

## Administrativa bördor ska minskas – på arbetstagarnas bekostnad?

**S**ka små företag slippa göra skriftliga riskvärderingar enligt EU:s ramdirektiv om arbetsmiljö (89/391)? Ja, tycker den ”högnivågrupp av oberoende intressenter” som har i uppdrag att föreslå hur företagens administrativa bördor ska minskas. Kanske, svarar Europeiska kommissionen. Absolut inte, invänder Europafacket EFS, som menar att detta kan leda till att anställda på delar av arbetsmarknaden där riskerna är störst skulle ställas utanför det förebyggande arbetet. Även medlemsstaterna har liknande program, och Danmark och Sverige får beröm av kommissionen för sina regelförenklningar. Men inte heller här är dessa alltid okontroversiella.

Att minska företagets administrativa bördor har sedan länge varit en del av den s.k. Lissabonstrategin, och 2007 antog kommissionen ett åtgärdsprogram med målet att minska de administrativa bördor som följer av EU-lagstiftningen med 25 procent fram till 2012. Samtidigt uppmanades medlemsstaterna att anta egna liknande mål.

Drygt två år senare har kommissionen nu lagt fram ett nytt program med förslag till åtgärder på tretton prioriterade områden. Ett sådant område är arbetsmiljö och arbetsmarknadsrelationer. Här överväger kommissionen bl.a. att föreslå en ändring av ramdirektivet om arbetsmiljö som skulle innebära att ”mycket små” företag undantas från kravet på att göra skriftliga riskvärderingar. På detta skulle de, enligt kommissionen, tillsammans

kunna spara 135 miljoner euro. En annan åtgärd som övervägs är att ”ge medlemsstaterna bättre vägledning” om hur de kan utnyttja de möjligheter som direktivet redan ger att göra undantag för småföretag när de genomför direktivet i sin nationella rätt.

Åtgärdsprogrammet bygger på förslag från den s.k. högnivågruppen av oberoende intressenter. När det gäller arbetsmiljöområdet trycker den på att EU:s regler bör tillämpas så flexibelt som möjligt på de små och medelstora företagen, och att dessa bör få information om exakt vad som krävs för att

de ska uppfylla sina skyldigheter – utan att göra för mycket. Ett exempel gäller skyldigheten att utarbeta dokumentation i arbetsmiljöfrågor enligt byggplatsdirektivet (92/57). Europafacket är mycket kritiskt både till gruppens sammansättning och till bristen på insyn i underla-

*forts på sid. 2*

- **NFU oroas av ersättningsregler** sid 3
- **Skilda bud om bevisbördor** sid 4–5
- **Fortsatt oenighet om Laval** sid 8–9
- **3F:s klagomål ska sakprövas** sid 12

### EU-domstolen, Tribunalen, EUF nya beteckningar med Lissabonfördraget

**D**en 1 december 2009 trädde Lissabonfördraget i kraft. Genom det infördes en rad ändringar i de grundläggande fördragen, vilket innebär att vi får lära oss nya beteckningar och nya nummer på gamla välkända artiklar.

Det som hittills har hetat EG-fördraget har fått beteckningen fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, förkortat EUF (t.ex. artikel 56 EUF). Fördraget om Europeiska unionen har kvar samma namn, förkortat EU. Konsoliderade versioner av de två fördragen finns i Europeiska unionens tidning EUT C115, 9.5.2008. Där finns också en jämförelsetabell där man kan se vilka nya nummer de gamla fördragsartiklarna har fått.

I och med att allt samarbete hä-

danefter sker i Europeiska unionens namn har EG-domstolen till sist även formellt blivit EU-domstolen, vilket många redan länge har kallat den. Av samma anledning har gemenskapsrätten blivit unionsrätten. En annan ändring är att förstainstansrätten ska kallas Tribunalen.

EU-domstolen själv kommer att fortsätta att tala om gemenskapsrätten när den hänvisar till tidigare rättspraxis. *EU & arbetsrätt* kommer inte att vara lika formell. Här kommer det att vara tillåtet att skriva EU-rätt även om äldre praxis.

**Kerstin Ahlberg**



**norden**

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

## Fördragsbrottsärende inlett mot Danmark men Finland har fått grönt ljus och Sverige väntar på besked

**D**anmark har inte något övervakningsorgan med alla de befogenheter som direktivet om likabehandling mellan könen kräver, menar Europeiska kommissionen som har inlett ett fördragsbrottsförfarande. Samtidigt har den lagt ned två fördragsbrottsärenden mot Finland som har ändrat sin likabehandlingslag. Sverige har däremot inte ännu fått något kvitto på att den nya diskrimineringslagen tillgodoser de synpunkter som kommissionens framfört.

Enligt direktivet om likabehandling mellan könen (2002/73 numer 2006/54) ska medlemsstaterna inrätta organ som på ett oberoende sätt kan bistå personer som diskriminerats på grund av kön, genomföra oberoende undersökningar och

publicera oberoende rapporter och ge rekommendationer. I Danmark finns inget organ som har befogenhet på alla dessa områden. Ligebehandlingsnævnet – som hanterar klagomål om diskriminering på grund av kön, etnicitet, religion, ålder, funktionshinder och sexuell läggning – har inte behörighet att genomföra oberoende undersökningar, publicera oberoende rapporter eller ge rekommendationer. Den kan inte heller driva saker på eget initiativ. Mot detta har nu Europeiska kommissionen reagerat och i november 2009 i ett motiverat yttrande, det andra steget i ett fördragsbrottsförfarande, krävt att Danmark gör något åt saken.

Ett motsvarande krav på övervakningsorgan finns i direkti-

vet mot etnisk diskriminering (2000/43) som är korrekt implementerat, genom att Institut for Menneskerettigheder har i uppdrag att främja likabehandling på etnisk grund. En enkel lösning vore att utvidga institutets behörighet så att det också ska främja likabehandling mellan könen. Det är vad regeringen tänker föreslå, enligt jämställdhetsminister Inger Støjberg. Det är dock osäkert om ett sådant förslag kan få majoritet i Folketinget.

Som *EU & arbetsrätt* tidigare har rapporterat har även Sverige och Finland fått klagomål från kommissionen om hur de införlivat EU:s direktiv mot diskriminering (se nr 2/2008 sid 2 och 3/2007 sid 4).

För Finlands del rörde klagomålen både direktivet om likabehandling mellan könen och direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78). Kommissionen angrep fyra punkter: den finska lagens definitioner av trakasserier var inte tillfyllest, den innehöll en gräns för skadeståndets storlek, stats-tjänstemannalagen förbjöd inte diskriminering på grund av sexuell läggning och villkoren för att en arbetsgivare ska få särbehandla en arbetstagare på grund av ett verkligt och avgörande yrkeskrav var inte tillräckligt tydligt formulerade i likabehandlingslagen. Sedan den finska lagstiftningen ändrats, beslöt kommissionen i oktober 2009 att lägga ned fördragsbrottsärendena.

Klagomålen mot Sverige är betydligt mer omfattande och gäller alla tre direktiven. Den svenska regeringen har argumenterat emot på några punkter, men huvudsakligen hänvisat till att alla problem skulle lösas när den nya diskrimineringslagen kom på plats, vilket skedde så sent som den 1 januari 2009. Någon ytterligare korrespondens mellan kommissionen och regeringen har inte förekommit sedan början av 2008. Sannolikt analyserar kommissionen nu för fullt den nya diskrimineringslagen.

Ruth Nielsen

Anders von Koskull

Kerstin Ahlberg

## Administrativa bördor ska minskas...

forts från s.1

gen för gruppens beräkningar och förslag.

Kommissionen kommenterar också i sitt åtgärdsprogram medlemsstaternas arbete med regel-förenklingar. Alla har antagit egna mål, men några sägs ligga i täten, bland dem Danmark och Sverige.

Danmark har t.ex. avskaffat vissa krav i lagen om privatanställda tjänstemän (*funktionærloven*) vilket enligt regeringen skulle innebära en besparing på ca. 300 miljoner kronor per år. Den största besparingen ska komma av att arbetsgivarna inte längre är tvungna att föra protokoll under förhandlingar med facken om löner och anställningsvillkor. Sedan den 1 juni 2008 är de inte heller skyldiga att ge arbetstagaren något anställningsbetyg (*tjenesteattest*). Enligt regeringen har sådana blivit överflödiga eftersom arbetstagaren har rätt att få ett anställningsbevis när han eller hon anställs. Oppositionen menade att båda ändringarna försvagade arbetstagarnas rättigheter. Även ändringar i arbetsmiljölagen är på gång, men dessa har förberetts i samråd mellan regeringen och arbetsmarknadens parter.

I Sverige har bl.a. semesterlagen arbetats om i förenklande syfte, föreskrifter från Arbetsmiljöverket har reviderats, slagits samman eller upphävts och en proposition som ska göra en rad ledighetslagar enklare och mer enhetliga förbereds just nu i Regeringskansliet. Mycket av detta är okontroversiellt, men även i Sverige har lagändringar som marknadsförts under rubriken minskning av företagens administrativa bördor uppfattas som försvagningar av skyddet för arbetstagarna. Det gäller t.ex. att arbetsgivare inte längre behöver göra någon skriftlig sammanställning av ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud. En annan ändring som väckt kritik är att arbetsgivarna enligt den nya diskrimineringslagen bara behöver göra lönekartläggningar och jämställdhetsplaner var tredje år, och att de som har färre än 25 anställda inte alls behöver göra några sådana planer. Tidigare skulle de göras varje år, och bara företag med färre än tio anställda slapp undan helt.

Kerstin Ahlberg

KOM(2009) 544 den 22.10.2009

Åtgärdsprogram för minskade administrativa bördor i Europeiska unionen

## Nordiskt fack: EU-regler om ersättningspolitik hotar rätten till fria kollektivavtalsförhandlingar

**E**U:s kommande regler om bonusar och andra ersättningar till finansinstitutens anställda riskerar att inskränka rätten till fria kollektivavtalsförhandlingar. Det fruktar Nordiska finansanställdas union, NFU, med anledning av ett förslag till nya regler från Europeiska kommissionen.

Förslaget innebär att det s.k. kapitalkravsdirektivet (2006/49) i fortsättningen ska innehålla regler om bonusar och andra ersättningar till sådana medarbetare vid värdepappersföretag och kreditinstitut "som i tjänsten utför verksamhet som väsentligt berör institutens riskprofil". Ersättningspolitiken ska vara utformad så att den främjar en sund och effektiv riskhantering och inte uppmuntrar till oacceptabelt risktagande, enligt principer som anges i direktivet. Närmare rikt-

linjer ska utformas av Europeiska centralbankskommittén.

NFU stöder syftet med förslaget liksom flera av de ändringar som föreslås, men framhåller i ett uttalande som antogs i början av december några punkter som är av stor betydelse för de anställda.

