

Ruth Nielsen: Employers' Prerogatives – in a European and Nordic Perspective. Handelshøjskolens Forlag, Copenhagen 1996. 280 s.

En mega-bok! En bok på ett högt plan som famnar över stora områden. Titeln ger knappast uttryck för detta men så förhåller det sig i vart fall! Boken kan sägas innehålla en utvärdering av nordisk rätt och rättstradition utifrån EU-rätten. I de stora linjerna avser denna utvärdering det nordiska rättssystemet som sådant. I detaljerna är den begränsad till arbetsrätten.

Det är sålunda fråga om en bok med stora ambitioner och en betydande spännvidd innehållsmässigt, i bägge hänseendena både på det övergripande planet och på detaljplanet. Ruth Nielsen väjer inga svårigheter. Hon be

handlar «allt». Hon ger uttryck för ett intensivt, nästan glödande, rättspatos. Hon har en stark tilltro till det europeiska rättssamhället. Läggs här till att Ruth Nielsens bok är en betydande intellektuell prestation.

Boken utgör en bearbetad version av författarens avhandling 1992 för juris doktorsgraden vid Köpenhamns universitet, *Arbejdsgiverens Ledelsesret i EF-retlig Belysning – Studier i EF-rettens integration i dansk arbejdsret* (Juristforbundets Forlag, København 1992). Författaren vann med sin avhandling ställningen som full professor vid Handelshøjskolen i Köpenhamn.

Avhandlingen skrevs på danska. I denna bok presenterar professor Nielsen nu sina tankar på engelska för en internationell publik. Boken har blivit något kortare. Samtidigt har perspektivet vidgats till att avse hela Norden, låt vara texten av naturliga skäl oftast exemplifierar nordiska företeelser med förhållandena i Danmark. Boken vänder sig i lika hög grad till den utomnordiska som till den inomnordiska publiken. Den som har svårt att läsa danska skall vara tacksam för denna engelska version. Samtidigt har författaren kunnat vidareföra sin avhandling både tidsmässigt och innehållsmässigt. I sistnämnda hänseende har texten blivit klarare och mera balanserad.

Den som skriver dessa rader kanske inte borde anmäla Ruth Nielsens bok över huvud taget. Ruth Nielsen har nämligen haft vänligheten att citera mig såväl på bokens första sida som på dess sista! Emellertid finner Ruth Nielsen att det först citerade uttalandet av mig «is not totally correct». Av detta skäl anser jag mig kunna utföra uppgiften utan att beskyllas för partiskhet! Här till kommer att jag hade förmånen att fungera som en av bedömare vid Ruth Nielsens disputation.

Boken innehåller för det första en genomgång av hela EU-rättens sociala dimension. Genomgången är inte lika noggrann och detaljerad som i Ruth Nielsens välkända standardverk *EF-arbejdsretten* eller i hennes bok tillsammans med Erika Szyszczak *The Social Dimension of the European Community* (Copenhagen 1993) men den är fyllig nog för sitt syfte. Det rör sig ju alls inte om en lärobok utan om en analys av nordisk rättstradition och EU-rätten. Varje kapitel diskuterar emellertid både EU-rättens innehåll i och för sig och den nordiska rätten i förhållande till denna.

Boken innehåller vidare ett antal kapitel om ämnen som inte hör till vanligheten i böcker som handlar om ett speciellt, avgränsat rättsområde. I vart och ett av dessa kapitel diskuterar Ruth Nielsen på motsvarande sätt dels de behandlade rättsliga förhållandena utifrån deras egna förutsättningar dels de nordiska rättsordningarnas struktur i förhållande till EU-rätten eller andra behandlade internationella rättsliga företeelser.

