingenjören, Tarmo Lehtinen, handlade ett ärende om marknads kontroll som hade inletts efter en olycka då en bil hade fallit ned från en fordonslyft. Lyften hade godkänts i Italien. Lehtinen ansåg att kontrollorganet hade misstolkat maskindirektivets krav och att lyften aldrig borde ha godkänts. Han föreslog därför att ministeriet skulle förbjuda marknadsföring och försäljning av fordonslyftarna i Finland. Den chef som var behörig att fatta beslut menade dock att ärendet måste utredas vidare. Medan utredningen pågick framträdde Lehtinen i olika medier och sade att lyftarna var farliga. Eftersom han uttryckte åsikter som stred mot ministeriets officiella ståndpunkt fräntogs han ansvaret för ärendet. Han fortsatte dock att sprida sin rapport, bland annat till det svenska Arbetsmiljöverket och till europeiska sakkunniga. Ministeriet beslöt till sist att inte vidta några åtgärder mot tillverkaren av fordonslyftarna, A.G.M.-COS.MET.

Enligt AGM minskade företagets omsättning och bolagsvärde kraftigt på grund av Lehtinens handlande och bristen på offentliga tillrättalåganden från ministeriet. Bolaget väckte därför talan om skadestånd mot både finska staten och Lehtinen personligen. Tammerfors tingsrätt hänsköt målet till EG-domstolen för att få svar på i huvudsak tre frågor: Var det Lehtinen eller hans chefer

som tolkade maskindirektivet rätt? Kan hans handlande likställas med sådana kvantitativa importbegränsningar som är förbjudna enligt artikel 28 i EG-fördraget? Och om det är så, kan staten och/eller Lehtinen själv bli skadeståndsskyldiga?

Generaladvokaten Juliane Kokotts förslag till dom lär glädja ingenjören åtminstone på en punkt: enligt henne ger uppgifterna vid handen att AGMs fordonslyftar verkligen inte uppfyller säkerhetskraven i maskindirektivet. Ändå är det inte givet att det var tillåtet att göra som han gjorde. Om en medlemsstat konstaterar att en godkänd maskin är farlig skall den enligt direktivet visserligen vidta alla lämpliga åtgärder för att avlägsna den från marknaden och dessutom underrätta kommissionen om sitt beslut, men till dess att den gjort det gäller presumptionen att maskinen uppfyller kraven. Och i det här fallet hade ju det behöriga ministeriet varken fattat något sådant beslut eller underrättat kommissionen. Därmed var det fortfarande förbjudet att hindra att fordonslyftarna släpptes ut på marknaden, resonerar Kokott.

Nästa fråga är därför ifall Lehtinens handlande faktiskt innebar en sådan begränsning, och om den i så fall var förbjuden eller om den kunde rättfärdigas med hänsyn till skyddet för människors hälsa eller yttrandefriheten. Eftersom förbudet riktar sig till medlemsstaterna, beror svaret på om hans yttranden skall tillskrivas finska staten, eller om han handlat som privatperson. Det beror i sin tur på om aktörerna på marknaden fått intrycket att det handlade om officiella upplysningar eller ej, menar generaladvokaten. Enligt henne talar omständigheterna för att Lehtinen i vissa situationer handlat helt som privatperson, medan hans handlande vid andra tillfällen skall tillskrivas staten. Här måste omständigheterna utredas ytterligare, och det är den finska domstolens sak.

Om denna då kommer fram till att Lehtinen handlat som företrädare för staten är hans uttalanden åtgär-

der som begränsar eller hindrar att en godkänd maskin släpps ut på marknaden. De kan då inte heller rättfärdigas vare sig med hänvisning till skyddet för människors hälsa eller med stöd av yttrandefriheten. Syftet att skydda hälsan hade kunnat nås med mindre ingripande åtgärder, och någon yttrandefrihet för egen del kan staten inte göra anspråk på, skriver Kokott. Om Lehtinens handlande kan tillskrivas staten, kan staten också bli skadeståndsskyldig. På direkt fråga svarar generaladvokaten att det dessutom är möjligt, men inte nödvändigt, att föreskriva ett kompletterande skadeståndsansvar för tjänstemannen själv.

Skulle Tammerfors tingsrätt i stället anse att Lehtinen yttrat sig som privatperson så har han utnyttjat sin yttrandefrihet, som staten är skyldig att respektera. Å andra sidan är medlemsstaterna också skyldiga att säkerställa den fria rörligheten för varor. Vid en sådan konflikt kan staten vara tvungen att ingripa, så att det hinder för den fria rörligheten som yttrandena orsakar står i rimlig proportion till skyddet för yttrandefriheten, menar generaladvokaten. Frågan är alltså om finska staten har gjort tillräckligt för att säkra den fria rörligheten ifall Lehtinen anses ha handlat som privatperson. Det menar Kokott att den gjort då ministeriet på olika sätt tagit avstånd från hans påståenden. Med det vida utrymme för skönsmässig bedömning som staten har i detta sammanhang kunde den utgå från att de hinder för den fria rörligheten som kvarstod måste godtas, eftersom den inte hade kunnat åstadkomma ett längre gående skydd för denna utan oproportionerliga inskränkningar i Lehtinens yttrandefrihet. Den hade t ex inte kunnat ge honom yttrandeförbud.