Visserligen sägs det i direktivets ingress att bestämmelserna om ersättning inte ska påverka "rättigheter som tillerkänts parterna på arbetsmarknaden genom kollektivavtal", men det räcker inte som garanti, menar NFU. Ingressen beskriver bara direktivets syfte i allmänna ordalag och anses inte rättsligt bindande. Organisationen vill därför ha in en garanti i direktivets bindande artiklar för att bestämmelserna inte ska tillämpas "på lönepolitik och bestämmelser i kollektivavtal". Om detta inte är

möjligt, föreslår organisationen i stället ett undantag i stil med det som finns i bemanningsdirektivet (2008/104), och som ger arbetsmarknadens parter på central nivå möjlighet att implementera de delar av direktivet som rör lön.

NFU anser också att definitionen av vilka anställda som ska omfattas av reglerna behöver stramas upp. Den vida krets som skulle kunna innefattas i definitionen skulle bli ännu större om direktivet senare utsträcks till att omfatta även försäkringsbranschen, där rörlig lön är mycket vanlig.

**Kerstin Ahlberg**

KOM(2009) 362 den 13.7.2009  
Förslag till direktiv om ändring av direktiv 2006/48 och 2006/49 i fråga om kapitalkrav för handelslager och om värdepapperisering samt samlad tillsynsbedömning av ersättningspolitik

## Amica fick bära ansvaret för att Juuri sade upp sig

**J**a, Mirja Juuris anställningsvillkor försämrades väsentligt i arbetsavtalslagens och överlåtelsedirektivets (2001/23) mening när Amica tog över driften av Rautaruukki's personalmatsal. Därför var hennes nya arbetsgivare ansvarig när hon sade upp sig. Med detta avgjorde Finlands Högsta domstol slutligt målet Mirja Juuri mot Fazer Amica (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2008 sid 6).

Sedan EG-domstolen slagit fast att Amica i och för sig hade rätt att tillämpa ett annat kollektivavtal än Rautaruukki gjort, men att arbetsgivaren skulle hållas ansvarig om detta innebar att Mirja Juuris anställningsvillkor försämrades så väsentligt att anställningen upphörde, återstod för HD att avgöra om detta hade skett.

Och HD ansåg att försämringen var väsentlig. Lönen sjönk med åtminstone 200 euro i månaden. Visserligen minskade också arbetstiden, men eftersom hennes arbetstid hos den tidigare arbetsgivaren hade varit etablerad och eftersom hon inte frivilligt godtog kortare arbetstid med sänkt lön,

så måste lönesänkningen beaktas, menar HD.

Till skillnad från när hon var anställd hos Rautaruukki skulle hon dessutom ha blivit tvungen att arbeta på fler än en arbetsplats. Sammantaget innebar detta att villkoren hade försämrats väsentligt på det sätt som menas i 7 kap. 6§ i arbetsavtalslagen. Därmed var Amica ansvarigt för att anställningen upphörde, även om det var

hon själv som hade sagt upp sig. Påföljden bestämdes till den som skulle ha gällt om arbetsgivaren hade sagt upp henne på sakliga grunder. Amica dömdes alltså att ersätta henne för lön och andra anställningsförmåner under den uppsägningstid som företaget i så fall hade varit skyldigt att iaktta.

**Kerstin Ahlberg**

HD:2009:28, dom av Finlands Högsta domstol den 23 april 2009

## Arbetsliv i Norden nytt magasin på webben

**E**tt nytt magasin, *Arbetsliv i Norden*, har lanserats på webben. Det ges ut av Arbetsforskningsinstitutet i Oslo på uppdrag av Nordiska ministerrådet. Magasinet vänder sig till dem som styr, utvecklar och studerar arbetslivet i Norden och innehåller nyheter, analyser, kommentarer, debatt och reportage från arbetslivet.

Namnet *Arbetsliv i Norden* är redan bekant för många. *Arbetsliv i Norden* utkom nämligen i pappersform fram till 2008. Fr.o.m.

hösten 2009 ersattes denna, liksom tidskriften *Nordic Labour Journal*, sålunda av ett magasin på webben och ett elektroniskt nyhetsbrev som ska utkomma med minst 10 nr/år. Ansvarig redaktör är Berit Kvam.

*Arbetsliv i Norden* finns på <http://www.arbetslivinorden.org/>

**Kerstin Ahlberg**

Alla nummer av *EU & arbetsrätt* från och med nr 1/1998 finns också på webben, se <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb>

## Svårare bevisa könsdiskriminering efter färsk dom i Finlands Högsta domstol...

**D**et räcker inte att en arbetstagare kan visa att en mindre erfaren kollega med samma arbetsuppgifter men av motsatt kön har fått högre lön, för att arbetsgivaren ska bli tvungen att bevisa att löneskillnaden beror på något annat än arbetstagarnas kön. Till den slutsatsen kommer Finlands Högsta domstol i ett mål där fyra arbetstagare krävt skadestånd för brott mot jämställdhetslagen.

Bakgrunden var att Justitieministeriet och fackförbundet Akava-JS år 2000 slöt ett nytt kollektivavtal som innebar att domare som tidigare hade haft samma lönegrad överfördes till två olika lönegrader. Vilken lönegrad de enskilda domarna skulle placeras i beslutades av varje tingsrätt för sig, och det skulle ske enligt formella kriterier, t.ex. tjänstetid eller "rang". Några av dem som hamnade i den lägre lönegraden, såväl män som kvinnor, ansåg sig diskriminerade då de alla kunde ge exempel på att mindre erfarna kolleger av motsatt kön placerats i den högre lönegraden.

De fick medhåll ända tills de kom till Högsta domstolen. Först kom Arbetsdomstolen fram till att de alla borde ha placerats i den högre lönegraden, då kollektivavtalet tolkades mot bakgrund av jämställdhetslagen och EU:s jämställdhetsdirektiv. Därefter dömde Helsingfors tingsrätt, där de väckt talan mot staten om skadestånd, till deras förmån. Den stödde sig då bl.a. på ett yttrande av Jämställdhetsnämnden om hur bevisbörderegler i lagen och EU:s bevisbördedirektiv skulle tolkas. Domen fastställdes så av hovrätten. Men HD hade annan syn på vad som krävdes av bevisning från de klagandes sida.

HD konstaterar att bevisbördan i diskrimineringsmål är delad. Om den klagande lägger fram fakta som gör att man kan anta att han eller hon har blivit särbehandlad på grund av kön, så går bevisbördan över på arbetsgivaren, som måste visa att särbehandlingen är sakligt motiverad och beror på något an-

nat. Frågan är då vad som krävs av den klagandes bevisning för att det ska finnas anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad. Vad är tillräckligt för att bevisbördan ska gå över till arbetsgivaren?

De övriga rättsinstanserna hade utgått från att det räcker att arbetstagaren visar att det finns åtminstone en arbetstagare av motsatt kön med likvärdiga arbetsuppgifter och meriter men högre lön, för att bevisbördan ska gå över. Och så kan det vara, men det räcker inte alltid, anser HD. Den svarande kan nämligen redan på detta stadium hänvisa till fakta som vid första anblicken visar att tillämpningen eller resultatet inte på något sätt har samband med kön. Sådana fakta är i det här fallet att det finns såväl män som kvinnor som anser sig diskriminerade. Det pekar på att lönegradsbestämningen inte grundats

på arbetstagarens kön. Beskrivningen av det nya lönesystemet och dess tillämpning stöder inte heller slutsatsen att löneskillnaderna skulle hänföra sig till arbetstagarnas kön, enligt HD.

Rätten till likalön är en individuell grundläggande rättighet. De fyra arbetstagarna i målet arbetade vid tre olika tingsrätter och hade olika chefer. Rent logiskt kan man knappast utesluta att enstaka chefer diskriminerar enskilda arbetstagare vid lönesättningen även om lönesystemet som sådant och dess tillämpning på ett övergripande plan saknar könsdiskriminerande inslag. HD:s tolkning av bevisbörderegeln gör det onekligen svårare för den enskilda arbetstagaren att få sin rätt prövad.

**Kerstin Ahlberg**

KKO:2009:78, dom den 9 oktober 2009 (på finska)

## Måste arbetsgivaren erbjuda funktionshindrad kortare arbetstid?

**Ä**r det förenligt med direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78) att säga upp en arbetstagare enligt samma regler som gäller vid frånvaro på grund av sjukdom, när frånvaron har berott på arbetstagarens funktionshinder? Den frågan kommer EU-domstolen nu att få ta ställning till, sedan den danska Sö- og Handelsretten hänskjutit två mål dit.

Enligt *funktionserloven* kan en arbetstagare sägas upp efter sammanlagt 120 dagars sjukfrånvaro under tolv månader. Målen rör en kvinna med en pisksnärtskada och en annan med artros (*slidgigt*), som bett att få nedsatt arbetstid på grund av sina besvär, men som i stället sades upp efter 120 dagars frånvaro.

Deras fackförbund HK Danmark hävdar att detta strider mot den danska *forskelbehandlingsloven* och likabehandlingsdirektivet. Eftersom kvinnornas frånvaro berodde på att de är funktionshindrade skulle arbetsgivarna ha erbjudit dem någon form av anpassningsåtgärd, t.ex.

förkortad arbetstid, i stället för att säga upp dem. Frånvaro på grund av ett funktionshinder ska inte räknas in i de 120 dagarna, menar HK Danmark.

Arbetsgivarna har i första hand invänt att pisksnärtskadan respektive artrosen inte är funktionshinder utan "bara" sjukdom. Om det ändå skulle vara så att kvinnorna anses funktionshindrade är arbetstidsförkortning inte någon sådan anpassningsåtgärd som direktivet kräver.

På den första punkten tar Sö- og Handelsretten ställning direkt. Kvinnorna är funktionshindrade, vilket gör att de behöver kompensande åtgärder för att kunna fungera som andra. Däremot anser domstolen att det är oklart ifall förkortad arbetstid är en sådan åtgärd som en arbetsgivare kan vara skyldig att vidta enligt direktivet. **KA** F-13-06, HK Danmark som mandatar för F mot Dansk Arbejdsgiverforening som mandatar för Pro Display A/S F-19-06 HK Danmark som mandatar för F mot Dansk Almennyttig Boligselskab, DAB

## ...men Højesteret skärpte kraven på arbetsgivarens motbevisning

Eftersom det inte fanns några skriftliga riktlinjer för den individuella lönesättningen och inte heller något skriftligt underlag som visade hur männens löner hade satts i det enskilda fallet, ställde Danmark Højesteret särskilt höga krav på arbetsgivaren när denne skulle bevisa att det var sakligt motiverat att betala två män högre lön än deras kvinnliga kollega. Det framgår av en dom från i höstas.