Ett sådant kapitel behandlar skandinavisk rättsrealism och skandinavisk rättskällelära. Kapitlet är ingalunda begränsat till en ytlig beskrivning. Det har ett självständigt syfte som fordrar en ingående behandling. Nielsen vill främst undersöka hur den nordiska rättsstatstraditionen passar ihop med den paneuropeiska rättskultur som skapas inom EU, främst av den Euro-

peiska domstolen. Denna ambition fordrar att Nielsen går mycket djupare än en beskrivande översikt. Framställningen är visserligen kortfattad men den är utpräglad analytisk och visar en god förtrogenhet med ämnet. Resultatet av analysen blir för Nielsen att den skandinaviska rättstraditionen visserligen behöver ändras i många hänseenden. Nielsen ser dock inte detta som en svårighet eftersom i vart fall ett drag i den skandinaviska traditionen underlättar en sådan förändring, nämligen dess egenskap av att vara utpräglad pragmatisk snarare än dogmatisk. De erforderliga ändringarna avser bland annat rättskällorna. Här ser Nielsen bland annat en starkare betoning av konstitutionell rätt samt en omsvängning från lagförarbeten till lagtext.

Nära sammanhängande härmed är en ändring av tolkningsmetoder. En subjektiv lagtolkningsmetod som fäster stor, eller rentav avgörande, vikt vid regelgivarens avsikt ersätts med en mera objektiviserande metod där tonvikten i ökad grad läggs på den text som tolkas, dess lydelse och uppbyggnad. En annan ändring avser lagstiftningsteknik, eller kanske snarare domstolsmetodik. En starkare betoning på allmängiltiga principer kommer att medföra att generalklausuler som ger möjlighet att lämpa efter läglighet får vika på foten. Det är främst principer i EU-rätten som förutsebarhet ('predictability'), genomskinlighet ('transparency') och rättssäkerhet ('legal certainty') som ger detta resultat. Nielsen menar även att domarrollen kommer att förändras. Den objektiviserande tolkningen som Nielsen menar utmärker EU-rätten «gives the judge the primary role as interpreter and provides more scope for judicial creativity than an interpretation bound by the subjective legislative intention» (s 29). Nielsen menar dock att de nordiska domarna kan klara övergången. «Scandinavian Legal Realism ... leaves ample scope for judicial creativity» (s 47). Läsaren undrar kanske om Nielsen här är alldeles konsistent i sin framställning. Är den nordiska subjektiva metoden på en gång bunden men också öppen för domarkreativitet? Nielsen menar nog att så är fallet. Hur förenar hon dessa till synes motstridiga påståenden? Nielsen utvecklar inte detta. Tanken synes emellertid vara att den nordiska modellen samtidigt arbetar med «general clauses of reasonableness» (s 30) som överlämnar åt domaren att finna en praktisk och ändamålsenlig lösning i det enskilda fallet. Domaren styrs här av ändamålsuttalanden i lagförarbetena. I EU-rätten finns motsvarande ändamålsuttalanden i själva lagtexten. Men om detta förhåller sig på detta sätt är det tveksamt om det är meningsfullt att här göra en stor skillnad mellan en objektiv och en subjektiv lagtolkningsmetod.

Även när det gäller förhållandet mellan den lagstiftande, den verkställande och den dömande makten ser Nielsen en grundläggande strukturell skillnad mellan den nordiska modellen och EU-rätten. Den nordiska modellen innebär på arbetslivets området att de tre rollerna i stor utsträckning är samlade hos arbetsmarknadens organisationer. «The division of powers between the legislature, the judiciary and the executive branch known in other areas of law is not developed in the Nordic labour market» (s 49 f)

vilket i sin tur «may create problems with fulfilling the principle of effective judicial protection» (s 80). Nielsen utvecklar detta bland annat när hon diskuterar de nordiska arbetsdomstolarna (se nedan).

Kapitel XI har folkrättslig inriktning. Det behandlar framför allt hur 'public international law' blir del av de nordiska rättsordningarna. Ruth Nielsen diskuterar här den monistiska kontra den dualistiska teorin. Intill för blott tjugo år sedan var de nordiska länderna fast förankrade i den dualistiska traditionen, menar Nielsen, som emellertid fortsätter med att de nordiska länderna nu är både monistiska och dualistiska. Monismen gäller i förhållande till EU-rätten. «This new context is conducive to a shift in approach from the dualist to the monist theory or a mixture of the two approaches», skriver hon (s 240). Nielsen är mycket kritisk mot den motvilja som hon anser sig finna framför allt i nordisk domstolspraxis att tillämpa internationella rättsprinciper men hon menar också att nordiska lagstiftare varit «somewhat reluctant to fulfil international obligations in the field of labour law» (s 227). Nielsen diskuterar i detta kapitel emellertid även rättsfrågor som är rent EU-rättsliga, så som den behörighet som EU kan ha att vara part i internationella konventioner, t ex antagna av ILO, eller internationella rättsprincipers inflytande på EU-rätten, t ex den europeiska konventionen om mänskliga rättigheter.

