

## Kommissionen och parterna överens om att skärpa arbetsrätten till sjöss...

**E**Us arbetsrättsliga regler för sjöfarten behöver skärpas och anpassas till den konvention om arbete till sjöss som Internationella arbetsorganisationen, ILO, antog i februari 2006. Det anser både Europeiska kommissionen och arbetsmarknadens parter. Europeiska transportarbetarefederationen och Europeiska redareföreningen är också beredda att inleda förhandlingar om ett avtal med detta syfte.

Konventionen innehåller arbetsrättsliga regler för fartyg med en bruttodräktighet på minst 500 registerton vilka går i internationell trafik eller mellan utländska hamnar. Reglerna handlar om bland annat hälsa, utbildning, minimiålder och rekrytering, anställningsavtalets innehåll, arbetstider, löneskydd, rätt till ledighet och repatriering och skadestånd vid förlisning.

För att konventionen ska bli effektiv införs ett system med ett certifikat för arbete till sjöss och en deklaration som ska innehålla en sammanfattning av tillämplig nationell lagstiftning. Båda dokumenten ska utfärdas av flaggstaten efter att den kontrollerat att arbetsförhållandena ombord uppfyller kraven i konventionen och nationell rätt. Med certifikatet och deklarationen som underlag kan sedan hamnstaten inspektera fartyg där den misstänker att det finns brister när det gäller säkerhet eller i de arbetsrättsliga förhållandena ombord.

Det var i somras som kommissionen inledde det samråd med arbetsmarknadens parter om genomförandet av konventionen som den enligt EG-fördragets artikel 138.2 är skyl-

dig att genomföra innan den lägger fram förslag på det sociala området. Kommissionen beskriver i samrådsmeddelandet hur EU varit pådrivande för att konventionen skulle antas och hoppas att den ska bidra till att minska skillnaden mellan fartyg som för olika flagg, en skillnad som gynnar de sjöfartsnationer som ställer lägst arbetsrättsliga krav. Den påpekar också att rekrytering av sjöfolk från andra världsdelar även för transporter inom EU innebär färre europeiska arbetstillfällen. Ytterligare ett argument för att, som kommissionen skriver, normalisera sjöfolkets

ställning är att man måste stävja de negativa följder – främst social dumpning – som drabbar sjöfolk och redare som följer gällande regler.

Kommissionen är därför angelägen om att vidta åtgärder för att genomföra konventionen i EU. Den anger fem frågor som särskilt viktiga:  
*forts på sid 2*

- **Norskt veto mot tjänstedirektivet?** s 2
- **Facklig insider förlorade i byretten** s 3
- **Dags för förhandling i Laval-målet** s 4
- **Så blev tjänstedirektivet** s 6

### ...men hittills har de gått bet

**E**uropeiska kommissionen har länge försökt driva igenom en europeisk reglering av arbetsvillkoren till sjöss. Redan 1998 föreslog den ett direktiv som skulle garantera att sjöfolk från länder utanför EU fick likvärdiga arbets- och anställningsvillkor som medlemsstaternas egna medborgare när de jobbade på fartyg i reguljär passagerar- och färjetrafik inom EU. Förslaget blockerades av en minoritet i ministerrådet och drogs tillbaka 2004. I stället försökte kommissionen få Europeiska transportarbetarefederationen och Europeiska redareföreningen att förhandla fram ett avtal med samma syfte, men inte heller det lyckades. Redarna ville inte gå med på att sjöfolk från tredje land skulle ha lön enligt europeisk standard.

Under våren 2006 blev frågan högaktuell igen. Kommissionen fick upprepade klagomål på hur sjöfolk

sagts upp och ersatts med billigare arbetskraft från tredje länder – eller av lågavlönade sjömän från nya medlemsländer. Arbete till sjöss omfattas nämligen inte av utstationeringsdirektivet. Särskilt uppmärksammades Irish Ferries, vars besättning huvudsakligen bestod av lettiska sjömän. I slutet av oktober uppmanade parlamentet därför kommissionen att på nytt föreslå ett direktiv om vilka villkor som ska gälla på dessa fartyg.

Kommissionen hade då redan beslutat att låta göra en studie som särskilt ska belysa anställningsvillkoren för såväl europeiska som icke-europeiska besättningar, eventuella rättsliga konsekvenser av att tillämpa gemenskapsbestämmelser på besättningar från tredje land och hur konkurrensen kan påverkas av enhetliga villkor för arbete ombord på reguljära sjötransporter inom EU.

KA, ML

## Hård debatt i Norge: – Lägg in veto mot tjänstedirektivet!

**N**orge bör lägga in veto mot att direktivet om tjänster på den inre marknaden tas in i EES-avtalet! Det kräver både vissa fackliga företrädare och politiker i en upprörd debatt om vad direktivet egentligen innebär.

EES-avtalet bygger på förutsättningen att det ska uppdateras i samma takt som nya EU-regler tillkommer. När EU har antagit en rättsakt som rör den inre marknaden tar EU och de fyra Efta-länderna därför upp överläggningar i den så kallade gemensamma EES-kommittén för att införliva den nya lagstiftningen med EES-avtalet. Men eftersom Efta-länderna måste vara överens för att kommittén ska kunna fatta beslut, så finns åtminstone teoretiskt en möjlighet för ett land att lägga in veto.