Alla tre var anställda som kundrådgivare. Männerna hade tidigare haft andra arbeten i företaget och hade nu drygt 8 000 kr mer i lön än kvinnan. Företaget medgav att det var arbetsgivaren som var skyldig att bevisa att detta inte stred mot likabehandlingsprincipen.

Och företaget försvarade sig med att de två männen när de anställdes hade haft specialistkunnskap som var värdefullt för företaget att knyta till sig. Den ene hade också ett värdefullt kontaktnät och en konkurrensklausul som han kompenseras för via lönen.

Kvinnan invände att de alla tre hade samma arbetsuppgifter, att hon hade längre erfarenhet och större omsättning och att männens specialkunskaper saknade betydelse i arbetet som kundrådgivare.

Højesterets majoritet konstaterar att lönesättningen vid företaget sker i individuella förhandlingar, och att det inte finns några skriftliga riktlinjer eller liknande som belyser vilka principer lönesättningen bygger på, t.ex. i samband med att en anställd byter arbetsuppgifter. Det finns inte heller något skriftligt material som belyser hur lönerna för de enskilda kundrådgivarna har satts. Detta gör att domstolen skärper kraven på arbetsgivarens bevisning för att likabehandlingsprincipen inte har kränkts.

Den konstaterar också att den klagande var den enda kvinnliga rådgivaren på avdelningen och att hon hela tiden fick väsentligt lägre lön. Att männen hade specialkunskaper hade i och för sig kunnat vara ett sakligt skäl för att ge dem högre löner, om specialkunskaperna

hade varit till nytta i arbetet som kundrådgivare. Men arbetsgivaren lyckades inte bevisa att det var så. Inte heller kunde arbetsgivaren bevisa att löneskillnaden berodde på en generell, könsneutral lönepolitik som gick ut på att man inte skulle sänka lönerna för medarbetare som bytte arbetsuppgifter, ansåg Højesteret.

Även konkurrensklausulen hade kunnat motivera en löneskillnad,

## Politiskt avtal om skärpt kontroll av utländska företag i Danmark

Arbejdstilsynet och arbetsmarknadens parter ska få bättre möjligheter att kontrollera att utländska företag följer arbetsmiljölagstiftningen och spelreglerna på den danska arbetsmarknaden, enligt en bred politisk överenskommelse som Danmarks regering och slöt med delar av oppositionen den 3 december 2009. Överenskommelsen innebär att regeringen ska lägga fram lagförslag om skärpta regler för registret för utländska tjänsteutövare, RUT.

RUT togs i bruk den 1 maj 2008 (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2008 sid 3), men företag som utstationerar arbetstagare till Danmark lämnar inte upplysningar till registret i den utsträckning som de ska. Dessutom blir det allt vanligare att arbetare från andra länder kommer till Danmark som egenföretagare utan anställda, och för dessa finns idag ingen anmälningsskyldighet alls. Det gör det svårt för Arbejdstilsynet att kontrollera att de lever upp till arbetsmiljölagstiftningen.

Lagändringarna ska gå ut på bl.a. följande:

Den som anlitar en utländsk tjänsteutövare blir skyldig att förvissa sig om att denne har lämnat de upplysningar som krävs till RUT. Den här skyldigheten begränsas till uppdrag i bygg- och anläggningsbranschen och ”*det grønne område*”, dvs. jordbruk, skogsbruk och liknande.

Kraven på upplysningar om

kontaktperson hos tjänsteutövaren ska skärpas för att underlätta för arbetsmarknadens parter att komma i kontakt med denne. Utstationeringslagen ska preciseras så att kontaktpersonen ska vara knuten till verksamheten och utses bland de personer som arbetar i Danmark. Tjänsteleverantören ska också upplysa om hur man kan få kontakt med vederbörande t.ex. genom ett mobilnummer. Om kontaktpersonen inte är behörig att företräda firman utåt ska han eller hon kunna förmedla kontakt med en sådan person.

Även egenföretagare ska bli anmälningsskyldiga, och avsikten är att uppdragsgivarna ska vara tvungna att förvissa sig om att även egenföretagarna har lämnat de uppgifter de ska till RUT.

Till sist ska Arbejdstilsynet bli ansvarigt för tillsynen över att utstationeringslagens regler om anmälan till RUT efterlevs. Idag kan myndigheten inte själv utreda eventuella överträdelser, utan måste överlämna ärendena till polisen.

• • • • •

• • • • •

**Läs EU & arbetsrätt på webben också!**

*EU & arbetsrätt* finns också på webben, <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb> Där kan du via länkar i texten direkt få tillgång till de direktiv, lagar, rättsfall, meddelanden från kommissionen etc. i fulltext som artiklarna hänvisar till.

Kerstin Ahlberg

Sag 471/2006, Højesterets dom den 24 september 2009

Kerstin Ahlberg

## Finska AD underkände kollektivavtalsklausul med stöd av regler om fri rörlighet och utstationering

**E**n klausul i kollektivavtalet för kabinpersonalen vid Finnair ställer upp ett hinder för den fria rörligheten och strider mot utstationeringsdirektivet och kan inte tillämpas, enligt en dom i den finska Arbetsdomstolen.

Bakgrunden var att Finnair hade ingått ett så kallat *wet-lease*avtal med det spanska flygbolaget Air Europe. Enligt avtalet upplät Air Europe ett plan jämte besättning åt Finnair för att trafikera en av Finnairs flygrutter. Personalen ombord var anställd hos Air Europe och spansk lagstiftning och kollektivavtal tillämpades på dem.

Enligt det finska kollektivavtalet för Finnairs kabinpersonal förbinder sig arbetsgivaren att i avtal om inhyring av personal eller använd-

ning av underleverantörer ta in en klausul om att avtalsparten måste följa kollektivavtalets bestämmelser samt gällande arbets- och sociallagstiftning. Eftersom de spanska anställningsvillkoren inte uppfyllde dessa krav yrkade facket, Branschförbundet för Servicebranscherna, att Finnair skulle dömas till plikt för kollektivavtalsbrott.

Arbetsdomstolen menade att ett *wet-lease*avtal måste ses som ett bruk av underleverantör i kollektivavtalets mening och att kabinpersonalen var utstationerade arbetstagare. Vidare ansåg domstolen att det kollektivavtalsvillkor som facket åberopade innebär en begränsning av den fria rörligheten för tjänster enligt artikel 49 EG (nu artikel 56 EUF), och att den går

längre än vad utstationeringsdirektivet (96/71) tillåter. Därmed är det enligt AD inte rättsligt möjligt för Finnair att ta in en klausul med det innehåll som kollektivavtalet förutsätter i avtalet med Air Europe. Därför förkastades fackets käromål.

Två domare var oeniga. De menade att arbetsgivaren hade brutit mot kollektivavtalet till den del det var klart tillåtet enligt EU-rätten att kräva finska minimivillkor (lön, semester, arbetstid) innanför direktivets s.k. hårda kärna. Dessutom innebar AD:s tolkning, enligt dem, en kränkning av principerna om föreningsfrihet och avtalsautonomi, vilka är skyddade som grundrättigheter enligt finsk lag och internationella avtal.

Niklas Bruun

TT:2009:90, dom den 9 oktober 2009

## Eftas övervakningsorgan godkänner allmenngjøringsloven

**K**lagomålet mot Norge och lagen om allmängiltigförklaring av kollektivavtal (*lov om allmenngjøring av tariffavtaler*) som arbetsgivarorganisationen Norsk teknologi ingav 2007 har nu avgjorts av Eftas övervakningsorgan ESA, som i juli 2009 beslöt att avsluta ärendet. ESA, som är EES-ländernas motsvarighet till Europeiska kommissionen, kom fram till att lagen inte strider mot reglerna om den fria rörligheten för tjänster (artikel 36 i EES-avtalet, artikel 56 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, EUF)

I motsats till tidigare gav ESA en ganska utförlig motivering till sin slutsats. ESA pekar på att det enligt utstationeringsdirektivet (96/71) är tillåtet att ha lagstiftning om minimilön, och att denna kan vara olika för olika geografiska områden och yrken eller branscher, så länge samma gäller för företag från andra EES-länder som för de norska. ESA poängterar att direktivet inte lägger fast någon nivå på minimilönen; det är medlemsstaternas sak att göra. Staterna är inte tvungna att sätta nivån på existensminimum,

på den lägsta nivån för sociala förmåner eller utifrån minimilöner i andra medlemsländer.

Det är också förenligt med EES-avtalet att veckoarbetstiden enligt ett beslut om allmängiltigförklaring är kortare än den maximala veckoarbetstid som följer av den norska arbetsmiljölagen.

Om själva lagen säger ESA att den tjänar ett legitimt syfte, och att den är ändamålsenlig och proportionell. Norsk teknologi hade hävdatt att det vida utrymme för skönsmässig bedömning (*diskresjonære kompetanse*) som Tariffnemnda har att anta föreskrifter enligt lagen innebär en oacceptabel rättsosäkerhet och brist på förutsebarhet. Också denna invändning får ett prompt svar från ESA. För det första kan en utländsk tjänsteutövare få reda på om det har antagits regler enligt lagen innan han åtar sig uppdrag i Norge. För det andra, poängterar ESA, måste den som har påbörjat ett uppdrag på samma sätt som varje annan arbetsgivare i Norge vara beredd på att de regleringar som gäller kan ändras, och att detta kan påverka kostnaderna.

Dessa uttalanden om lön, arbetstid, om lagen som ändamålsenlig och om regeländringar har direkt koppling till frågor som har varit omdiskuterade i den norska debatten, utan att ESA går in på den. Men uttalandena har också generellt intresse. De anknyter till tolkningen av utstationeringsdirektivet och reglerna om fri rörlighet som har varit föremål för diskussion och tvivel bland många. När ESA har tagit steget att ge så klara svar som här, kan man knappast tro annat än att ESA har dryftat frågorna med Europeiska kommissionen.

Stein Evju

## Solidariskt ansvar för uppdragsgivare i Norge

**S**edan den 1 september 2009 har uppdragsgivare i Norge som lägger ut arbete eller hyr in arbetskraft solidariskt ansvar för utbetalning av lön och övertidsersättning enligt föreskrifter om allmängiltighet och intjänad semesterersättning till underleverantörernas anställda. Varje högre led i kedjan av uppdragsgivare/leverantörer har ansvar för alla underliggande nivåer. Reglerna finns i *allmenngjøringsloven*.

Stein Evju

## Norges tillämpning av ILO:s konvention 94 ifrågasätts av Eftas övervakningsorgan

Norges regering har fått en s.k. öppningssskrivelse om ett eventuellt fördragsbrott från Eftas övervakningsorgan ESA, på grund av en bestämmelse i föreskriften om löner och arbetsvillkor i offentliga kontrakt (*forskrift om löns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter*), som antagits med stöd av lagen om offentlig upphandling (*lov om offentlige anskaffelser*). Bestämmelsen syftar till att uppfylla krav i ILO:s konvention nr 94 som Norge ratificerade 1996. ESA misstänker att den strider mot utstationeringsdirektivet, så som EG-domstolen tolkade det i målet *Rüffert* (C-346/06).