Denna konvention behandlar Nielsen även i många andra sammanhang. Vid ett tillfälle diskuteras huruvida danska organ för slitande av tvister på arbetsrättens område kan sägas uppfylla människorättskonventionens krav (artikel 6) att medborgarna skall ha tillgång till rättsligt organ som är «independent and impartial». Nielsen ifrågasätter «whether the Labour Court whose majority is elected by the main organisations is an independent and impartial court in cases concerning unions or employers outside of the main organizations» (s 256, jfr s 222). Eftersom jag själv intagit samma ståndpunkt flera gånger kan jag inte annat än instämma, även om jag ställer mig än mera tveksam till förenligheten av den svenska arbetsdomstolen och konventionen än vad Nielsen synes göra avseende den danska arbetsdomstolen och konventionen. I detta sammanhang skulle man för övrigt gärna sett att Nielsen behandlat fallet *Langborger* 1989 där den europeiska människorättsdomstolen fann att den svenska bostadsdomstolen inte levde upp till konventionens krav i en situation av just den typ som Nielsen pekar på vad gäller arbetsmarknadens tvisteorgan. Visserligen fann den svenska regeringen på ett senare stadium sedan frågan utretts inte skäl att ändra på reglerna om arbetsdomstolens sammansättning (Ds 1990:33 och proposition 1990/91:98). Denna ståndpunkt var dock nog mera avhängig och partisk än motsatsen!

I kapitel IX behandlar Nielsen grundrättigheter. Visserligen saknar EU-fördraget bestämmelser om mänskliga rättigheter. Som bekant har såväl domstolen som, bland annat, Maastricht-fördraget funnit att unionen likväl bygger på sådana rättigheter, och detta kommer numera till klart uttryck i fördraget om den europeiska unionen, artikel F. Nielsen tecknar kort

framväxten av denna människorättsjuridik, särskilt växelspelet mellan den europeiska domstolen och domstolar främst i Tyskland och Italien. Nielsen behandlar bland annat den negativa föreningsrätten och kritiserar Danmark för att acceptera klausuler med krav på fackföreningstillhörighet. Hon diskuterar fallet *Sigurd Jonsson* 1993 där den europeiska människorättsdomstolen slog fast den negativa föreningsrätten och underkände en isländsk regel som kränkte denna rätt. Det senast avdömda målet – det från Sverige emanerande fallet *Gustafsson* 1996 – har Nielsen dock inte kunnat diskutera. Den negativa föreningsrätten ställdes dock där inte egentligen på sin spets. Såvitt man kan se berodde detta på det sätt på vilket målet presenterades för domstolen.¹

Nielsens bok har sålunda en mycket stor ämnesbredd. Man kan rentav fråga om inte boken griper över för mycket. Föreligger inte en risk att boken förlorar perspektiv och blir till ett staplande av kunskap på kunskap? Denna risk är överhängande. Någon gång kan läsaren kanske ställa sig frågande till om ett av Nielsen behandlat spörsmål egentligen behöver diskuteras just i denna bok. Det kan ifrågasättas om kapitel VII om information, samråd och medinflytande har något berättigande i boken. Men inget kunde vara mera felaktigt än att säga att Nielsen förlorar perspektivet och förirrar sig i ovidkommande resonemang. Nielsen vet precis vad hon är ute efter och hon fullföljer sitt syfte med en målmedvetenhet som aldrig sviktar.