Alltsedan Europeiska kommissionen lade fram sitt ursprungliga förslag till tjänstedirektiv har norska LO och flera av de politiska partierna förespråkade att Norge ska övervä-

ga att utnyttja den möjligheten. Men som *EU & arbetsrätt* rapporterar på annan plats i detta nummer (se sid 6) ser det direktiv som slutligen antogs mycket annorlunda ut. Många aktörer vidhåller trots det att Norge bör lägga in sitt veto, och en het debatt har uppstått om vad direktivet innebär. Fortfarande i november, då direktivet i realiteten var antaget och det stod klart att ursprungslandsprincipen var utrensad, kunde en stor tidning som Dagsavisen påstå att löner och arbetsvillkor för utstationerad personal enligt direktivet skulle bestämmas av avsändarlandet.

Företrädare för olika LO-förbund riktar hård kritik mot LO-ledningen, sedan den hävdade att direktivet i sitt slutliga skick inte kommer att försvåra fackföreningsrörelsens möjligheter att bekämpa social dumpning, och forskare beskylls för att vara Europeiska kommissionens lakejer när de försöker ge saklig information om direktivets innehåll.

– Det skulle vara en ren symbolhandling att lägga in veto mot tjänstedirektivet, säger Jon Erik Dølvik, forskningsledare vid norska Fafo.

– Det har t ex sagts att Norge har bättre möjligheter att kontrollera utländska företag idag än om tjänstedirektivet införs. Men Norge kräver inte ens idag att utlänningar ska ha särskilt tillstånd, kontor, representant eller ansvarig ledning här för att tillfälligt tillhandahålla tjänster, vilket dessa kritiker menar är en förutsättning för effektiv tillsyn.

På samma sätt är det ett inhemskt problem att arbetsmarknadens parter knappt utnyttjar möjligheten att få kollektivavtal allmängiltigförklarade, menar Dølvik.

– När folk ger intryck av att hindren mot effektiva åtgärder mot social dumpning ligger i Bryssel så förbiser de att lönedumpning är helt legal i stora delar av norskt arbetsliv på grund av hål i det norska lag- och avtalssystemet. **Kerstin Ahlberg**

## Kommissionen och parterna överens...

*forts från sid 1*

- Det kommer sannolikt att vara ofrånkomligt att uppdatera gemenskapens gällande regler, t ex det direktiv som rör bland annat boende- och arbetsförhållanden ombord (1995/21) och direktivet om tillsyn av reglerna om arbetstid för sjömän (1999/95).
- Kanske bör man införa ny EU-lagstiftning på områden som omfattas av konventionen men som inte, eller bara delvis, är reglerade i gemenskapsrätten, t ex regler om bemaningsföretag.
- Eftersom konventionen bara lägger fast minimikrav är det inte uteslutet att EU skärper, kompletterar eller vidgar tillämpningsområdet för ILOs föreskrifter.
- Konventionen innehåller både tvingande och icke tvingande regler. Eventuellt borde man ha en gemensam och juridiskt tvingande tolkning på gemenskapsnivå av alla konventionens regler.
- Kanske behöver man också inrätta ett trepartsorgan på gemenskapsnivå

för övervakningen av att konventionen efterlevs.

Kommissionen avslutar med att fråga arbetsmarknadens parter om de anser att gemenskapens nuvarande regler bör konsolideras eller kompletteras enligt riktlinjerna i meddelandet eller på något annat sätt, och om de i så fall kan tänka sig att försöka förhandla fram ett avtal om detta, som sedan görs bindande för medlemsstaterna genom ett beslut av ministerrådet.

I slutet av september meddelade Europeiska transportarbetarefederationen och Europeiska redareföreningen att de svarar ja på båda frågorna. Nu pågår den andra samrådsomgången som, enligt ett pressmeddelande från de båda organisationerna, innefattar förhandlingar om innehållet i ett eventuellt avtal.

Samtidigt som kommissionen inledde samrådet med arbetsmarknadens parter, lade den fram ett förslag till ett beslut av ministerrådet som ska ge medlemsstaterna rätt att ratificera ILO-konventionen. Ett sådant

bemyndigande krävs då konventionen bland annat rör samordningen av staternas system för social trygghet, ett område där EU har exklusiv behörighet. Förslaget innehåller också en artikel som i realiteten förpliktar, inte bara tillåter, staterna att ratificera konventionen senast den sista december 2008. Ministerrådet enades vid sitt möte den 11 – 12 december om en ”allmän inställning” till förslaget, utan att offentliggöra vad den närmare går ut på.

Det enda land som hittills har ratificerat konventionen är Liberia. För att den ska träda i kraft krävs att 30 stater med minst 33 procent av allt tonnage i världen tillträder konventionen. De 27 EES-länderna som står för 28 procent av världsflottan kan alltså vara en viktig drivkraft.

**Kerstin Ahlberg**

KOM(2006) 287 Meddelande från kommissionen om skärpningen av arbetsrättsliga regler inom sjöfarten  
KOM(2006) 288 Förslag till rådets beslut om bemyndigande för medlemsstaterna att ratificera 2006 års ILO-konvention om arbete till sjöss

## Fackliga företrädare dömda för insiderbrott Domarna såg enbart till bolagets intresse

**D**e två fackliga företrädare vilka röjde information som den ene hade fått i egenskap av arbetstagarledamot i RealDanmarks bolagsstyrelse bröt mot den danska insiderlagen. Det menar Köpenhamns byret som nyligen dömde dem båda att betala 5 000 danska kr var i böter. Domen är överklagad.