Detta ärende härrör från klagomålet över lagen om allmängiltigförklaring (se artikel på sid 6). Administrationsdepartementet har därför redan tidigare yttrat sig över detta och framhöll då att situationen för Norges del var en annan än i *Rüffert*-målet. Norge har i motsats till Tyskland ratificerat ILO:s konvention 94. Departementet hänvisade också till att artikel 26 i EU:s upphandlingsdirektiv (2004/18) gör det möjligt att ställa villkor om sociala och miljömässiga förhållanden i kontrakt. Det kan tilläggas att den norska regleringen är rikstäckande till skillnad från regleringen i *Rüffert*-målet.

Det mest slående med ESA:s öppningssskrivelse är att myndigheten över huvud taget inte uppehåller sig vid de rättsliga problemställningar som den aktualiserar. ESA argumenterar som om domen i målet *Rüffert* är absolut och generellt överförbar, och den begränsar sin referens till gemenskapsrätten till EES-avtalets artikel 36 (artikel 49 i EG-fördraget, artikel 56 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, EUF) och utstationeringsdirektivet.

Saken har också en ytterligare och allmänt explosiv dimension. Enligt artikel 307 i EG-fördraget (351 EUF) är medlemsstaterna skyldiga att vidta alla lämpliga åtgärder för att undvika konflikter mellan EU-rätten och andra

internationella överenskommelser som de har ratificerat, eventuellt genom att säga upp dessa (jfr. senast EU-domstolens dom den 3 mars 2009 i mål C-249/06 Kommissionen mot Sverige). I norsk kontext får problemställningen en annan dimension. EES-avtalet har

ingen motsvarande bestämmelse. En konflikt med ILO:s konvention nr 94 blir därför en konflikt mellan två olika rent folkrättsliga förpliktelser. Detta har ESA inte heller uppmärksammat så här långt.

Stein Evju

## Även Island får påskrivet av ESA

Islands utstationeringslag ålägger utländska företag restriktioner som strider mot EES-avtalet och mot utstationeringsdirektivet (96/71), enligt ett motiverat yttrande till den isländska regeringen från Eftas övervakningsorgan, ESA; i slutet av november. Dels lägger den fast formaliteter som i praktiken innebär att det krävs ett förhandsgodkännande av det utländska företaget, dels innehåller den regler som ska garantera de utstationerade arbetstagarna rätt till sjukledighet

och arbetsskadeförsäkring vilket direktivet inte tillåter, enligt ESA.

Strax efteråt skickade ESA också en formell underrättelse, där den hävdar att rättspraxis från Islands Högsta domstol tyder på att isländsk rätt inte till fullo garanterar arbetstagarnas rättigheter enligt företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23). Samtidigt väckte ESA talan vid Efta-domstolen för att Island inte har genomfört EU:s maskindirektiv (2006/42) i tid.

Kerstin Ahlberg

## Dansk semesterlag ses över efter dom i EU-domstolen

Den danska semesterlagen (*ferielov*) ska ses över mot bakgrund av rättsutvecklingen inom EU. En fråga är om arbetstagare ska ha rätt till semester vid ett annat tillfälle om de blir sjuka under semestern.

Frågan har aktualiserats av ett mål i EU-domstolen från i höstas. Målet rörde tolkning av arbetstidsdirektivet (2003/88) och frågan var om en arbetstagare som hade blivit sjuk innan han skulle på semester och blev frisk först strax innan den planerade semestern slutade hade rätt till ersättningssemester. Domstolen anförde i sina domskäl att medlemsstaterna inte får anta regler som innebär att arbetstagaren inte kan få ersättningssemester om en sjukperiod sammanfaller med semestern. Arbetstagaren har alltså som utgångspunkt rätt till ersättningssemester.

Det är för tillfället också gällande rätt enligt den danska semester-

lagen. Alla anställda har rätt att få semester vid en annan tidpunkt om de är sjuka när semestern börjar. Däremot har det varit omstritt i vilken mån arbetstagaren har rätt till ersättningssemester om sjukdomen uppstår under semestern.

Domen har inte slutligt avgjort den frågan. Men ur löntagarperspektiv skulle man lätt kunna tolka domskälen så att arbetstagaren har rätt till ersättningssemester även då sjukdomen uppstår när ferien har börjat. Ur arbetsgivarperspektiv blir tolkningen den motsatta på grund av de faktiska omständigheterna i målet.

Den danska regeringen har tillkännagett att den kommer att tillsätta en kommitté som ska se över semesterlagen bl.a. mot bakgrund av utvecklingen inom EU.

Henrik Schilder, chefskonsulent  
Kommunernes Landsforening

C-277/08 Francisco Vicente Pereda,  
dom den 10 september 2009

## Oenig Arbetsdomstol avgjorde Laval-målet med omstridd tolkning av EU-rätten

**M**ed fyra röster mot tre avgjorde den svenska Arbetsdomstolen slutligt det omtalade Laval-målet och dömde facken att betala 550 000 kr i skadestånd för att ha vidtagit olovliga stridsåtgärder vid ett skolbygge i Vaxholm 2004. Vad som återstod för AD att ta ställning till sedan EU-domstolen slagit fast att stridsåtgärderna stred mot EU-rätten, var framför allt skadeståndsfrågan (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2009 sid 1).

AD prövade Lavals skadeståndsyrkande utifrån två skilda rättsliga grunder: för det första om bolaget hade rätt till ersättning för de skador som det drabbats av genom att facken vidtagit stridsåtgärder i strid mot EU-rätten, och för det andra om stridsåtgärderna stred mot MBL så att facken är skadeståndsskyldiga enligt den lagen.

### Skadestånd för överträdelse av EU-rätten?

AD konstaterar att det inte finns några inhemska regler som ger bolaget en rätt till skadestånd för fördragsstridiga stridsåtgärder. En sådan skadeståndsskyldighet måste därför ytterst grunda sig på EU-rätten.

Domstolen framhåller att staten kan bli skadeståndsskyldig mot enskilda för överträdelser av EU-rättsliga regler. Vidare pekar AD på att ett skadeståndsansvar på EG-rättslig grund kan gälla även mellan enskilda, förutsatt den EU-regel som överträtts har s.k. direkt horisontell effekt. AD hänvisar här till två domar från EU-domstolen som rör konkurrensrätt och en dom om fri rörlighet för arbetstagare. Därmed är det enligt AD "klarlagt att det finns en allmän rättsprincip inom EG-rätten om att skadestånd ska kunna utgå även mellan enskilda vid en överträdelse av en fördragsbestämmelse som har horisontell direkt effekt".

AD erinrar sedan om att artikel 49 EG (numera artikel 56 EUF) är direkt tillämplig på privata samslutningar som ägnar sig åt normerande verksamhet. Det kan därför "synas märkligt att göra

skillnad mellan skadeståndsfall beroende på om det överträdande subjektet är en del av staten eller råkar vara fristående från staten". AD:s slutsats blir att fackets skadeståndsskyldighet ska prövas enligt samma kriterier som gäller för att staten ska bli skadeståndsskyldig, nämligen:

- den regel som överträtts är avsedd att skapa rättigheter för enskilda,
- överträdelserna är tillräckligt klar och
- det finns ett direkt orsaks samband mellan överträdelserna och skadan.

AD fann att dessa kriterier var uppfyllda i Laval-målet. Nu utgör dessa inte en uttömmande reglering av skadeståndsfrågorna. Medlemsstaterna ska själva fastställa de närmare kriterier som gör det möjligt att bestämma skadeståndets storlek. AD frågade sig därför vilka svenska skadeståndsregler som kan fylla ut de EG-rättsliga, och fann att MBL:s regler skulle tillämpas analogt.

### Skadestånd för brott mot MBL?

Enligt 42 § första stycket MBL får en fackförening inte vidta stridsåtgärder i syfte att undantränga eller ersätta kollektivavtal som arbetsgivaren redan är bunden av, den s.k. Britanniaprincipen. Enligt paragrafens tredje stycke, den s.k. lex Britannia, gäller Britanniaprincipen dock inte i en sådan situation som i Laval-målet.

I sitt förhandsavgörande (C-341/05) slog EU-domstolen emellertid fast att lex Britannia är oförenlig med EU-rätten, vilket innebar att AD inte kunde tillämpa den. Den naturliga konsekvensen är då att stridsåtgärder ska bedömas enligt Britanniaprincipen, ansåg AD. Därmed stred de mot MBL och MBL:s skadeståndsregler blev direkt tillämpliga.

Vid stridsåtgärder som är olovliga enligt MBL kan såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd utgå. AD avskog dock yrkandet om ekonomiskt skadestånd. Visserligen stod det klart att Laval drabbats

av ekonomisk skada, men bolaget kunde inte visa hur stor skadan var. Däremot dömde domstolen ut allmänt skadestånd med sammanlagt 550 000 kr. Den beaktade då att stridsåtgärderna utgjorde klara överträdelser av EU-rätten och att de pågått länge. Något skäl att sätta ned det allmänna skadeståndet såg AD inte. Visserligen blev rättsläget, enligt AD, inte klarlagt förrän genom EG-domstolens dom, men de fackliga organisationerna borde ändå ha övervägt om stridsåtgärderna var förenliga med EU-rätten.

### Skiljaktiga meningar

Tre av domstolens sju ledamöter var skiljaktiga. De höll med om att stridsåtgärderna stred mot MBL och att MBL:s skadeståndsregler skulle tillämpas. Däremot var de oeniga med majoriteten om vad EU-rätten kräver i fråga om skadeståndsskyldighet mellan enskilda.

Vice ordföranden Sören Öman, med vilken Lennart Olovsson förenade sig, anförde att om EU-rätten kräver att enskilda har en skadeståndsskyldighet i ett fall som detta, kan detta krav inte innebära mera än vad som följer av MBL:s skadeståndsregler. Något allmänt skadestånd ska då inte dömas ut eftersom rättsläget klarlagts först genom EU-domstolens dom, menade Öman.

Ledamoten Kurt Eriksson var högst tveksam till om EU-rätten kräver att MBL:s bestämmelser om allmänt skadestånd ska tillämpas analogt för brott mot artikel 49 EG och stannade för att det inte var så. Han menade därför att det allmänna skadeståndet skulle sättas ned med en tredjedel.