Som naturligt är handlar huvudparten av boken om det som titeln närmast anger, arbetsgivares prerogativ. Nielsen gör en genomgång av «den nordiska modellen» på arbetsrättens område och EU-rättens motsvarighet. Det är viktigt, menar Nielsen, att tala om «motsvarigheten» inom EU-rätten till «den nordiska modellen» snarare än om EU:s arbetsrätt. En viktig tanke i Nielsens framställning är nämligen att EU-rätten har ett sätt att uppfatta många centrala regler rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare som starkt avviker från det nordiska – ett annat sätt att «conceptualize» eller en annan form för «conceptualization», för att citera författaren. Den avgörande skillnaden här är enligt Nielsen denna. Den nordiska arbetsrätten ser förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i stor utsträckning som ett privaträttsligt avtalsförhållande byggt på och normerat av ett kollektivavtal – också det ett privaträttsligt avtal – vilket ger arbetsgivaren svepande frihet att ensidigt besluta. «§-32 befogenheterna» talar man om i Sverige. EU-rätten ser däremot förhållandet i termer av grundläggande rättigheter för enskilda, vars innebörd och omfattning bestämmer förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, det må röra sig om skydd mot diskriminering eller rätt till rättsskydd i olika former.

Sant är visserligen att dessa rättigheter ytterst ofta bottenar i intresset av konkurrensneutralitet inom EU. Ruth Nielsen visar prov på vetenskaplig hederlighet när hon påpekar detta. Att hon förmår göra så även när det gäller

¹ Se kort Fahlbeck, *Gustafsson mot Sverige* – båda förlorade, *Lag & Avtal*, 1996:6, s 19.

de regler som ligger henne varmast om hjärtat, reglerna om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (s 130 och 248), länder henne till heder. En helt annan sak är att denna bakgrund för reglerna inte har någon större betydelse för reglernas sociala eller arbetsrättsliga innehåll och betydelse.

I detta sammanhang menar Nielsen vidare att den nordiska arbetsrätten står inför en «avspecialisering». I anslutning till en artikel av Gomard och Skovgård från 1981 (vars titel dock inte anges och som inte finns upptagen i bokens bibliografi) menar Nielsen att den nordiska arbetsrätten kommit att utmärkas av en hög grad av specialisering. EU:s rättsordning bygger däremot i långt högre grad på allmänna principer som omfattar hela EU-rätten, inte bara ett delområde som arbetsrätten. En aspekt på detta är att arbetsrätten står inför en utveckling som innebär en «mainstreaming» (s 41 f, 76, 109, 129 och 244). Det är särskilt principen om likabehandling och likatillträde som står i förgrunden här, en «Principle of integrating the equal opportunities dimension in all policies and activities (mainstreaming)» (beslut av Rådet den 5 december 1995, COM(95)381, citerat på s 109 och 244).

Ett annat budskap som Nielsen framför är detta. Nielsen menar att den nordiska rätten genom mötet med EU-rätten ställs inför nödvändigheten av att byta paradig. Vad gäller just arbetsrätten menar Nielsen att EU-rätten framtvingar en grundläggande kursändring avseende främst ramen för anställningsförhållandet, begreppsapparaten, rättskällorna, rättshävdelsen och de allmänna rättsprinciperna. Vad hon avser med de fyra sistnämnda förändringarna har delvis redan antytts. Vad gäller det första momentet är Nielsens tes att ramen för anställningsförhållandet förändrats. Detta beror främst på det s.k. *Cinderella*-direktivet, dvs direktivet 91/533EEC om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagaren om anställningsvillkoren. Detta direktiv innebär att det läggs en EU-rättslig ram runt hela anställningsförhållandet. Medan den nordiska modellen inneburit att de omfattande arbetsgivarprerogativen – «§ 32 rättigheterna», enligt svenskt språkbruk – haft som följd att anställningsförhållandet i stor utsträckning lyfts ut ur den rättsliga sfären innebär EU-rätten motsatsen. *Cinderella*-direktivet «provides a Community framework for all aspects of the individual employment relationship thus enabling the general principles of EC law and the fundamental rights protected by EC law to be applied in the Nordic countries in conflicts arising before Nordic judicial bodies over the employment contract or the employment relationship» (249, jfr s 139, 209 och 254).

