

Danmark och tio öststater ger nya utstationeringsregler ”gult kort”

Europeiska kommissionen blir tvungen att ta sig en ny funderare på det förslag till ändring av utstationeringsdirektivet (96/71) som den lade fram i början av mars (se sid 4 i detta nummer). Det står klart sedan elva medlemsländers parlament – bland dem det danska Folketinget – har inväntat att förslaget strider mot den så kallade subsidiaritetsprincipen.

Med protokollet om tillämpning av subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna, vilket antogs tillsammans med Lissabonfördraget fick de nationella parlamenten ett större inflytande över EU:s lagstiftningsprocess. Om de anser att ett lagförslag från kommissionen rör något som inte bör regleras på EU-nivå, eller att förslaget är oproportionerligt i förhållande till sitt syfte, kan de avge ett motiverat yttrande där de förklarar varför. Om en tredjedel av parlamenten lämnar in sådana reservationer måste kommissionen ompröva sitt förslag. Med EU-jargong brukar det kallas att förslaget får gult kort.

Det huvudsakliga syftet med förslaget om nya utstationeringsregler sägs vara att arbetstagare inte längre ska behöva nöja sig med minimilön när de utstationeras, utan att de ska ha rätt till lika lön för lika arbete på samma plats. Att det skulle få ”gult kort” är inte förvånande med tanke på det starka motstånd mot varje ändring av direktivets regler som medlemsländerna från det gamla östblocket uttryckte redan när kommissionen började tala om att se över det (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2015 s. 5). Tio

av de elva parlament som nu har kommit med subsidiaritetsinväningar hör till dessa länder.

Mer överraskande är att det danska Folketinget, som tvärtom vill ha en revision, tycks ha gjort gemensam sak med dem. Fast motiveringarna är förstås inte desamma.

Argumenten från de nya medlemsländerna går i huvudsak ut på två saker. Det ena är att deras företag skulle berövas en viktig – och rättvis – konkurrensfördel om de skulle tvingas betala sina utstationerade arbetstagare mer än minimilönen i värdstaten. Detta skulle bli ett hinder för den fria rörligheten, vilket är ironiskt med tanke på att

direktivet skulle antas med stöd av fördragets artiklar om fri rörlighet för tjänster. Det andra argumentet är att det under alla omständigheter är för tidigt att börja ändra det ursprungliga direktivet innan 2014 års direktiv om tillämpning av utstationeringsdirektivet ens är genomfört i medlemsländerna (ska

Forts.på s. 2

- **Grönt ljus för 84-timmarsvecka s. 3**
- **Utstationerade ska få lika lön s. 4**
- **Diffust förslag om social ”pelare” s. 5**
- **Inga samråd om partenans avtal s. 6**

Förslag att Sverige ska ratificera ILO:s konvention nr 94

Sverige bör ratificera ILO:s konvention nr 94 om arbetsklausuler i offentliga kontrakt. Det föreslår Utredningen om upphandling och villkor enligt kollektivavtal, som menar att konventionen kan genomföras på ett sätt som är förenligt både med EU-rätten och med den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Sakligt sett skulle en ratifikation visserligen inte innebära något större mervärde; möjligheter att ställa arbetsrättsliga villkor vid offentlig upphandling finns redan och skulle inte öka för att Sverige ratificerade konventionen. Men det skulle vara en kraftfull markering av att Sverige tar ställning för goda arbetsvillkor och ställer sig bakom de grundläggande värderingar som

avspeglas i ILO:s normsystem, argumenterar utredningen.

EU:s medlemsländer kan dock inte utan vidare ingå internationella överenskommelser på egen hand. I det här fallet skulle det behövas ett bemyndigande från EU, konstaterar utredningen. Den rekommenderar därför att Sverige tar kontakt med Europeiska kommissionen för att närmare diskutera frågan.

Kerstin Ahlberg

SOU 2016:15 Slutbetänkande av Utredningen om upphandling och villkor enligt kollektivavtal



norden

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

Finska AD godkände begränsningar för inhyrning av arbetskraft

Både arbetsgivarorganisationen och företaget ska betala skadestånd för uppsåtligt brott mot den regel i kollektivavtalet som begränsar användningen av inhyrd arbetskraft. Det blev den finska Arbetsdomstolens dom när den slutligt avgjorde tvisten mellan Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT och Öljytuote och Shell Aviation Finland.