Som ledamot i bolagsstyrelsen fick Knud Grøngaard i augusti 2000 vetskap om att RealDanmark skulle inleda förhandlingar om en fusion med Danske Bank (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2002 sid 1). Fusionen skulle kunna leda till uppsägningar av cirka 3 500 medarbetare, de flesta av dem organiserade i Finansförbundet. Inte att undra på att Grøngaard ville rådgöra med förbundets ordförande Allan Bang om hur han skulle agera i bolagsstyrelsen, t ex om han skulle försöka få styrelsen att söka en annan tänkbar fusionspartner. Bang diskuterade i sin tur saken med ett par tjänstemän på förbundets kansli. En månad senare informerade Grøngaard Bang om när fusionen skulle offentliggöras och om bytesförhållandet mellan de två bolagens aktier. Även nu förde Bang informationen vidare till sina medarbetare. Och där hade väl historien varit slut om inte en av dem hade utnyttjat vad han fått veta och tjänat en rejäl hacka på affärer med aktier i RealDanmark. Mannen dömdes till sex månaders fängelse för insiderhandel.

Även Grøngaard och Bang åtalades för brott mot lagen om värdepappershandel. Enligt den är det förbjudet att röja insiderinformation för tredje man, om det inte sker "som ett normalt led i fullgörandet av tjänst, verksamhet eller åligganden". Efter som förbudet och undantaget är utformade efter EUs insiderdirektiv hänsköt Köpenhamns byret målet till EG-domstolen. Grøngaard och Bang menade att den som företräder arbetstagarerna i en bolagsstyrelse kan behöva söka råd för att ta tillvara dessas intressen, och att det då måste ses som ett normalt led i fullgörandet av uppdraget att rådgöra med sitt förbund. EG-domstolens dom, som kom i slutet av förra året, visade å

ena sidan att villkoren för att föra vidare den här typen av information är stränga, men å andra sidan att innebörden av undantaget också beror på den nationella rättens särdrag, så att den i stor utsträckning blir avgörande för vad som är "ett normalt led" i fullgörandet av uppdraget (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2005 sid 5).

Men Köpenhamns byret gick alltså på den stränga linjen. Två domare av tre bedömer Grøngaards och Bangs handlande utslutande utifrån bolagets intressen. För att det ska vara berättigat att rådgöra med en utomstående ska det ligga i företagets intresse, och det låg inte i RealDanmarks intresse att Grøngaard röjde informationen för Bang för att försöka påverka direktionen att finna andra fusionspartner. Arbetstagarernas representanter i styrelsen har inga särskilda förpliktelser eller rättigheter jämfört med andra styrelseledamöter, menar dessa båda domare. Inte heller Bangs handlande låg, enligt de två domarna, i företagets intresse. Lika lite var det nödvändigt att röja informationen för att ta tillvara medlemmarnas intressen eller för att ge råd åt Grøngaard.

En domare såg lite mindre strängt på saken. Han hänvisade till vittnen som styrkte att det är normalt att arbetstagarrepresentanter i bolagsstyrelser rådgör med Finansförbundet. Han fäste också vikt vid att förbundets skrift om fusioner från 1998 uppmanar styrelseledamöter och andra förtroendevalda att vända sig till förbundet för att få råd, och att det är Finansförbundets uppfattning att man i sådana fall inte bryter mot sin tystnadsplikt. Mot den bakgrunden menade han att det var ett normalt led i både Grøngaards och Bangs uppdrag att diskutera informationen om att en fusion planerades med varandra och med tjänstemän på förbundets kansli. Domaren ville därför frikänna dem på de första åtalpunkterna. Däremot höll han med majoriteten om att de gått för långt när de också röjde uppgifterna om datum för fusionen och om bytesförhållandet mellan de båda bolagens aktier. Då var ju fusionen redan ett faktum och det kunde inte längre komma några motbud. **Kerstin Ahlberg**

Københavns byret, dom den 23 november 2006 i sak SS 20.4996/2001

## Ny webbplats med ingång till medlemsländernas lagstiftningsdatabaser

**E**n experimentell webbplats, N-lex, från vilken man kan nå tjugotvå medlemsländers lagstiftningsdatabaser finns sedan i våras tillgänglig på <http://eur-lex.europa.eu/n-lex/index.html>

Den innehåller än så länge söksidor på elva språk, men avsikten är att det med tiden ska finnas söksidor på alla EUs officiella språk med ingångar till alla medlemsländers nationella lagstiftningsdatabaser. Man kan alltså inte räkna med att hitta dokument på andra språk än det aktuella landets eget/egna. Ifall det är möjligt att söka på ord i den aktuella databasen ger N-Lex tillgång till en flerspråkig tesaurus, Eurovoc. Den fungerar som en ordlista och gör det lättare för användaren att hitta termer på andra språk än sitt eget.