En intressant tanke som Nielsen också framför är denna. EU-rätten har «chosen women as the first sex» (s 20, 47 och 244). Detta beror på att den tidigast och ännu idag mest utvecklade delen av EU-rätten på arbetslivets område rör könsdiskriminering. I bjärt kontrast till EU-rättens fokusering på kvinnan ser Nielsen den nordiska arbetsrätten som starkt mansfixerad. Detta beror på att den utvecklades när den manlige arbetaren framstod som den typiska företrädaren för ett arbetsliv som behövde regleras. Först långt

senare utsträcktes arbetsrätten till att även omfatta kvinnor. Då hade emellertid manstänkanden redan genomsyrat arbetsrätten. Detta finner sitt uttryck på många sätt. Bland annat framstår kollektivavtalet, menar Nielsen, som «one of the most male-dominated sources of law» (s 19). Hur detta yttrar sig låter Nielsen oss dock knappast veta. Kanske syftar hon bland annat på den i nordisk tradition tidigare vanliga uppdelningen i kollektivavtalen på kvinno- och manslöner.

I EU-rätten är alltså kvinnan första könet, enligt Nielsen. Så är även fallet i «International labour law» (s 20). Även denna har «chosen women as the first sex» (s 47). Nielsen utvecklar inte denna tanke. Läsaren är måhända mindre benägen att hålla med Nielsen här. Den främsta och mest omfattande internationella regleringen på arbetslivets område finns i ILO:s konventioner och rekommendationer. Låter det sig säga att kvinnan intar främsta rummet i denna omfattande «body of law»? Nielsen diskuterar inte detta närmare men läsaren ställer sig frågan.

Nielsen menar rentav att «The legal basis for an objectivity norm governing the employment relationship is stronger in public international law than in domestic Nordic labour law and in EC law» (s 227, se även s 240). Något stöd för denna tanke anför Nielsen dock inte. Även av andra skäl ställer sig läsaren kanske undrande till detta påstående.

Nielsens rättspatos är omisskännligt när hon skriver om kvinnans ställning. Nielsen pekar på det höga kvinnliga arbetskraftsdeltagandet i Norden, högre än någon annan stans inom EU. Nielsen pekar vidare på att kvinnor har en mycket svag ställning i beslutsorganen i de fackliga organisationerna medan kvinnorepresentationen är betydligt högre inom det offentliga livet, t ex i parlamenten. Kanske går hon här någon gång för långt, till exempel när hon identifierar sig med kvinnosaken så långt att hon talar om att «we», dvs «vi kvinnor», når inflytande i rättsväsendet och den juridiska vetenskapen tidigare än inom fackliga organisationer!

Kommen så här långt kunde en läsare kanske tycka att Ruth Nielsen redan tillfört debatten tillräckligt mycket nytt stoff. Detta kunde räcka. Men vi har ännu inte kommit till den centrala tesen i boken, den tes som styr hela framställningen. Denna tes är följande. EU-rätten utgör basen för att uppställa en allmängiltig regel om objektivitet och saklighet i det enskilda anställningsförhållandet. Arbetsgivares beslut i anställningsfrågor skall styras av denna norm. Arbetsgivare «are required to observe a general standard of objectivity vis à vis their individual employees» (s 16). Godtycke är bannlyst men också att arbetsgivare kan besluta ensidigt efter eget gottfinnande utan möjlighet för den anställda (eller den arbetssökande) att få tillstånd en rättslig prövning. De omfattande prerogativ att själva fatta beslut i anställningsfrågor som nordiska arbetsgivare av tradition haft och som kollektivavtalen uttrycker eller bygger på – «§ 32 befogenheterna», med svenskt populärt språkbruk – kan inte längre accepteras. EU-rättens objektivitetsnorm, som omfattar viktiga principer i EU:s rättsordning, främst

principerna om icke-diskriminering, proportionalitet, effektivitet och rätts-säkerhet, kommer att ta över.