### Kommentar

För egen del är jag inte så överraskad av att MBL:s skadeståndsregler ska tillämpas på stridsåtgärderna då de stred mot Britanniaprincipen. Mer förvånande är att majoriteten så tveklöst slår fast att principen om statens skadeståndsansvar för överträdelser av EU-rätten ska tillämpas fullt ut på fackföreningar

*forts på sid. 9*



## Nya fredspliktsregler föreslås efter Lavaldomen Oppositionen vill utreda på nytt

**F**ör att en stridsåtgärd som syftar till att få en utstationerande arbetsgivare att teckna ett svenskt kollektivavtal ska vara lovlig, måste fyra förutsättningar vara uppfyllda. De villkor som krävs ska motsvara villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige, får bara avse minimilön eller andra minimivillkor på de områden som anges i utstationeringslagen och måste vara förmånligare för arbetstagarna än dessa. Det är innebörden av den proposition om åtgärder med anledning av Lavaldomen som Sveriges regering överlämnade till Riksdagen i slutet av 2009. Lagförslaget skiljer sig på några punkter från vad Laval-utredningen föreslog (SOU 2008:123 se *EU & arbetsrätt* nr 4/2008 sid 2).

Regeringen har liksom Laval-utredningen formulerat den föreslagna regleringen så att den ska uppfylla villkoren i utstationeringsdirektivets artikel 3.8, som skapades för länder som Sverige och Danmark som inte har något system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Det är en avgörande skillnad mot tidigare. När utstationeringsdirektivet ursprungligen införlivades sades uttryckligen att artikel 3.8 inte behövde utnyttjas.

**Nu införs fredspliktsregler** i utstationeringslagen, i huvudsak desamma som i Laval-utredningens förslag. En stridsåtgärd som syftar till att få en utstationerande arbetsgivare att teckna kollektivavtal för de utstationerade arbetstagarna ska vara

lovlig endast om följande förutsättningar är uppfyllda: De villkor som krävs ska motsvara villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige, bara avse minimilön eller andra minimivillkor på i lagen angivna områden ("den hårda kärnan") och vara förmånligare för arbetstagarna än dessa.

**Stridsåtgärder får dock inte** vidtas om arbetsgivaren visar att arbetstagarna i allt väsentligt har lika förmånliga villkor som de som framgår av det svenska kollektivavtalet. Av författningskommentaren framgår att jämförelse ska ske på varje villkorsområde, och att arbetsgivaren inte kan freda sig mot stridsåtgärder genom att visa att han tillämpar förmånligare villkor på ett område om han tillämpar sämre villkor på ett annat. Det framgår vidare att fredsplikt inte råder under hela utstationeringen för att arbetsgivaren vid startdatum har visat att han tillämpar tillräckligt förmånliga villkor (se prop. 2009/10:48 sid. 59 f.).

Laval-utredningen föreslog att de nya reglerna endast skulle gälla utstationeringar från andra EES-/EU-länder. Någon sådan begränsning föreslår inte regeringen. Även en arbetsgivare från t.ex. Ukraina skulle alltså kunna freda sig mot stridsåtgärder med stöd av de nya fredspliktsreglerna.

Den av EG-domstolen underkända *lex Britannia*, som finns i medbestämmandelagen, MBL, och som innebär att stridsåtgärder

mot utländska företag kan vara lovliga i situationer då ett svenskt företag skulle vara fredat, ska enligt förslaget finnas kvar, men flyttas till en ny egen 42 a § i MBL och får ett undantag. Undantaget innebär att *lex Britannia* inte gäller vid stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare. Såvitt framgår av lagtexten medför förslaget ingen ändring i sak vid sådana situationer som ursprungligen var orsaken till att *lex Britannia* infördes, dvs. vid stridsåtgärder riktade mot utländskt flaggade fartyg. Eftersom ombordanställda inom handelsflottan inte omfattas av utstationeringsdirektivet kvarstår regleringen alltså oförändrad även vad gäller fartyg från andra EU-/EES-länder, en reglering som regeringen själv beskriver som "direkt diskriminerande".

**Laval-utredningen föreslog även** att en oorganiserad utstationerad arbetstagare själv skulle kunna åberopa det kollektivavtal som hans arbetsgivare tecknat med en svensk fackförening. Regeringen, som antog att fackföreningarna bevakar att kollektivavtalet tillämpas även när det gäller utomstående arbetstagare, strök det förslaget.

De nya reglerna föreslås träda i kraft den första april 2010. Med motiveringen att förslagen innebär oacceptabla begränsningar av grundläggande fri- och rättigheter har oppositionspartierna i Riksdagen motionerat om att propositionen ska avslås och frågan utredas på nytt. De har också deklarerat att de har för avsikt att begära att lagförslaget förklaras vilande. De stöder sig då på en bestämmelse i regeringsformen (grundlagen) enligt vilken tio riksdagsledamöter kan begära att ett lagstiftningsförslag som begränsar fri och rättigheter förklaras vilande. Frågan om det föreslagna utgör en sådan inskränkning, i det här fallet av föreningsfriheten, avgörs av Riksdagens konstitutionsutskott.

Erik Sjödin,

doktorand, Uppsala universitet

Regeringens proposition 2009/10:48  
Åtgärder med anledning av Lavaldomen

### Oenig Arbetsdomstol avgjorde...

*forts från sid. 8*

som vidtar stridsåtgärder vilka är förenliga med nationell rätt men som strider mot fördraget. Ställningstagandet kan bli betydelsefullt, särskilt som AD sätter kravet på vad som är en klar överträdelse av EU-rätten påtagligt lågt.

Att denna tolkning inte var uppenbar för alla visas av att två av de tre ämbetsmannaledamöterna inte var beredda att skriva under

på detta. Det är överraskande att domstolens majoritet valde att ge sig i kast med att tolka en oklar och kontroversiell del av EU-rätten utan att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen, när AD kunde ha utdömt skadestånd – på samma nivå – med tillämpning av inhemsk rätt.

Jonas Malmberg

AD 2009 nr 89, dom den 2 december 2009

## Svårt se explicit och konsekvent linje i svenska Arbetsdomstolens tillämpning av EU-rätten

**B**ara två gånger har den svenska Arbetsdomstolen begärt förhandsbesked från EU-domstolen om EU-rättens tolkning, men än mer bekymmersamt är kanske att det är svårt att se en explicit och konsekvent linje i hur domstolen tillämpar EU-rätten. Det är en av slutsatserna av ett forskningsprojekt vid Juridiska fakulteten i Lund där man har studerat svenska domstolars ställning i förhållande till EU-rätten och EU-domstolen, inte minst mot bakgrund av utvidgningen av EU och det ökade antalet ärenden i domstolen.

**I rapporten undersöks** allmänna domstolars, allmänna förvaltningsdomstolars och Arbetsdomstolens roll som "gemenskapsdomstolar" och en av de generella slutsatserna är att de nationella domstolarnas betydelse för tillämpning och utveckling av EU-rätten måste betonas starkare. Dessutom framstår det som en omöjlig uppgift för EU-domstolen att framgent lämna vägledande domar i den omfattning som rättsutvecklingen inom EU kräver. Principiellt ställer detta ökade krav på de nationella domstolarna att tydligt ta upp gemenskapsrättsliga aspekter i de mål som anhängiggörs där. Dialogen mellan EU-domstolen (och den rättspraxis som utvecklats där) och de nationella domstolarna behöver förstärkas. De nationella domstolarna bör även på ett konsekvent sätt redogöra för huruvida de EU-rättsliga frågornas lösning är uppenbar (s.k. *acte clair*) eller om målet (eller någon delfråga) bör hänskjutas till EU-domstolen för förhandsavgörande.

Rapporten diskuterar övergripande de förslag till modernisering av EU-domstolen som presenterats under senare år, bland annat den "green light procedure" som Europaparlamentet föreslagit och som går ut på en kommunikation mellan den nationella domstolen och EU-domstolen för en förhandsbedömning av den förras förslag till dom,

men utan fullständig prövning genom ett förhandsavgörande i EU-domstolen. Det handlar om att ge grönt ljus för en tolkning som den nationella domstolen underställt EU-domstolen, inte att utveckla ett helt eget förslag såsom är fallet vid förhandsavgöranden. Det alltmer utdragna förfarandet kring ett traditionellt förhandsavgörande är uppenbarligen ett problem och kan antas påverka parternas – och domstolarnas – intresse av att hänskjuta mål till Luxemburg.

**I den svenska Arbetsdomstolen** har mål med EU-rättslig anknytning under senare år framförallt rört företagsöverlåtelse (överlåtelsedirektivet) respektive diskrimineringsrätten. Med exempel i dessa två rättsområden diskuteras i rapporten hur Arbetsdomstolen har behandlat de EU-rättsliga aspekterna. När domskälen i de två måltyperna läggs bredvid varandra framträder bilden av att AD saknar en stringent och koherent hantering av dessa aspekter. I mål som rör företagsöverlåtelse redogör Arbetsdomstolen, typiskt sett, ingående och konsekvent för de gemenskapsrättsliga aspekterna, medan den i diskrimineringsärenden endast undantagsvis gör samma koppling till det europarättsliga materialet. Det är svårt att utifrån domskälen sluta sig till anledningen till denna uppenbara skillnad.

**Från Sveriges inträde** i EG/EU till 2008 begärde Arbetsdomstolen förhandsavgöranden endast två gånger; utöver det mycket uppmärksammade *Laval*-målet endast i mål C-236/98 *Jämställdebetsombudsmannen*, det s.k. barnmorskemålet. Sverige har generellt ådragit sig kritik för att de högsta rättsliga instanserna inte i tillräcklig utsträckning begär förhandsavgöranden (totalt 69 mål från alla svenska domstolar under samma period) och Arbetsdomstolen kan med denna statistik inte gå fri från sådan kritik. Vad som kanske är än mer bekymmersamt är emellertid att det är svårt att se en explicit och kon-

sekvent linje i Arbetsdomstolens tillämpning av EU-rätten och när det gäller huruvida förhandsavgörande ska inhämtas eller ej. I några fall har Arbetsdomstolen, mer eller mindre uttalat, konstaterat att det rör sig om uppenbara fall (*acte clair*) medan den i andra mål har svårt att följa denna argumentation.

**Det blir alltmer uppenbart** efter EU-utvidgningen att de nationella domstolarna inte kan hänskjuta alltför många domar för förhandsavgörande. Men härigenom blir det också allt viktigare att Arbetsdomstolen och andra nationella domstolar ikläder sig rollen som gemenskapsdomstolar och blir tydligare och mer konsekventa i sin handläggning av EU-rättsliga frågor. Arbetsdomstolen och övriga nationella domstolar är gemenskapsdomstolar och har ett centralt ansvar för utvecklingen av EU-rätten.