Sökmöjligheter och resultat är

helt beroende av de nationella webbplatsernas innehåll. Därför varierar antalet sökkriterier, antalet träffar och sättet på vilket sökresultaten presenteras. Hjälp att hitta får man genom den landinformation som finns för varje land och som beskriver innehållet i den aktuella databasen. Innehåller den enbart lagar eller finns det också förarbeten? Kan man söka både efter ursprungliga författningar och konsoliderade texter? Och hur är det med rättspraxis?

N-lex är fortfarande på försöksstadiet och måste bedömas därefter. En förbättring som borde vara lätt ordnad vore att man ökade stilstorleken på sidorna med landinformationen, från petit stil till en storlek som är läsbar även utan förstoringsglas.

**Kerstin Ahlberg**

## EG-DOMSTOLEN STÄLLER FRÅGOR I LAVAL-MÅLET: Varför har kommissionen bytt åsikt om utstationeringsdirektivet?

**V**arför har Europeiska kommissionen ändrat sig om Sveriges sätt att genomföra utstationeringsdirektivet? Det är en av de frågor som EG-domstolen har ställt till kommissionen, Sveriges regering och parterna i Laval-målet, inför den muntliga förhandlingen i januari. Det är tydligt att domstolen anser att dessa frågor har betydelse för målets utgång.

Frågan till kommissionen handlar om skillnaden mellan vad den sade år 2003 i det meddelande där den gick igenom hur medlemsstaterna genomfört utstationeringsdirektivet (KOM(2003) 458), och vad den nu säger i sin inlägga i Laval-målet (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2006 sid 2).

**Då skrev kommissionen** att medlemsstater som inte har allmän-giltiga kollektivavtal utan vill utnyttja möjligheten i direktivets artikel 3.8 andra stycket att tillämpa kollektivavtal "som gäller allmänt" eller "som ingåtts av de mest representativa organisationerna" på utländska företag, måste ange detta i den lag som införlivar direktivet med nationell rätt. Om de inte har gjort det, kan de inte kräva att företag som utstationerar arbetstagare dit ska tillämpa dessa kollektivavtal. Kommissionens slutsats blev att det i dessa länder endast är de arbets- och anställningsvillkor som anges i lag som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare. Resonemanget syftade bland annat på Sverige.

I sin inlägga tre år senare skriver kommissionen tvärtom att den svenska metoden för att säkra att bestämmelser om lön i svenska kollektivavtal tillämpas i förhållande till utländska företag, där det praktiska genomförandet har delegerats till arbetsmarknadens parter, i princip är tillfyllest för att uppfylla direktivets ändamål. Det är detta byte av ståndpunkt som EG-domstolen vill att kommissionen förklarar.

**Till den svenska regeringen** ställer domstolen frågor om hur stor andel av svenska företag som inte är bundna av kollektivavtal och om vad

som i så fall gäller. Hur fastställs löner och arbetsvillkor i dessa företag? Hur undviker de att utsättas för stridsåtgärder? Och finns det avtalslösa företag just i byggbranschen?

Regeringen konstaterar att frågan om kollektivavtalens täckningsgrad är svår att besvara. Enligt en uppskattning från Nutek omfattas ca 42 procent av företag med anställda inom den privata sektorn av kollektivavtal. Om man ser till antalet anställda uppgår täckningsgraden dock till ca 90 procent. Problemet är, som regeringen ser det, att siffrorna omfattar alla verksamheter som har någon enda anställd under någon del av året, inklusive familjeföretag där endast ägaren själv eller någon familjemedlem är anställd. Vid dessa små företag är kollektivavtal ovanliga, och när det gäller familjeföretag är stridsåtgärder (med undantag för anställningsblockad) för att få till stånd kollektivavtal förbjudna. Regeringen utgår från att domstolen främst vill veta vad som gäller för näringsidkare som har anställda mer än rent tillfälligt och som alltså är arbetsgivare och företag i ordets vanliga mening. Den kommer till sist fram till att mellan 57 och 75 procent av dessa täcks av kollektivavtal, och att den rätta siffran sannolikt ligger närmare det högre talet. Den svarar också ja på frågan om det finns byggföretag bland de avtalslösa, men att det torde vara mycket ovanligt att byggföretag som har anställda i någon omfattning saknar kollektivavtal.

På frågan om hur sådana svenska företag undviker att utsättas för stridsåtgärder svarar regeringen att det enda sättet (för andra företag än familjeföretag) är att gå med på den fackliga organisationens begäran om att sluta kollektivavtal.

**Till parterna i målet** ställer EG-domstolen två frågor. Dels vill den veta exakt vilka villkor i byggnadsavtalet som det utstationerande företaget måste godta innan man förhandlar om vilka löner arbetstagarna ska ha, dels frågar den om olika avgifter som företaget måste betala.

Arbetsgivarparterna har inte offentliggjort sitt svar.

**Arbetsgavarsidan svarar** att löneförhandlingar och förhandlingar om kollektivavtal (hängavtal) i praktiken kan bedrivas parallellt, så att ett företag som inte vill teckna hängavtal innan parterna är ense i lönefrågan kan avstå från det. Det normala är ändå att företaget först tecknar ett hängavtal. Då inträder fredsplikt och företaget kan inte utsättas för stridsåtgärder medan löneförhandlingarna pågår. Om parterna inte kan komma överens i dessa förhandlingar tillämpas en stupstocksregel i byggnadsavtalet, som i detta fall innebar att lönen skulle bli 109 kr i timmen.