Objektivitetsnormen gäller det enskilda rättsförhållandet mellan arbets-givare och anställda. Den kollektiva arbetsrätten faller utanför. Med hänvis-ning till subsidiaritetsprincipen har EU till stor del avstått från att reglera på det området. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att Nielsen menar att EU-rätten har ett annat sätt att «konceptualisera» vad vi kallar arbetsrätten. Detta innebär att delar av vad som i den nordiska modellen anses tillhöra den kollektiva arbetsrätten inom EU-rätten ses som frågor om grundläggande mänskliga rättigheter (s 21 och 79). De kan därför regleras utan hinder av att frågor som avser arbetsmarknadens struktur, organisationer och spelregler i stort faller utanför EU-rätten (s 24, 79 och 158).

Denna hypotes om objektivitetsnormen går som en röd tråd genom hela boken. Det framgår redan från början mycket tydligt att Nielsen personli-gen är starkt engagerad för att se hypotesen verifierad på det juridiska planet och genomförd i arbetslivet. Detta ger boken en ytterligare personlig dimension. Ur vetenskaplig synvinkel kan läsaren kanske fråga sig om denna tydliga personliga åsikt är lämplig. Kommer inte hela framställningen att läggas tillrätta för att hypotesen skall verifieras? Risken är uppenbar. Nielsen lyckas dock hålla isär sin hypotes och sin jämförande behandling av EU-rätten och den nordiska modellen. Hypotesen styr självfallet till en del uppläggning och redovisning av material men inte i någon större ut-sträckning. Jag menar att det faktiskt skulle ha varit fullt möjligt att presentera hela texten i boken just så som den är presenterad utan att ens nämna hypotesen. Det är ett gott betyg till Nielsen. Hon kostar till och med på sig att uttryckligen peka på situationer då hennes hypotes helt enkelt inte håller måttet utan där diskriminerande särbehandling tillåts. En sådan situation är den omvända diskrimineringen av inhemska näringsidkare och deras anställda som är tillåten enligt artikel 48 i EU-fördraget (s 90 ff). En annan sådan situation avser undantaget i samma artikel för «public service», ehuru Nielsen inte uttryckligen nämner detta (s 97 f). Bägge dessa situatio-ner har begränsad räckvidd. De kan därför endast marginellt påverka en eventuell allmän saklighetsnorm.

Lyckas Nielsen bevisa sin hypotes? Finns det inom EU-rätten en allmän norm för arbetsgivare att iaktta saklighet i förhållande till arbetstagarna? Som redan nämnts vill Nielsen gärna att det skall förhålla sig så. Nielsen måste emellertid konstatera att det finns områden där ingen sådan norm finns i EU-rätten. Den i särklass viktigaste situationen avser frånvaron av regler om saklig grund för uppsägning. Uppsägningsrätten är som huvudre-gel fri. Visserligen finns betydande undantag (kön, nationalitet, ras, etniskt ursprung, verksamhetsövergång) men Nielsen tvingas dock konstatera att «As the law stands at present there is no specific EC legal act prohibiting unfair dismissal» (s 140, jfr s 153). Nielsen diskuterar inte närmare kon-sekvenserna för sin hypotes av detta förhållande. Kanske är detta naturligt med hänsyn till att Danmark saknar allmängiltig lagstiftning om anställ-

ningsskydd och Nielsen därför inte är van att betrakta ett arbetsrättsligt landskap där en sådan lag finns. I vart fall i ett svenskt perspektiv torde det emellertid vara berättigat att säga att lagstiftningen om anställningsskydd utgör det för arbetstagaren viktigaste skyddet i hela den arbetsrättsliga lagstiftningen. Betydelsen för anställningsförhållandet av lagen 1982 (tidigare 1974) om anställningsskydd kan knappast överskattas. Det förhållandet att EU-rätten saknar allmängiltiga regler om saklig grund för uppsägning gör därför att en tes om en allmän saklighetsnorm för arbetsgivare redan från början måste förses med en betydande undantag. «Mycket prutades ej, hälften dock prutades genast», för att citera Runeberg? Kanske inte så mycket men mycket nog.