**Andreas Inghammar**  
jur.dr., Linnéuniversitetet

Xavier Groussot, Christoffer Wong,  
Andreas Inghammar och Anette Bruzelius: Empowering National Courts in EU Law, Swedish Institute for European Policy Studies, SIEPS, 2009:3

### Nationella domstolar är skyldiga att fråga

När frågor om EU-rättens tolkning blir aktuella i en nationell domstol mot vars avgöranden det inte finns några rättsmedel, är denna skyldig att begära förhandsavgörande från EU-domstolen. Den skyldigheten är dock inte absolut. 1982 slog domstolen i det så kallade *Cilfit*-målet (283/81) fast att den nationella domstolen slipper begära förhandsbesked om tidigare praxis är så klar att frågan redan är besvarad, och den är övertygad om att saken är lika uppenbar för de andra medlemsländernas domstolar, principen om *acte clair*. Det är bara de högsta instanserna som är skyldiga att begära förhandsavgöranden, men även andra domstolar får göra det.

## Nya regler om samordning av socialförsäkringar kan börja tillämpas sex år efter att de antogs

Nästan ända sedan Europeiska ekonomiska gemenskaperna bildades har det funnits rådsförordningar som reglerar socialförsäkringen för den migrerande arbetstagaren. Den nu gällande förordningen (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda eller egenföretagare och deras familjer flyttar inom gemenskapen har med åren blivit alltmer otymplig och komplex. Den har ändrats och uppdaterats vid flera tillfällen.

2004 förelåg så en ny förordning,

(EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen. Enligt dess lydelse, artikel 91 träder förordningen i kraft den tjugonde dagen efter det att den har offentliggjorts i Europeiska unionens officiella tidning och den ska tillämpas från och med den dag då tillämpningsförordningen träder i kraft. Någon tillämpningsförordning har dock inte medlemsländerna lyckats enas om förrän i slutet av juli 2009.

Under flera år har vi således haft en gällande förordning som inte kan tillämpas på grund av avsak-

naden av tillämpningsföreskrifter. Förordningen kommer nu att börja tillämpas från och med 1 maj 2010. Samtidigt upphör förordning 1408/71 att gälla.

Hur skiljer sig då den nya förordningen 883/04 från 1408/71?

Huvudregeln enligt båda förordningarna är att arbetslandets lag gäller, oavsett var den migrerande arbetstagaren bor. För att omfattas av förordningarna ska det också vara frågan om något av de sakområden som nämns i förordningarna.

En av de stora skillnaderna är att 883/04 ”kopplar loss” från arbetstagarbegreppet. 1408/71 tillämpades på arbetstagare som var medborgare i ett medlemsland och omfattades eller hade omfattats av lagstiftningen i en eller flera medlemsländer. 883/04 omfattar alla som är medborgare i ett medlemsland, dvs. även de som slutat arbeta och som omfattas av lagstiftningen i en eller flera av dessa medlemsstater. Detta får till följd att huvudregeln om arbetslandets lag i vissa fall får ge vika för bosättningslandets lag.

En annan skillnad är att förordning 883/04 i stället för sakområdet ”förmåner vid sjukdom och moderskap” talar om sakområdena ”förmåner vid sjukdom” och ”förmåner vid moderskap och likvärdiga förmåner vid faderskap”. Därutöver har 883/04 ett nytt sakområde, nämligen ”förmåner vid förtida pensionering”. Något som också kommer att få stor betydelse är att reglerna för att beräkna ålderspension för den migrerande arbetstagaren har förenklats.

**Lill Dahlberg, jur. kand.**

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 988/2009 av den 16 september 2009 om ändring av förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen och om fastställande av innehållet i bilagorna EUT L 284, 30 oktober 2009 sid 1 – 72

## Varje förälder får fyra månader ledigt enligt nytt direktiv

EU:s medlemsländer är nu överens om att varje mamma och pappa ska ha rätt till minst fyra månaders föräldraledighet. Den 30 november 2009 nådde arbetsmarknadsministrarna politisk enighet om att anta ett direktiv som ska göra det nya avtalet om föräldraledighet bindande för medlemsstaterna. Avtalet slöts den 18 juni och kommissionen lade fram ett förslag till direktiv några veckor senare.

Avtalet ger varje förälder en individuell rätt till fyra månaders

ledighet. Av *EU & arbetsrätts* artikel på sid 5 i nr 2/2009 kunde man få intrycket att föräldrarna inte får mer än fyra månaders ledighet tillsammans, men det är alltså fel. För att främja ett mer jämställt uttag av föräldraledighet ska högst tre av de fyra månaderna kunna överlätas till den andra föräldern.

**Kerstin Ahlberg**

KOM(2009) 410 den 30 juli 2009 Förslag till direktiv om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BusinessEurope, UEAPME, CEEP och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG

## Avtal om skador i vården blir direktiv

Ett ramavtal om förebyggande av skador på grund av vassa instrument inom hälso- och sjukvården har slutits mellan de europeiska organisationerna för arbetsgivare och arbetstagare i branschen och ska nu göras bindande i medlemsstaterna genom ett direktiv.

Avtalet, som undertecknades den 17 juli 2009, är indirekt ett resultat av många års påtryckningar från Europaparlamentet på kommissionen om att föreslå ändringar i direktivet om blodburna agenser i arbetet (2000/54). Parlamentets initiativ var dock mer snävt inriktat

på skydd mot skador orsakade av sprutor. Parterna kom dock fram till att en ny reglering borde täcka alla typer av skador av vassa medicinska instrument.

På deras begäran lade kommissionen i oktober fram ett förslag till direktiv som ska göra avtalet bindande för medlemsstaterna.

**Kerstin Ahlberg**

KOM(2009) 577 den 26 oktober 2009 Förslag till direktiv om genomförande av det ramavtal om förebyggande av skador på grund av vassa instrument inom hälso- och sjukvården som ingåtts av HOSPEEM och EPSU

## Förstainstansrätten tolkade Albany-domen fel Måste pröva 3F:s klagomål i sak

**F**örstainstansrätten skulle inte ha avisat det danska fackförbundet 3F:s klagomål, och måste nu pröva organisationens yrkande om ogiltigförklaring av Europeiska kommissionens beslut att godkänna de skattelättnader som danska staten beviljar anställda på fartyg registrerade i det danska internationella skeppsregistret (DIS). Det konstaterar EU-domstolen som går emot såväl förstainstansrätten (som sedan den 1 december heter Tribunalen) som sin generaladvokat (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2009 sid 2).

Skatteundantaget är en form av statligt stöd, och eftersom sådana kan snedvrída konkurrensen ska kommissionen fortlöpande granska medlemsstaternas stödordningar. I artikel 108 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (tidigare artikel 88 i EG-fördraget) beskrivs ett formellt förfarande,

som bl.a. innebär att ”berörda parter” ska få yttra sig över om deras intressen kan skadas av ett statligt stöd. Kommissionen kan dock fatta beslut om att godkänna en stödordning utan att genomföra ett sådant formellt förfarande, och det var så det gick till i det här fallet. För den som anser att beslutet är felaktigt återstår då inget annat än att gå till domstol och försöka få det ogiltigförklarat.

Och 3F menar att det danska skatteundantaget strider mot gemenskapens riktlinjer för statligt stöd till sjötransport (EGT C 205, 1997 sid 5). Enligt riktlinjerna är det i och för sig tillåtet att sänka skatten för anställda på fartyg som är registrerade i medlemsstaterna, men detta gäller ”EG-sjöfolk”, vilket enbart syftar på dem som bor inom EU, menar 3F. Syftet med denna undantagsmöjlighet är nämligen att bevara arbetstillfällena

inom EU genom att kompensera för att lönekostnaderna här är högre än lönekostnaderna för sjöfolk från tredje land, argumenterar organisationen. Genom att Danmark undantar anställda på DIS-flaggade fartyg från inkomstskatt kommer 3F:s medlemmar på fartyg med dansk flagg tvärtom i en sämre konkurrenssituation när förbundet förhandlar om deras löner.

För att få denna sakfråga prövad måste 3F först övertyga domstolen om att förbundet och/eller dess medlemmar är direkt och personligen berörda av kommissionens beslut, annars skulle det inte ha rätt att föra talan. I förstainstansrätten lyckades 3F inte ens med det (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2007 sid 2). Den menade bl.a. att förbundet inte kunde stöda sig på det faktum att det fick en sämre konkurrenstillning i förhållande till andra fackföreningar för sjöfolk, eftersom avtal som sluts inom ramen för kollektivavtalsförhandlingar inte omfattas av konkurrensrätten enligt EU-domstolens dom i målet *Albany*.

Det är att dra alltför stora växlar på *Albany*-domen, anser EU-domstolen och ägnar drygt två sidor åt att förklara hur *Albany* ska tolkas och hur situationen i det målet skiljer sig från den aktuella. Förstainstansrätten borde med andra ord ha prövat 3F:s argument om stödets inverkan på konkurrensituationen mellan arbetstagarorganisationerna. Den gjorde också fel som avisade talan utan att bemöta 3F:s argument rörande de sociala konsekvenserna av skatteundantaget. Enligt EU-domstolen har förbundet styrkt att dess egna och medlemmarnas intressen eventuellt kan skadas av beslutet att godkänna skatteundantaget. Därmed är det en berörd part, och målet återförvisas till förstainstansrätten.

**Kerstin Ahlberg**

Mål C-319/07 P, 3F mot kommissionen, dom den 9 juli 2009

## Alltför många undantag för sjöfolk i EU:s arbetsrätt, anser kommissionen

**N**u vill Europeiska kommissionen ändra utstationeringsdirektivet (96/71) – fast inte på de punkter som har aktualiserats av målen *Laval* och *Rüffert*, om någon trodde det. Efter att ha samrått med arbetsmarknadens parter har kommissionen stärkts i sin uppfattning att det inte är motiverat att undanta sjöfolk från EU:s arbetsrätt i den utsträckning som görs idag, bl.a. i utstationeringsdirektivet. Därför kan den tänka sig att man utvidgar direktivets tillämpningsområde, så att även ombordanställda täcks.

Olika slags undantag som rör ombordanställda finns i flera centrala arbetsrättsdirektiv, och i slutet av 2007 inledde kommissionen samråd för att höra om arbetsmarknadens parter ansåg att de fortfarande var motiverade (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2007 sid 6).

Arbetsgivarna inom sjötransportbranschen, Europeiska Redareföreningen ECSA, ville behålla dagens

regler, medan deras motpart, Europeiska transportarbetarefederationen ETF ville avskaffa dem alla. Parterna inom havsfisket lämnade däremot in ett gemensamt svar där de var överens om att flera av undantagen inte borde vara kvar.

När kommissionen under 2009 samrådde med parterna i en andra omgång tillbakavisade den ECSA:s argument och gjorde klart att det finns anledning att se över såväl direktivet om europeiska företagsråd (nu 2009/38) som direktivet om information och samråd (2002/14), lönegarantidirektivet (2008/94), direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59), företagsöverlättelse direktivet (2001/23) och utstationeringsdirektivet. Det innebär inte nödvändigtvis att alla undantag avskaffas rätt och slätt, det kan också bli fråga om att utforma nya specialregler som är anpassade till villkoren i branschen.