När hängavtalet är slutet är arbetsgivaren i princip bunden av alla bestämmelser i avtalet, men vilka som i realiteten blir tillämpliga beror på vilken typ av byggnadsobjekt det handlar om och hur arbetet bedrivs. Enligt arbetstagarparterna torde endast en mindre del av reglerna bli tillämpliga för utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige med utstationerad arbetskraft.

**När det gäller de avgifter** som domstolen frågar om framhåller arbetstagarparterna bl a att det så kallade granskningsarvodet är ett arvode som Byggnads får för att granska att arbetsgivaren betalar ut rätt lön. Granskningen gäller alla arbetstagarers löner, oavsett om de är organiserade eller ej. Den motiveras av att byggnadsarbetarna ständigt byter arbetsplats och att nya löneöverenskommelser träffas för varje nytt arbete. Enligt förbundet har framförallt mindre företag och deras anställda svårt att hålla reda vad som gäller. Bara i Stockholmsområdet var det t ex 174 företag med 1700 byggnadsarbetare som underlät att betala ut den höjning på 3:20 kr i timmen som de skulle ha fr o m den 1 april 2006, skriver arbetstagarparterna.

Vad kommissionen och arbetsgivarparterna svarar på EG-domstolens frågor får vi kanske veta vid den muntliga förhandlingen den 9 januari 2007. Dagen därpå är det förhandling i Viking line-målet, som också rör förhållandet mellan den fria rörligheten för tjänster och rätten att ta till stridsåtgärder (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2006 sid 3). **Kerstin Ahlberg**

## Svenska regler om samordningsansvar på byggen EU-anpassas efter kommissionens påpekande

Utredningen om arbetsmiljölagen har fått tilläggsdirektiv om att utreda vissa frågor om samordningsansvaret på byggarbetsplatser, sedan Europeiska kommissionen i en formell underrättelse till den svenska regeringen hävdade att Sverige inte har genomfört direktiv 92/57 om minimikrav för säkerhet och hälsa på tillfälliga eller rörliga byggarbetsplatser korrekt.

Delvis handlade klagomålen om den vanliga kollisionen mellan svensk lagstiftningstradition och kontinentaleuropeisk detaljreglering. På flera punkter menade kommissionen att Sverige måste införa uttryckliga regler för just byggarbetsplatser om sådant som redan gäller generellt enligt svensk rätt eller i varje fall enligt arbetsmiljölagen. Här menade regeringen att det skulle få oöverskådliga konsekvenser om man uttryckligen reglerade

detta för de situationer som kommissionen krävde, eftersom det då skulle kunna framstå som tveksamt om det gällde generellt.

På flera punkter tillmötesgick regeringen dock kommissionens synpunkter och utredningen ska nu lägga fram förslag så att Sverige "på ett tydligare sätt" ska genomföra direktivet.

Enligt tilläggsdirektiven ska utredningen föreslå ändringar i arbetsmiljölagen som bl a innebär en obligatorisk skyldighet för byggherren eller dennes ställföreträdare att utse en eller flera arbetsmiljösamordnare. I samband med det ska det uttryckligen klargöras att byggherren eller ställföreträdaren själv kan åta sig uppdraget, liksom att arbetsgivare m fl är skyldiga att rätta sig efter samordnarens anvisningar såväl på projekterings- och planeringsstadiet som under genomförandeskedet.

En annan punkt som kommissionen lyfter fram är den regel i arbetsmiljölagen som uttryckligen säger att byggherren med befriande verkan kan överlåta ansvaret för samordningen på någon annan. Denna regel står i rakt motsatsförhållande till direktivet där det stadgas att det faktum att en samordnare har utsetts inte befriar byggherren eller hans ställföreträdare från ansvar. I tilläggsdirektiven till utredningen medger regeringen också att denna regel måste ändras.

Vissa av kommissionens synpunkter ska tillgodoses genom ändringar i Arbetsmiljöverkets föreskrifter, men arbetet med dem kan inte ta fart på allvar förrän lagändringarna är klara.

**Magnus Lundberg**

Tilläggsdirektiv till Utredningen om arbetsmiljölagen (Dir. 2006:121)

## Parlamentet kritiskt till kommissionens "vägledning" om utstationering

Europaparlamentet kritiserar de tolkningar av EG-domstolens praxis som Europeiska kommissionen gjorde i sin "vägledning" för utstationering av arbetstagare från i våras (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2006 sid 1). I en resolution noterar parlamentet "att kommissionen i sin rättsliga tolkning i vissa fall går bortom" vad som har slagits fast i EG-domstolens praxis.

Som vanligt i dessa dokument är kritiken inte särskilt rakt på sak, men klart är att parlamentet bland annat vänder sig mot kommissionens påstående att det inte är tillåtet att kräva att ett utländskt företag har en representant i värdlandet. Här konstaterar parlamentet att fackföreningar i många medlemsstater har en roll som avtalspart och att kommissionen själv i Laval-målet har klargjort att den typ av kollektivavtal som finns i de nordiska länderna är förenlig med EG-fördraget och utstationeringsdirektivet (se artikeln intill). För att säkerställa tillämpningen av direktivet är det då, enligt

Europaparlamentet, nödvändigt att ha tillgång till en person som kan agera som representant för det utländska företaget.