Härtill kommer att EU-rätten saknar regler om det mesta som faller under den dagliga arbetsledningsrätten, dvs frågor om när, var, hur och av vem arbete skall utföras. I vart fall på nuvarande stadium går det inte att säga att *Cinderella*-direktivet här uppställer någon begränsning av arbetsgivares beslutanderätt. Nielsen synes ha en annan åsikt (s 139) men har här inget stöd i direktivet eller i rättspraxis. Inte heller innehåller EU-rätten regler om, till exempel, i vilka former arbetsledningen skall utövas, disciplinära sanktioner, tystnadsplikt kontra yttrandefrihet för arbetstagare med mera, med mera. Listan kan göras lång. Med tiden kommer nog EU-rätten att utsträcka sig till allt detta men det hör framtiden till. Som Nielsen påpekar finns i «soft law» tämligen mycket som ännu inte funnit vägen in i «hard law». Kanske kommer tjänstemannarätten för EU:s egna anställda att bilda grunden för allmänna principer inom området för arbetsledningen. En tjänstemannarätt för gemenskapen är under framväxande. Som enda exempel må pekas på målet T-203/95R Connolly v Kommissionen (dom 12 december 1995, n.y.r.). Där uttalade domstolen att Kommissionen som arbetsgivare har en «duty to have due regard to the interests of officials» och skall iakttaga «the principle of sound administration».

Frågetecken i kanten rörande det sakliga innehållet i boken? Någon enstaka gång kan en läsare sätta frågetecken. Ett exempel. Som redan nämnts menar Nielsen att konstitutionell rätt kommer att få ökad betydelse i Norden. Nielsen pekar med rätta också på att konstitutionerna i de nordiska länderna utmärks av «low constitutional protection of fundamental rights» (s 35) och att «The Nordic Constitutions contain only few provisions of relevance to the labour market» (s 34, jfr s 51). Nielsen exemplifierar detta med att säga att «There is, for example, no general ban on discrimination on grounds of sex, race, ethnic origin, etc in the Constitution and there is no constitutional protection of the right to strike». Så är förhållandet i Danmark och så var förhållandet i Sverige enligt 1809 års regeringsform. Den nu gällande regeringsformen 1974 skyddar däremot stridsåtgärdsrätten (2:17) och förbjuder diskriminering (2:15–16), låt vara att reglerna inte är särskilt verkningsfulla i praktiken. Men detta är det enda mera allvarliga sakliga frågetecken som jag satt i hela boken.

Irriterande är emellertid de många tryckfelen. Det förekommer sidor med över fem tryckfel (t ex s 219 med minst nio tryckfel). Likaledes är det irriterande att synnerligen många litteraturhänvisningar i noterna inte går att spåra eftersom ingen titel anges i noten och bibliografin saknar den aktuella författaren. Allvarligare är att det förekommer alldeles för många upprepningar. Hela sidor förekommer ibland på två ställen. Som enda exempel må pekas på texten på s 39 f som återkommer ordagrant på s 256. Dessutom finns mycket av texten på s 228. Vissa textavsnitt förekommer rentav fyra gånger. Som enda exempel må pekas på översta stycket på s 41. Exakt samma text finns även på s 229, 240 och 257. Än allvarligare är att det förekommer referat av rättsfall som är citat men utan citationstecken. Som exempel må pekas på s 178–180 och s 192–193. Allvarligast är att det även förekommer citat från en annan författare utan att det klart anges att det rör sig om citat. Visserligen har jag inga invändningar mot texten men citationstecken hade varit på sin plats!²

Allt detta är dock av alldeles underordnad betydelse jämfört med bokens förtjänster. De är för visso stora. Ruth Nielsens bok är en imponerande intellektuell prestation. Hon fortjänar stort beröm. Hennes rättspatos imponerar. Så gör även hennes engagemang för den svagare parten i anställningsavtalet. Ruth Nielsens nyfikenhet och glödande entusiasm smittar av sig på läsaren. Det gör läsningen både spännande och intellektuellt stimulerande.

Nielsen uppställer en hypotes. Hon lyckas inte bevisa denna fullt ut och hun gör heller inte gällande att hon lyckats. «The degree of probability of my thesis varies. In same areas, notably discrimination, there is a strong basis for it, while in other areas the legal basis is weaker.» Just så! Nielsen fortsätter med att säga (s 257): «Anyway, the direction of the development is clearly consistent with my thesis.» Just så! I början av denna anmälan pekade jag på att Ruth Nielsen i början och slutet av sin bok hänvisat till uttalanden av mig. Det på sista sidan (s 258) i Ruth Nielsens bok anförda uttalandet lyder: «However, in my opinion the thesis of professor Nielsen is overstated but there certainly is a strong trend in this direction.» Just så!