Målet gällde den klausul i kollektivavtalet för transportbranschen som begränsar användningen av inhyrd arbetskraft ”till att utjämna arbetstoppar eller för andra tidsmässigt eller kvalitetsmässigt begränsade uppgifter, som på grund av arbetets brådskande karaktär, en begränsad varaktighet, yrkes-

kunskapskrav, specialverktyg eller andra motsvarande orsaker inte kan låta utföras av egna arbetstagare”.

AKT hade väckt talan för att Shell Aviation hade brutit mot kollektivavtalsbestämmelsen. I domstolen hävdade arbetsgivarsidan att den var ogiltig, eftersom den stred mot artikel 4.1 i bemanningsdirektivet (2008/104) som innebär att begränsningar av anlitande av inhyrd arbetskraft är tillåtna endast om de är motiverade av allmänintresset. Som *EU & arbetsrätt* tidigare rapporterat (se nr 1/2015 s. 4) kom EU-domstolen fram till att bestämmelsen i direktivet endast riktar sig till behöriga myndigheter i medlemsstaterna. Den ålägger inte nationella domstolar en

skyldighet att underlåta att tillämpa bestämmelser som innehåller förbud mot eller begränsningar av anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag.

Mot denna bakgrund konstaterade den finska Arbetsdomstolen i sin dom att det inte finns något hinder mot att tillämpa den omstridda klausulen som en giltig kollektivavtalsbestämmelse. Därefter prövade domstolen om arbetsgivaren i detta fall brutit mot bestämmelsen och kom fram till att så har varit fallet. Arbetsgivaren döms därför till skadestånd (plikt) för uppsåtligt brott mot kollektivavtalet. Domen var enhällig.

Niklas Bruun
TT 2016:11, dom den 8 februari 2016
(endast på finska)

Danmark och tio öststater...

Forts. från s. 1

vara gjort till den 18 juni i år).

Danmarks Folketing å sin sida välkomnar att kommissionen lägger fram ett förslag som syftar till att garantera lika lön för lika arbete, och stöder de positiva ändringar som stärker insatsen mot social dumpning. Folketingets invändning går ut på att texten inte tillräckligt tydligt säger att lön ska definieras i enlighet med medlemsländernas egen praxis. På samma sätt är förslaget otydligt när det gäller villkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (*vikarer*), vilket reser tvivel om medlemsstaternas kompetens på området, menar Folketinget.

Att kommissionen nu måste ompröva sitt förslag är inte liktydigt med att den måste dra tillbaka det eller ens skriva om det. Den kan vidhålla förslaget, men måste i så fall motivera varför den anser att det är förenligt med subsidiaritetsprincipen. Fortsättning följer.

Kerstin Ahlberg

Alla motiverade yttranden från de nationella parlamenten kan läsas på IPEX, webbplatsen för EU Interparliamentary Exchange.

Fetma innebar inte funktionsnedsättning

Fackförbundet FOA lyckades inte övertyga den danska domstolen om att dagbarnvårdarens fetma innebar ett funktionshinder i *forskelsbehandlingslovens* mening. Den arbetsbrist som Billunds kommun hänvisade till för att säga upp honom var också verklig, och uppsägningen följde kollektivavtalets regler. Dagbarnvårdaren fick alltså inget skadestånd.

Enligt Karsten Kaltoft var det hans fetma som gjorde att just han hade blivit uppsagd. Sedan EU-domstolen slagit fast att det inte finns något generellt förbud mot att särbehandla feta personer, men att det kan strida mot det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78) om fetman är så grav att den orsakar ett funktionshinder (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2015 s. 3), återstod för Retten i Kolding att avgöra om Kaltoft faktiskt led av en så svår fetma.

Det gjorde han inte, kom domstolen fram till. Han hade arbetat heltid i kommunen i fjorton år trots att han aldrig vägt mindre än 160 kilo, och några anpassningsåtgärder hade aldrig förts på tal. De

läkarintyg som han lade fram visade inte heller att han, när han sades upp, led av några sådana fysiska eller psykiska skador på grund av övervikten som hindrade honom från att fullt ut och effektivt utföra sitt arbete på samma sätt som andra arbetstagare.