Men resolutionen innehåller också många skrivningar om behovet av förbättrad information om vilka villkor som gäller i värdlandet. Parlamentet uppmanar t ex särskilt de medlemsstater där minimilönerna läggs fast i kollektivavtal att göra det lättare för utländska företag att få information om lönenivåerna.

Parlamentet påpekar att direktivet bara innehåller minimiföreskrifter, och att medlemsstaterna kan föreskriva arbets- och anställningsvillkor på andra områden om bestämmelserna rör *ordre public*. Kommissionen får inte tolka begreppet "bestämmelser som rör ordre public" restriktivt, särskilt inte i samband med att bestämmelserna i Romkonventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser överförs till en förordning, den s k ROM I (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2006 sid 6).

Parlamentet riktar sig också till

medlemsstaternas myndigheter. Dessa har ett ansvar för att förhindra illojal konkurrens genom att endast överlåta arbeten på företag som följer alla regler i värdlandet som gäller enligt utstationeringsdirektivet. Här hänvisar parlamentet till den möjlighet som det s k försörjningsdirektivet om offentlig upphandling ger myndigheterna att begära in uppgifter om anställningsskydd och arbetsvillkor om ett anbud är ovanligt lågt.

Parlamentet menar också att huvudentreprenörer och underleverantörer måste betraktas som gemensamt ansvariga för att utstationerade arbetstagare får de villkor som de ska ha i värdlandet. Parlamentet pekar på domen i målet *Wolff & Müller* (se *EU & arbetsrätt* nr 3-4/2004 sid 12) och uppmanar kommissionen att utarbeta bestämmelser om gemensamt och solidariskt ansvar.

**Kerstin Ahlberg**

Europaparlamentets resolution om tillämpningen av utstationeringsdirektivet (P6\_TA(2006)0463)

## Ömsesidig utvärdering av medlemsländernas krav ska säkerställa fri rörlighet enligt tjänstedirektivet

**D**en 12 december undertecknades till sist det omstridda direktivet om tjänster på den inre marknaden av företrädare för ministerrådet och Europaparlamentet. Den treåriga genomförandeperioden – som i vissa medlemsstater sannolikt blir lika kontroversiell som direktivet självt – börjar löpa när direktivet inom kort publiceras i EUs offentliga tidning.

Parlamentet godtog i andra läsningen ministerrådets gemensamma ståndpunkt, som med smärre tillägg motsvarar kommissionens ändrade förslag från i våras (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2006 sid 1).

I artikel 1 om direktivets syfte sägs sålunda att det inte påverkar arbetsrätten, ”dvs. sådana rättsliga eller avtalsreglerade bestämmelser om anställningsvillkor, arbetsförhållanden, inbegripet hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, samt förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarer, som medlemsstaterna tillämpar i enlighet med nationell lagstiftning med iakttagande av gemenskapsrätten”. Det påverkar inte heller utövandet av ”grundläggande rättigheter som erkänns av medlemsstaterna och i gemenskapsrätten” eller rätten att ”förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta stridsåtgärder i enlighet med nationell lagstiftning och praxis med iakttagande av gemenskapsrätten”.

Den tidigare så omdiskuterade ursprungslandsprincipen är ersatt av en regel om frihet att tillhandahålla tjänster (artikel 16). Den innebär att medlemsstaterna ska garantera företag från andra stater fritt tillträde för att utöva tillfällig tjänsteverksamhet. Direktivet säger inget om vilket lands lag som ska tillämpas, utan talar i stället om vilka principer som gäller när en medlemsstat ställer krav på utländska företag. Kraven får inte vara diskriminerande, de måste vara motiverade av hänsyn till allmän ordning, allmän säkerhet, folkhälsa eller miljöskydd och de måste vara proportionerliga. Medlemsstaterna får dock inte hindras från att, i enlighet med gemenskapsrätten, tillämpa sina regler för anställnings-

villkor, inbegripet regler i kollektivavtal.

I den slutliga versionen finns en ny bestämmelse om ömsesidig utvärdering (artikel 39) som kan få stor betydelse i praktiken. Alla medlemsstater ska senast vid genomförandeperiodens slut lägga fram en rapport för kommissionen om de nationella krav vars tillämpning kan falla under artikel 16 om friheten att tillhandahålla tjänster. Samtidigt ska de ange varför de anser att dessa krav uppfyller kriterierna i artikel 16. De måste också informera kommissionen om alla förändringar i de krav som påverkar friheten att tillhandahålla tjänster. Kommissionen ska sedan underrätta övriga medlemsstater om kraven. Av artikel 4 där olika begrepp definieras framgår dock att begreppet ”krav” i direktivets mening inte omfattar ”regler som fastställts i kollektivavtal som arbets-

marknadens parter förhandlat fram”.

På punkt efter punkt gör direktivet alltså undantag för arbetsrätten och kommissionären McCreevy deklarerade i samband med andra läsningen i Europaparlamentet att direktivet ”otvetydigt inte har någon effekt på den nationella arbetsrätten”.

I den mån som det finns mer specifika EG-regler har dessa företräde framför tjänstedirektivet. Det påverkar därmed inte vare sig utstationeringsdirektivet eller den internationella privaträtten. De kommande förordningarna om vilket lands lag som ska tillämpas på förhållanden med anknytning till flera medlemsländer, de s k Rom I och Rom II, (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2006 sid 6 respektive 2/2006 sid 4) får alltså företräde framför tjänstedirektivet.