Det blir intressant att se om EG-domstolen håller med sin generaladvokat.

Kerstin Ahlberg

Mål nr C-470/03 A.G.M.-COS.MET s.r.l. mot Finland och Tarmo Lehtinen, generaladvokatens förslag den 17 november 2005

EU-perspektiv och komparativ arbetsrätt i intressant festskrift

Birgitta Nyström & Annamaria Westregård & Hans-Heinrich Vogel: Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck, Juristförlaget i Lund 2005, 724 sidor, ISBN 91-544-0350-2

I höstas utkom en diger bok som är värd att notera för alla som är intresserade av arbetsrätt, särskilt komparativ arbetsrätt och EUs arbetsrätt.

Det handlar om festskriften *Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck*, som utgavs med anledning av Fahlbecks avgång från professuren i arbetsrätt vid universitetet i Lund. Boken är utgiven av *Birgitta Nyström, Annamaria Westregård* och *Hans-Heinrich Vogel* och innehåller 33 bidrag i form av artiklar.

Det komparativa perspektivet gäller inte bara Europa (Polen och Tyskland) utan flera bidrag diskuterar arbetsrätt i länder som särskilt intresserat Fahlbeck, som Japan och

USA (dessutom t.o.m. Filippinerna och Kina).

EU-arbetsrättsperspektivet kommer särskilt fram i två aktuella och grundliga artiklar: *Niklas Bruun* och *Jonas Malmberg* diskuterar hur de nationella domstolarna i Finland och Sverige hanterat EUs arbetsrätt, medan *Ruth Nielsen* behandlar EU-arbetsrättens konstitutionella utveckling. *Sören Ömans* artikel om privat e-post på arbetet har också en klar EU-rättslig dimension.

Reinhold Fahlbeck är att gratulera till den intressanta festskrift som skrivits till hans ära. Särskilt bidragen från den äldre generationen emeritus professorer (*Axel Adlercreutz, Tadasbi Haganami, Gunnar Karnell, Tore Sigeman* och *Clyde W. Summers*) visar att det – om uttrycket tillåts – minsann finns mycket krut och klokhet kvar hos gubbarna.

Kerstin Ahlberg

Arbetslivsinstitutet inbjuder till kursen

Europeisk arbetsrätt – en avancerad praktikerkurs

måndagen den 20 mars 2006

- EG-arbetsrätten är ett dynamiskt rättsområde med en ökande betydelse för svensk arbetsmarknad och arbetsliv. Arbetslivsinstitutets kurs Europeisk arbetsrätt syftar till att fylla arbetsrättsjuristers behov av att följa den senaste utvecklingen av och fördjupa sin kunskap i ämnet. Som föreläsare medverkar ledande experter i EG-arbetsrätt.
- Kursen kommer att hållas på Nalen, Regeringsgatan 74 i Stockholm.
- Program och inbjudan kommer att finnas tillgängliga på <http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se/default.aspx> från mitten av januari 2006.
- Frågor besvaras av Magnus Lundberg, tel. 08-619 69 69 (magnus.lundberg@arbetslivsinstitutet.se)



KALENDARIET

Arbetslivsinstitutets öppna seminarier fortsätter. Seminarierna är kostnadsfria och ingen föransmälning behövs.

Plats: Arbetslivsinstitutet i Stockholm, Vanadisvägen 9, plan 6 (T-bana Odenplan)

måndagen den 30 januari kl 15-17

Erkännande av yrkeskvalifikationer inom EU

Inledare: Jur dr *Staffan Ingmanson*, Umeå universitet, och ämnesrådet *Karin Odencrants*, Utbildnings- och kulturdepartementet

Vid seminariet presenterar Staffan Ingmanson sin avhandling *Erkännande av yrkeskvalifikationer inom EU*. På nationella arbetsmarknader förekommer en lång rad olika typer av behörighetskrav och andra former av yrkesregleringar. Det kan handla om krav på särskilda kvalifikationer för att få verka inom ett visst yrke eller för att få använda en viss titel. I avhandlingen undersöker Staffan Ingmanson de olika rättsliga strategier som EU utvecklat för att motverka de hinder för arbetskraftens fria rörlighet som kan följa av att olika länder ställer upp skilda kvalifikationskrav för tillträde till ett och samma yrke.

Aktuell information om Arbetslivsinstitutets arbetsrättsseminarier finns alltid 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 København. **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:** 19 december 2005 **Nästa nr kommer:** mars 2006. Arbetsmiljöverkets tryckeri **ISSN** 1402-308