Kerstin Ahlberg

Sag nr. BS 2-1042/2011, dom från Retten i Kolding den 31 mars 2016

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 eller skriv till Kerstin Ahlberg, Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, SE-106 91 Stockholm, Sverige.

Både Eftadomstolen och lagmannsretten gav grönt ljus för 84 timmars arbetsvecka

En genomsnittlig veckoarbets-tid på 84 timmar i ”med-levarförhållanden” är förenlig med arbetstidsdirektivet (2003/88) under förutsättning att arbetstaga-ren uttryckligen, frivilligt och indi-viduellt har samtyckt till att utföra sådant arbete, och att de generella principerna om skydd för arbetsta-garens säkerhet och hälsa efterlevs. Det är kontentan av Eftadomstolens rådgivande uttalande strax före jul i målet om arbetstidsschemat vid det norska Fossumkollektivet. I april kom Eidsivating lagmanns-rett så fram till att arbetsgivarens tillämpning av reglerna inte stod i strid med direktivet.

Målet gäller frågan huruvida en arbetstidsordning med i genomsnitt 84,7 timmars arbete per vecka och uppsägning av arbetstagare som motsatte sig denna ordning är förenlig med arbetstidsdirektivet (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2015 s. 3). Det rör sig om så kallade medlevare vid en behandlingsinstitution, det vill säga arbetstagare som bor dygnet runt på institutionen tillsammans med patienterna. För sådana har den norska regeringen antagit en föreskrift, *Midlertidig forskrift om arbetstid i institusjoner som har medleverordninger*, som innebär att en arbetstagare som bor på eller i anslutning till institutionen kan ge sitt samtycke till att vara tillgänglig mer än 60 timmar i veckan. Och har arbetstagen givit ett sådant samtycke kan det inte tas tillbaka.

De anställda vid avdelningen Solvold inom stiftelsen Fossumkollektivet hade en arbetstidsordning med en genomsnittlig arbetstid på 56 timmar per vecka. Av ekonomiska skäl ville arbetsgivaren införa ett arbetsschema som innebar en genomsnittlig veckoarbets-tid på drygt 84 timmar. När de anställda inte accepterade nyordningen blev de uppsagda från sina arbeten.

Eftadomstolen ansåg att en sådan arbetstidsordning inte i sig är oförenlig med arbetstidsdirektivet, vars artikel 22 gör att myndigheterna kan tillåta individuella överens-

kommelser om undantag från den maximala veckoarbetstiden på 48 timmar enligt artikel 6.

Enligt domstolen tycktes parterna vara oense om vad som är arbetstid i direktivets mening. Att bedöma arbetstidens omfattning enligt det omstridda arbetssche-mat är den nationella domstolens sak, men det måste göras mot bakgrund av omständigheter som Eftadomstolen pekar på, bland annat skillnaden mellan arbetstid och vilotid, och betydelsen av faktiska förhållanden som är knutna till denna. Det är också en förutsätt-ning att arbetstagen uttryckligen, frivilligt och individuellt har samtyckt till att utföra sådant arbete, och att de generella principerna om skydd för arbetstagenes säkerhet och hälsa efterlevs.

En särskild fråga var om det är förenligt med arbetstagenes rättigheter enligt artikel 6 jämförd med artikel 22 att ett samtycke till att arbeta över 60 timmar per vecka görs oåterkalleligt och inte kan dras tillbaka. Eftadomstolen uttalade att det är den nationella lagstiftningen som bestämmer om återtagande av samtycke är förbjudet eller tillåtet, och på vilka villkor ett återtagande eventuellt kan ske. Ifall nationell rätt inte gör det möjligt att ta tillbaka ett samtycke ens under speciella och oförutsedda omständigheter, kan det emellertid vara oförenligt med direktivet. Den nationella rätten måste ta tillbörlig hänsyn till arbetstagenes fysiska och psykiska välfärd. Det innebär att det måste finnas en rimlig balans mellan arbetstagenes och arbetsgivarnas intressen också i situationer då arbetstagen uttryckligen, frivilligt och individuellt har gett sitt samtycke.