**Claes-Mikael Jonsson**

Direktiv nr 2006/123

## Europeiska kommissionen publicerar nedtonad grönbok

**E**n nedtonad version av den grönbok som presenterades i preliminär version i *EU & arbetsrätt* nr 3/2006 sid 4 har nu publicerats av Europeiska kommissionen under rubriken ”En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar”, att jämföra med utkastets titel ”Adapting labour law to ensure flexibility and security for all”. I den slutliga versionen har språkbruket reviderats så att de formuleringar som klart utvisade att kommissionen ville minska anställningstryggheten för tillsvidareanställda arbetstagarer har mjukats upp. Också de mera radikala remissfrågorna har satts in i ett försiktigare sammanhang än i utkastet.

Med grönboken sänds alltså fjorton viktiga frågor om arbetsrättens framtid ut på remiss. Remisstiden går ut den 31 mars 2007. Det är allt skäl för arbetsmarknadens parter och alla andra intressenter att ta remissen på allvar, även om förväntningarna på att övningen ska leda till praktiska lagstiftningsresultat är be-

gränsade. Kommissionen vill gärna ha in bidragen på en särskild blankett som finns på generaldirektorens hemsida.

**Niklas Bruun**

KOM(2006) 708 slutlig

### NYA MÅL

#### Arbetstid

*C-392/06 Kommissionen mot Spanien*  
*C-410/06 Kommissionen mot Portugal*  
Spanien och Portugal har enligt kommissionen inte genomfört direktivet om arbetstidens förläggning vid mobilt arbete med vägtransporter i tid.

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

## Viktigt att nordiska arbetsrättsjurister följer diskussionen om grundläggande sociala rättigheter

*Gráinne De Búrca & Bruno de Witte (red): Social rights in Europe, Oxford University Press 2005, 421 sid, ISBN 0-19-928617-5*

**D**en centrala frågan i den här boken är hur sociala rättigheter skyddas i Europa. Dessa rättigheters ställning har under det senaste decenniet stärkts dels genom revideringen av Europarådets sociala stadga 1999, dels genom att EUs stadga om de grundläggande rättigheterna från år 2000 omfattar sociala rättigheter. I boken finns 17 uppsatser som ursprungligen skrevs för en konferens vid European University Institute i Florens. I en inledande uppsats behandlar Cécil Fabre de sociala rättigheternas ställning i medlemsstaternas konstitutioner. I två avslutande artiklar diskutere-

rar Alexandra Gatto respektive Marie-Ange Moreau vilken betydelse de europeiska stadgorna har utanför Europas gränser. Däremellan behandlas en lång rad olika frågor, såsom vad som avses med rätten till ar-

### I BOKHANDELN

bete (Diamond Ashiagbor) och de sociala rättigheternas ställning i EUs nya konstitution, vilken ännu inte trätt i kraft (Brian Bercusson).

Som vanligt i uppsatssamlingar av detta slag spretar bidragen. Här återfinns t ex en relativt ingående och handfast beskrivning av hur Europarådets sociala stadga övervakas (Régis Brillat), medan många andra bidrag har en mer teoretisk ansats. Åter andra har en framåtriktad eller

t o m. spekulativ inriktning.

Som en följd av EU-utvidgningen kan man förmoda att ny EU-lagstiftning på arbetsrättsens område inte kommer att antas i någon större utsträckning och att tyngdpunkten inom rättsutvecklingen kommer att förskjutas mot rättspraxis, både nationellt och internationellt. I denna utveckling kan grundläggande sociala rättigheter utgöra en viktig faktor. Här kan t ex nämnas att EG-domstolen i ett mål i juni 2006 beaktade stadgan om de grundläggande rättigheterna (mål C-540/03 *Europaparlamentet mot Rådet*). Det finns alltså skäl för nordiska arbetsrättsjurister att följa diskussionen om betydelsen av grundläggande sociala rättigheter.

Jonas Malmberg

## Underhållande antologi om arbetsrättsens gränser och fronter

*Guy Davidov & Brian Langille (red): Boundaries and Frontiers of Labour Law, Hart Publishing 2006, 413 sid, ISBN-13: 978-1-84113-595-3, ISBN-10: 1-84113-595-X*

**T**he laws regulating and protecting people at work are in crisis". Med det påståendet börjar inledningen till antologin "Boundaries and Frontiers of Labour Law". Just den verklighetsbeskrivningen bildar sedan utgångspunkt för 18 uppsatser ordnade efter fem övergripande rubriker. Författarlistan innehåller skribenter med skiftande akademisk (övervägande professorer i juridik, dock) och nationell bakgrund (övervägande från Common Law-baserade rättsord-

ningar). Källförteckningen innehåller, med vissa undantag, västerländskt material, nationellt och internationellt.

Kris- och förändringstemat är gemensamt för samtliga uppsatser.