**Kerstin Ahlberg**

## Förhandlingsskyldighet i koncerner: Dotterbolaget ansvarigt när moderbolaget brister

**F**örhandlingsskyldigheten för en arbetsgivare som ingår i en koncern inträder när det inom koncernen antagits strategiska beslut eller gjorts förändringar som tvingar arbetsgivaren att överväga eller planera kollektiva uppsägningar. Men oavsett var i koncernen detta beslut fattas ska förhandlingarna genomföras av det bolag som berörs av uppsägningarna. Det är innebörden av EU-domstolens förhandsavgörande i den tvist som uppstått i spåren av nedläggningen av Fujitsu Siemens Computers fabrik i Kilo i Finland (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2008 s. 5 och nr 2/2009 s. 7).

Enligt artikel 2.4 i direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59) gäller de skyldigheter som direktivet medför "oavsett om beslutet ... fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren". Målet handlar om på vilket stadium i beslutsprocessen i en koncern som en arbetsgivare ska ta upp förhandlingar om uppsägningar, och om ansvarsfördelningen mellan moderbolag och dotterbolag.

EU-domstolen svarar att förhandlingsskyldigheten inträder först när det finns en *avsikt* hos *arbetsgivaren* att genomföra uppsägningar. Om arbetsgivaren ingår i en koncern inträder den när det inom koncernen har antagits strategiska beslut eller förändringar i verksamheten som tvingar den arbetsgivaren att överväga eller planera uppsägningar, oavsett om arbetsgivaren redan då har möjlighet att lämna den information som föreskrivs i artikel 2.3 i direktivet.

Domstolen klargör också att moderbolaget, oavsett om det kan fatta beslut som binder dotterbolaget, inte är arbetsgivare i direktivets mening. Det är endast den arbetsgivare som vidtar uppsägningarna som åläggs skyldigheter. Det dotterbolag som berörs av uppsägningarna måste ha identifierats för att förhandlingsskyldigheten ska inträda. Innan dess kan åtgärder för att underlätta omplacering och

omskolning av arbetstagare bli verkningslösa.

Det är alltså arbetsgivaren som ska inleda och genomföra överläggningar i enlighet med direktivet. Och det är arbetsgivaren – i det aktuella fallet dotterbolaget – som får ta konsekvenserna om det inte förhandlat på föreskrivet sätt, även om det beror på bristande information från moderbolaget. Domstolen har tidigare fastslagit (C-188/03 Junk, se *EU & arbetsrätt* nr 1/2005 s. 6) att uppsägningarna inte får genomföras innan överläggningarna avslutats. EU-domstolen överför nu principen till att gälla även för koncernförhållanden. Det innebär att moderbolaget inte kan

fatta ett beslut som direkt medför uppsägningar i ett dotterbolag innan överläggningarna avslutats i det berörda bolaget. Om det gör så, blir det dotterbolaget som drabbas av sanktioner.

Domen har bärlighet också för direktivet om verksamhetsövergång (2001/23). Även det innehåller nämligen en likartad bestämmelse om att det direktivets skyldigheter gäller oberoende av om beslutet fattas av ett kontrollerande bolag.

Erik Sjödin

doktorand, Uppsala universitet

C-44/08 Akavan Erytyisalojen Keskusliitto AEK ry m.fl. mot Fujitsu Siemens Computers Oy, dom den 10 september 2009

## Finsk flygvärdinna får sänkt lön om generaladvokaten får som han vill

**E**U-domstolens generaladvokat håller inte med flygvärdinnan Sanna Maria Parviainen om att hon har rätt till lika hög lön som hon fick som purser, när hon tillfälligt omplacerades till marktjänst på grund av graviditet (se *EU & arbetsrätt* 1/2009 sid 3).

Som purser i kabinttjänst hade hon en rad tillägg, och när hon började arbeta på marken minskade hennes lön med 33 procent. Enligt Parviainen strider detta mot artikel 11.1 i mödrskyddsdirektivet (92/85) som säger att medlemsstaterna ska säkerställa "de rättigheter som följer av anställningsavtalet, även i fråga om bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning" för arbetstagare i hennes situation. Det betyder att Finnair inte har rätt att sänka hennes lön över huvud taget, menar hon.

Men generaladvokaten har alltså en annan uppfattning i sitt förslag till dom. Vad artikeln säger, menar han, är att en kvinna som omplaceras på grund av graviditet har rätt att behålla en "skälig" lön och att medlemsstaterna har ett utrymme för skönsmässig bedömning när de avgör vad detta betyder. Utrymmet

är dock inte obegränsat, utan måste respektera likalönsprincipen.

Lönen får inte bli lägre än den kvinnan skulle ha fått om hon förflyttats av hälsoskäl, och den ska i vart fall motsvara vad arbetstagare med identisk eller motsvarande tjänst har. Medlemsstaterna är inte heller fria att välja vilka lönekomponenter som ska ingå när de bedömer vilken lön det är skäligt att kvinnan får behålla. Här vill generaladvokaten göra skillnad mellan olika slag av lönetillägg. Tillägg som hör ihop med arbetstagarens yrkesmässiga status, t.ex. ålder, yrkesmässiga kvalifikationer och i detta fall tjänsten som purser, bör hon få behålla. Lönetillägg som främst syftar till att kompensera arbetstagaren för de särskilda villkor och olägenheter som den tidigare tjänsten innebar (här t.ex. tillägg för nattarbete, långdistansflygningar och flygningar som innebär tidsskillnad) behöver däremot inte beaktas vid bedömningen av vad som är skälig lön.

Kerstin Ahlberg

Mål C-471/08, Sanna Maria Parviainen mot Finnair Oyj, generaladvokatens förslag till dom den 17 december 2009

## Österrikisk 18-årsgräns underkändes men danska kollektivavtal klarar sig

Syftet med regeln att yrkeserfarenhet före 18 års ålder inte skulle beaktas vid lönesättningen var i och för sig legitimt, men regeln stred ändå mot förbudet mot åldersdiskriminering eftersom den inte var lämplig för att uppnå syftet. Det konstaterar EU-domstolen i målet *Hütter*. Den danska ordningen med lägre löner till personer under 18 år underkänns däremot inte, vilket den danska regeringen tycks ha fruktat.

David Hütter och en två år äldre kollega gick samtidigt en lärlingsutbildning. Därefter fick de anställning vid det tekniska universitetet i Graz. Kollegan blev inplacerad i en högre lönegrad än Hütter. Skillnaden berodde på en lagregel som innebar att deras lärlingstid skulle beaktas vid lönesättningen bara i den mån den hade gjorts efter att arbetstagaren fyllt 18 år. Hütter väckte talan mot arbetsgivaren och krävde att få samma lön som den äldre kollegan. Den österrikiska domstolen ställde följande fråga till EU-domstolen:

”Ska artiklarna 1, 2 och 6 i ... direktiv [2000/78] tolkas på så sätt att de utgör hinder för tillämpningen av sådana nationella bestämmelser som innebär att anställningstid före 18 års ålder inte beaktas vid fastställelsen av den dag som utgör utgångspunkten för beräkningen av den anställningstid som är erforderlig för uppflyttning i löneklass?”

Domstolen besvarade frågan jakande (*bekräftande*). Svaret grundas i synnerhet på artikel 6 i direktivet om likabehandling i arbetslivet. Enligt denna utgör särbehandling på grund av ålder inte diskriminering om den på ett objektivet och rimligt sätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör t.ex. sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

Det mål som den österrikiska lagstiftaren eftersträvar med regeln är att motverka att personer som har fullföljt en allmän gymnasieutbildning behandlas annorlunda

än personer som har genomgått en yrkesutbildning. Andra mål är att den offentliga sektorns kostnader för yrkesutbildningen inte ska öka och att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för unga som har genomgått yrkesutbildning.

EU-domstolen ansåg att dessa mål kan vara legitima och rättfärdiga olika behandling. Men de medel som används för att tjäna dessa mål måste också vara lämpliga och nödvändiga. Och även om medlemsstaterna här har ett vitt utrymme för skönsässig bedömning, så kan en ordning som den i målet inte kan anses vara lämplig, fann EU-domstolen.

Ett skäl till det är att åldersgränsen gäller oavsett vilken typ av utbildning som arbetstagaren har genomgått. Följaktligen kan den leda till särbehandling såväl mellan två personer som har genomgått en yrkesutbildning som mellan två personer som har gått igenom en allmän gymnasieutbildning. Därmed är kriteriet som rör den ålder då yrkeserfarenheten har förvärvats inte ett lämpligt medel för att uppfylla målet att den allmänna utbildningen inte ska missgynnas

jämfört med den yrkesinriktade.

När det gäller syftet att främja rekrytering av unga anmärkte EU-domstolen att regeln om att inte ta hänsyn till erfarenhet före 18 års ålder gäller för alla kontraktsanställda, oberoende av hur gamla de är när de anställs. Eftersom den inte tar hänsyn till personernas ålder vid anställningstillfället är den alltså inte heller lämplig för att uppnå målet att främja ungas tillträde till arbetsmarknaden.

Många kollektivavtal i Danmark innehåller regler om lägre lön för arbetstagare under 18 år. Danmark yttrade sig i *Hütter*-målet till stöd för Österrike, sannolikt av rädsla för att den danska ordningen skulle bedömas på samma sätt som den österrikiska. Men domstolen framhöll att det är skillnad mellan dem, eftersom de danska reglerna, som har till syfte att främja ungdomars ”anställbarhet”, innebär att ungdomar under 18 år omfattas av lönevillkor som är sämre än de villkor som är tillämpliga på äldre arbetstagare.

*Hütter*-målet innebär alltså inte att den danska ordningen med lägre lön till personer under 18 år strider mot direktivet.

**Ruth Nielsen**

Mål C-88/08 *Hütter*, dom den 18 juni 2009

## Dansk arbetstagarrepresentant får mothugg av generaladvokaten

Det danska sättet att genomföra direktiv med kollektivavtal ser ut att en gång kunna få grönt ljus i EU-domstolen, i varje fall om den följer generaladvokatens förslag till dom.

Målet handlar om *samarbejdsaftalen* mellan DA och LO som genomför direktivet om information och samråd (2002/14) och som innebär att även yrkesgrupper vars fackliga organisationer inte är part i avtalet kan ha rätt att utse representanter till företagsråden (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2008 sid 3). En sådan arbetstagarrepresentant var ingenjören Bertram Holst. När han blev uppsagd insåg han att avtalet ger de arbetstagarrepresentanter som också är fackliga förtroende-

män – till skillnad från honom själv – ett förstärkt anställningsskydd. Frågorna i det mål som Vestre landsret hänskjutit till EU-domstolen är dels om avtalet över huvudtaget kan tillämpas på Holst, dels om artikel 7 i direktivet kräver att arbetstagarnas representanter ges ett förstärkt skydd mot uppsägning. (*afskedigelse*)

Enligt generaladvokaten finns det inget som hindrar att kollektivavtalet tillämpas på Bertram Holst. Inte heller är svaret på den andra frågan i Holsts favör.