Reinhold Fahllbeck

² Textavsnitt på s 54 till s 62. Ursprungstexten finns i boken *Swedish Law – A Survey* (1994), på s 243 till s 255. Återigen bugar jag och tackar Ruth Nielsen för vänlig uppmärksamhet!

Bjørn Gabriel Reed, Halfdan Lowzow og Geir Steinberg: Aksjonæravtaler. Ad Notam Gyldendal, Oslo 1993. 384 s.

Bogen er en håndbog, som først og fremmest tilsigter at påpege praktiske problemstillinger og foreslå løsninger på disse. Den søger også at belyse det i alt væsentligt ulovregulerede forhold mellem på den ene side aktionær-overenskomster, på den anden side selskabslovgivningen og selskabets vedtægter.

Bogen er opdelt i en *generel del* (s. 17–90), hvor almindelige aftale- og selskabsretlige spørgsmål behandles, og en *speciel del* (s. 91–304) hvor en række konkrete aftalebestemmelser behandles.

Der findes ingen samlet norsk fremstilling af emnet forud for denne bog, men i Sverige findes der *Carl Martin Roos'* klassiske disputats «Avtal och rösträtt» (1969) og den kortere og mere praktiske *Jan Kansmark & Carl Martin Roos: Aktieägaravtal* (1. udg. 1985, 2. udg. 1994), ligesom der i Danmark findes *Bernhard Gomard: «Shareholders' agreements in Danish Law»*, publiceret i *Scandinavian Studies in Law* 1972, s. 97ff, samt *Erik Werlauff & Jørgen Nørgaard: Vedtægter og aktionæroverenskomster* (1. udg. 1987, 2. udgave 1995).

Det er tankevækkende, at de tre fremstillinger har vidt forskellige indfaldsvinkler til stoffet, og at de derfor kompletterer hinanden på fortrinlig vis; den, der vil have et samlet overblik, både teoretisk og praktisk, gør klogt i at konsultere alle de tre fremstillinger. Den mest omfattende og detaljerede er dog utvivlsomt den her anmeldte – *Bjørn Gabriel Reed, Halfdan Lowzow og Geir Steinberg: Aksjonæravtaler*, og denne fremstilling vil endog kunne anvendes som juridisk lærebog i stoffet, hvorimod de to øvrige fremstillinger i noget højere grad er håndbogsprægede.

Retspraksis i alle de nordiske lande om aktionæroverenskomster er sparsom, idet de fleste tvister afgøres ved voldgift. I sjælden grad må forfatterne derfor skrive om emnet uden at kunne støtte sig til retspraksis, og i stedet er det retslitteraturen og almindelige selskabs- og aftaleretlige grundsætninger, der præger fremstillingen. Dette er også vilkårene for den svenske og den danske fremstilling. Det er i øvrigt herom påpeget i en tankevækkende artikel af *Svante Johansson* i SvJT 1991 s. 601 ff, at mange selskabsretlige sager om fx forkøbs- og køberet og andre omsættelighedsindskrænkninger slet ikke når til doms, fordi det forinden lykkes en part at få nedlagt forbud mod en formodet vedtægts- eller aftalestridig handlemåde, og at den, der får nedlagt et sådant forbud, er i en meget stærk forhandlingsposition med hensyn til opnåelse af et forlig.

Særligt i relation til norsk ret påpeger Reed, Lowzow & Steinberg, at aftalekoncipisten skal være opmærksom på, om styringen og beslutningsprocessen i selskabet tillige med beslutningskompetencen i dettes virksomhed i kraft af aktionæroverenskomsten er løftet ud af selskabet i en sådan grad, at den norske selskabslovs regler som følge heraf finder direkte eller analog anvendelse (s. 22 f). Et tilsvarende problem har vi ikke i Danmark,