### I BOKHANDELN

Omvärlden förändras, politiskt likaväl som de ekonomiska systemen förändras. Allt detta gör att förutsättningarna för arbetsrätten förändras, är tanken, och frågan är hur arbetsrätten skall möta de nya utmaningarna. Antologins utgångspunkt är alltså helt i linje med den nutida arbetsrättsliga diskursen, och den utgör såtillvida redan genom sin blotta

existens ett gott stycke arbetsrättslig samtidshistoria. Arbetsrätten tycks i sin självbild vackla mellan att vara progressiv eller konservativ, nationell eller global, privaträtt eller offentlig rätt. Själva antologin med sin enande strävan och de representerade uppsatsernas trots allt olika karaktär kan sägas vara ett uttryck för arbetsrättsens identitetskris. (En utanförstående iakttagare skulle kanske vilja säga att krisen är verklig bara i arbetsrättsens eget huvud – men även om den utanförstående har rätt, är det till klen tröst för arbetsrätten. Krisen är ju ändå en kris, och den måste hanteras).

Författarna tar sig an temat på  
*forts på sid 8*

## Prenumerera gratis på EU & arbetsrätt

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

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

PORTO  
BETALT

## Posttidning-B

Arbetslivsinstitutet  
SE-113 91 STOCKHOLM  
Sverige

### Underhållande antologi ...

forts från sid 7

olika sätt. De har tydligtvis olika inställning till temats karaktär, de har olika ämnesinriktning och olika metodologiska och politiska preferenser. Pluraliteten inom temats ramar är alltså inte hotad. Bland uppsatserna märks narratologiskt färgade inslag (Langille), ett ifrågasättande av om gränser (*boundaries*) överhuvudtaget längre är en lämplig metafor (Arthurs) och dragna lansar för nödvändigheten av att forskningen bedrivs med en empirisk och/eller komparativ inriktning (Deakin, Javiller). Några författare analyserar vad som kan uppfattas som mer avgränsade rättsfrågor (t ex Davies och Freedland, V. W. Stone), några gör analyser med utgångspunkt i särskilda förhållanden i utvalda delar av världen (t ex Benjamin, Sankaran, Lehoczy, Sciarra).

Resultatet är en på det hela taget underhållande och aktuell antologi där varje arbetsrättare (i vart fall den med intresse för arbetsrättens kunskapsbildning) bör kunna hitta något som attraherar, men också något som repellerar. Det förstnämnda är nog som läsoplevelse betraktat trevligast, men det sistnämnda kan vara väl så viktigt för arbetsrättens utveckling. Ty av den är den tänkbara läsekretsen, vare sig den vill eller inte, en del.

**Mikael Hansson**  
doktorand, Uppsala universitet



### TIDSKRIFTERNA

Under vinjetten Tidskrifterna sammanfattar *EU & arbetsrätt* ämnesvis intressanta artiklar från det senaste halvåret.

#### **Bolagsrätt och arbetsrätt**

I artikeln "National Industrial Relations Systems and Cross-border Restructuring: Evidence from a Merger in the Pharmaceuticals Sector" följer Tony Edwards m fl en gränsoverskridande fusions efterverkningar i olika länder, och ger även en inblick i hur ett nationellt system för arbetstagarinflytande kan ändras, åtminstone för tillfället, under trycket av ett transnationellt bolags ekonomiska inflytande.

Ian Snaith analyserar i sin artikel reglerna om europakooperativ, och hur arbetstagarinflytandet i dessa är utformat. Han fokuserar också särskilt på hur inflytandet i europakooperativ skiljer sig från inflytandet i europabolag, bl a eftersom reglerna i viss utsträckning är annorlunda utformade, men också för att arbetstagarare i europakooperativ kan tänkas ha andra mål för ögonen.

De ovan nämnda europabolagen diskuteras i en artikel av Charlotte Villiers, där betydelsen av direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag behandlas. Författaren argumenterar bl a för att arbetstagarinflytandet i direktivet i sig är mest kosmetika.

Om man är intresserad av statistik kring europabolag kan slutligen rekommenderas en mindre kontrover-

siell artikel i *European Industrial Relations Review*, där fakta och siffror om existerande europabolag på ett behändigt sätt presenteras.

Tony Edwards, Xavier Collier, Luis Ortiz, Chris Rees och Michael Wortmann: *National Industrial Relations Systems and Cross-border Restructuring: Evidence from a Merger in the Pharmaceuticals Sector*, *European Journal of Industrial Relations*, Volume 12 Nr 1, 2006 s. 69–87.

Ian Snaith: *Employee Involvement in the European Cooperative Society: A Range of Stakeholders?* *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 22/2 2006, s. 213–230.

Charlotte Villiers: *The Directive on Employee Involvement in the European Company: Its Role in European Corporate Governance and Industrial Relations*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 22/2 2006, s. 183–211.

Mark Carley (red.): *European Company Statute state of play*, *European Industrial Relations Review*, Issue 394, November 2006, s. 22–26.



### KALENDARIET

Arbetslivsinstitutets serie med öppna seminarier om arbetsrätten i EU-perspektiv som löpt oavbrutet sedan 1995 avslutades den 14 december 2006 med en debatt om arbetsrättsforskningens framtid. Forskargruppen hoppas så småningom kunna återuppta seminarieverksamheten under ny huvudman.



**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, Jonas Malmberg, Ruth Nielsen. **Postadress:** Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-113 91 STOCKHOLM, Sverige. **Pressläggning:** 18 december 2006 **Nästa nr kommer:** mars 2007. Arbetsmiljöverkets tryckeri **ISSN** 1402-308