**Kerstin Ahlberg**

Mål C-405/08 Ingeniørforeningen i Danmark mot Dansk Arbejdsgiverforening, generaladvokatens förslag till dom den 29 oktober 2009

## NYA MÅL

### Likabehandling mellan könen

*C-104/09 Pedro Manuel Roca Álvarez mot Sesa Start España ETT SA*  
Är det förenligt med direktivet om likabehandling mellan könen (76/207) att endast mödrar, men inte fäder, har rätt till betald amningsledighet?

*C-356/09 Pensionsversicherungsanstalt mot Dr. Christine Kleist*  
Hindrar direktivet om likabehandling mellan könen att man tillämpar en kollektivavtalsbestämmelse om skydd mot uppsägning som endast gäller till fram till ålderspensionen, när denna utges vid olika tidpunkter för kvinnor och män? Hindrar direktivet att en arbetsgivare säger upp en kvinna kort efter att hon fått ålderspension, för att anställa arbetstagare som är nya på arbetsmarknaden?

### Åldersdiskriminering

*C-109/09 Deutsche Lufthansa AG mot Gertraud Kumpfan*  
Strider det mot förbudet mot åldersdiskriminering i direktiv 2000/78 att avtal om visstidsanställning kan ingås utan andra villkor än att arbetstagaren fyllt 58 år? Är det förenligt med visstidsdirektivet (1999/70) att man kan ingå ett oberoende antal sådana anställningar om arbetstagaren har fyllt 58 år och inte tidigare varit tillsvidareanställd hos samma arbetsgivare?

*C-C-246/09 Susanne Bulicke mot Deutsche Büroservice GmbH*  
Strider det mot förbudet mot åldersdiskriminering när preskriptionsfristen för att kräva skadestånd vid sådan diskriminering är kortare än vid andra likvärdiga anspråk? Strider preskriptionsfristen mot direktivets försämringsförbud?

*C-250/09 och C-268/09 Vasil Ivanov Georgiev mot Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv*  
Är regler som innebär att det inte är tillåtet att ingå avtal om tillsvidareanställning med professorer som fyllt 65 år och att de obligatoriskt pensioneras vid 68 år förenliga med förbudet mot åldersdiskriminering?

### Företagsöverlåtelse

*C-151/09 Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) mot Ayuntamiento de la Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe m.fl. och Ministerio Fiscal*  
Frågan rör kriterierna för att en verksamhet som överlåtits ska anses ha behållit sin självständighet enligt artikel 6.1 i överlåtelsedirektivet (2001/23), så att arbetstagarna får behålla den rätt till arbetstagarrepresentation som de hade före överlåtelsen.

*C-242/09 Albron Catering BV mot FNV Bondgenoten och John Roest*  
Ska arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter enligt överlåtelsedirektivet övergå till förvärvaren av ett produktionsbolag som överläts inom en koncern, även om arbetstagarna i bolaget inte är anställda där utan i koncernens eget personalbolag som fungerar som central arbetsgivare?

### Arbetstid

*C-158/09 Kommissionen mot Spanien*  
Spanien har undantagit icke-civil personal inom den offentliga förvaltningen från sin arbetstidsreglering. Det innebär, enligt kommissionen, att arbetstidsdirektivet (2003/88) inte har genomförts korrekt.

*C-227/09 Antonino Accardo m.fl. mot Comune di Torino*  
Den nationella domstolen frågar hur arbetstidsdirektivet (93/104) ska tillämpas om det inte formellt har införlivats med den nationella rättsordningen eller om det sägs att det inte ska beaktas vid tolkningen av den nationella rätten, men arbetsmarknadens parter har vidtagit åtgärder i enlighet med direktivet.

*C-243/09 Günther Fuss mot Stadt Halle (Saale)*  
Enligt artikel 22.1 b i arbetstidsdirektivet ska medlemsstaterna se till att ingen arbetstagare tillfogas skada av sin arbetsgivare för att han eller hon inte går med på att arbeta mer än 48 timmar i veckan. Frågorna i målet handlar om vad som menas med skada

### Arbetsmiljö

*C-224/09 Martha Nussbaumer*  
Frågorna gäller om olika undantag

i den tyska lag som genomför byggplatsdirektivet (92/57) är förenliga med detta.

### Mödraskydd

*C-232/09 Dita Danosa mot SIA LKB L zings*  
Är det förenligt med artikel 10 i mödraskyddsdirektivet (92/85) att medlemmar av direktionen i ett bolag med begränsat ansvar kan sägas upp oberoende av graviditet?

### Utstationering/fri rörlighet

*C-298/09 RANI Slovakia s.r.o. mot Hankook Tire Magyarországi Kft.*  
Kan utstationeringsdirektivet (96/71) tolkas så att en medlemsstat fritt kan fastställa villkoren för att företag ska ha rätt att utöva verksamhet i form av uthyrning av arbetskraft där, och att enbart företag med säte i medlemsstaten får utöva sådan verksamhet?

*C-307/09 Vicoplus SC PUH mot Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*

*C-308/09 B.A.M. Vermeer Contracting sp. zo mot Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*

*C-309/09 Olbek Industrial Services sp. zoo mot Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*

Hindrar artiklarna 49 och 50 i EG-fördraget en nationell bestämmelse enligt vilken det krävs ett anställningstillstånd för att få utstationera arbetstagare genom uthyrning av arbetskraft i den mening som avses i artikel 1.3 c i utstationeringsdirektivet? Vilka kriterier ska användas för att avgöra om det är fråga om att utstationera arbetstagare i den mening som avses i artikel 1.3 c?

## Prenumerera gratis på EU & arbetsrätt

Du kan beställa en kostnadsfri prenumeration på *EU & arbetsrätt*, som kommer med fyra nr/år. Mejla namn och adress till [kerstin.ahlberg@juridicum.su.se](mailto:kerstin.ahlberg@juridicum.su.se) eller skriv till Kerstin Ahlberg, Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, SE-106 91 Stockholm, Sverige.

PORTO  
BETALT

## Posttidning-B

Juridiska Institutionen, Stockholms universitet  
SE-106 91 STOCKHOLM  
Sverige

# Läsvärd avhandling om allmänna rättsprinciper

*Jörgen Hettne: Rättsprinciper som styrmedel: allmänna rättsprinciper i EU:s domstol. Norstedts juridik, Stockholm 2008, 354 sid. ISBN 978-91-39-01410-2*

inom EG-rätten saknas en bindande katalog över grundläggande rättigheter och en övergripande förvaltningsrätt. Av det skälet och mot bakgrund av att fördraget främst tar sikte på gränsöverskridande konflikter har EG-domstolen vid tolkningen av gemenskapsrätten ofta sökt stöd i allmänna rättsprinciper som erkänns av medlemsstaterna. Syftet med Jörgen Hettnes avhandling är att undersöka hur dessa principer har tillämpats av EG-domstolen i några centrala avseenden och hur de influerar domstolens juridiska metod. Undersökningen tar i första hand sikte på ett antal rättsprinciper av förvaltningsrättslig karaktär, som proportionalitetsprincipen, utrednings- och motiveringsskyldigheten samt rätten till försvar. Han visar hur dessa begränsar såväl gemenskapsinstitutionernas som medlemsstaternas utrymme för skönsmässig bedömning, men också hur de begränsar EG-rättens effektiva genomslag i medlemsstaterna genom att fungera som villkor för EG-rättens tillämpning.

Ämnet är intressant också ur ett arbetsrättsligt perspektiv eftersom allmänna rättsprinciper binder institutionerna och medlemsstaterna även när vidtar åtgärder inom detta

rättsområde. Av särskilt intresse för arbetsrättens del är kapitel 3. Här behandlar författaren de allmänna rättsprincipernas betydelse för tillämpningen av reglerna om den inre marknaden, särskilt i situationer då medlemsstaterna vill upprätthålla nationella regler och åtgärder som begränsar den fria rörligheten. Att åtgärder på arbetsrättens område kan utgöra sådana

begränsningar framgår ju otvetydigt av EG-domstolens praxis från senare år.

Avhandlingen är välskriven och författaren kan sitt ämne. Dispositionen är klar och redig. För den som är intresserad av frågor som rör EG-domstolens rättsbildande verksamhet och EG-rättens genomslag på nationell nivå har den högt läsvärde, oavsett var man materialrättsligt sett hör hemma.

Staffan Ingmanson  
jur.dr. Umeå universitet



## KALENDARIET

Seminarie serien Arbetsrätten i EU-perspektiv fortsätter vid Stockholms universitet. Seminarierna är öppna för alla. Det kostar inget att delta och ingen föranmälan krävs. *Lokal:* Rum Bergsmannen, Aula Magna. Aula Magna ligger 4 – 5 minuters gångväg från T-banestation Universitetet.

**Socialförsäkring vid gränsöverskridande verksamhet**  
*onsdagen den 10 februari 15 – 17*

*Inledare:* docent Thomas Erhag, Göteborgs universitet

Utformningen av socialförsäkringen skiljer sig mycket åt mellan EU:s medlemsstater, men det finns ingen egentlig strävan efter ökad likhet. Med stora skillnader i socialförsäkringsskydd och kostnader uppstår på samma sätt som inom arbetsrätten en diskussion om social dumpning. EU-lagstiftningen erbjuder

en samordning enligt principer som avviker från dem som gäller inom t.ex. arbetsrätten och skatterätten. Utstationerade arbetstagare kan t.ex. enligt EU:s samordningsregler för social trygghet kvarstå under utsändningslandets lagstiftning i 24 månader. Seminariet belyser dessa frågor utifrån den nya förordningen 883/2004 som börjar tillämpas den 1 maj 2010.

**Att samtala med EU-domstolen – om medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas möjligheter att kommunicera med EU-domstolen**  
*måndagen den 8 mars 15 – 17*

*Inledare:* professor Jonas Malmberg, Uppsala universitet och jur. kand. Susanne Sjölander

**Aktuell information om seminarierna finns alltid på**  
<http://arbetsratt.juridicum.su.se>

**EU & arbetsrätt** ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Handelshøjskolen i Köpenhamn, Helsingfors universitet, Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, Oslo universitet, Köpenhamns universitet, Lunds universitet och Umeå universitet. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg, tel +46 (0)8 16 32 86, fax +46 (0)8 612 41 09. **I redaktionen:** Niklas Bruun, Jon Erik Dølvik, Örjan Edström, Ronnie Eklund, Stein Evju, Anders von Koskull, Jens Kristiansen, Jonas Malmberg, Ruth Nielsen och Birgitta Nyström. **Postadress:** Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. **Pressläggning:** 14 december 2009 **Nästa nr kommer:** mars 2010. **Tryckeri:** Printgraf **ISSN** 1402-308