Den andra frågan i målet var om en uppsägning till följd av att arbets-tagen inte godtar en arbetstids-ordning med mer än 48 timmar i genomsnitt per vecka kan anses som en ”skada” och därför är otill-låten enligt direktivets artikel 22.1. Den svarade Eftadomstolen ja på.

Ett varsel om uppsägning kombi-nerat med ett erbjudande om ny anställning på andra villkor är dock inte att anse som en skada om upp-sägningen är motiverad av omstän-digheter som är helt oberoende av arbetstagenes vägran att samtycka till en sådan arbetstidsordning.

Eftadomstolens uttalande ger ingen särskild vägledning utöver konstaterandet att medlemsstater-nas självbestämmande är förhållan-devis stort på detta område och att den norska *medleverforskriften* inte som utgångspunkt står i strid med direktivet.

I det aktuella målet måste emel-lertid Eidsivating lagmannsrett ta ställning till de konkreta faktiska omständigheterna, och jämföra dem med *arbetsmiljølovens* regler om uppsägning, för att avgöra tvisten. Den 8 april meddelade den dom. Fossumkollektivet vann på alla punkter. Lagmannsretten konstaterade att arbetsgivarens till-lämpning av *medleverforskriften* inte stod i strid med direktivet.

När det gällde frågan om uppsägningarna var förenliga med *arbetsmiljøloven* var domstolen inte enhällig. Majoriteten menade att de krav som lagen ställer när det gäller verksamhetens behov, urvalskrets och handläggning var uppfyllda. Uppsägningarna var därför giltiga. Minoriteten menade tvärtom att den nya arbetstidsordningen var olaglig och att detta, efter en avväg-ning mellan parternas intressen, innebär att uppsägningarna inte hade saklig grund.

Domen öppnar för intressanta diskussioner både om arbetsrätten och EU/EES-rätten, och det blir spännande att se om målet får en fortsättning i rättssystemet.

Anette Grønnerød-Hemmingby
Doktorand vid Oslo universitet

E-5/15 Matja Kumba T. M'bye m.fl. og Stiftelsen Fossumkollektivet, Efta-domstolens dom den 16 december 2015
Eidsivating lagmannsrett, LE-2014-56639, dom den 8 april 2016

”Lön” i stället för minimilön föreslås för utstationerade arbetstagare

Utstationerade arbetstagare ska i framtiden garanteras ”lön” och inte bara minimilön. Det föreslår Europeiska kommissionen i sitt förslag till ändring av utstationeringsdirektivet (96/71).

Frankrike, Tyskland och Sverige och ytterligare några medlemsstater hade begärt en ”modernisering” av direktivet, medan andra medlemsstater (däribland Tjeckien, Polen och Estland) uttryckt att det vore lämpligt att vänta tills man har kunnat utvärdera genomförandet av 2014 års direktiv om tillämpning av utstationeringsdirektivet (2014/67). De som begärt en revision menar att principen om lika lön för lika arbete på samma plats ska gälla, medan motståndarna till revisionen menar att den principen är oförenlig med reglerna om fri rörlighet eftersom även löneskillnader utgör en legitim konkurrensfördel. Återigen framträder en skiljelinje i synen på utstationering mellan de ”gamla” och de ”nya” medlemsstaterna i EU.

Vad som är minimilön enligt nu gällande direktiv fastställs i enlighet med medlemsstaternas lagstiftning och praxis. I och med den föreslagna ändringen från minimilön till lön, vill kommissionen även införa en definition av vad som menas med lön. Därmed avses ”alla lönekomponenter som är obligatoriska” enligt lag, allmän-giltigförklarade kollektivavtal eller, om sådana system saknas, enligt sådana kollektivavtal som anges i nuvarande artikel 3.8 i utstationeringsdirektivet, dvs. kollektivavtal som gäller allmänt eller som är slutna av de mest representativa organisationerna och som gäller i hela medlemsstaten. Oavsett på vilket sätt lönen fastställs ska medlemsstaterna offentliggöra samtliga lönekomponenter.

Den andra huvudsakliga nyheten rör utstationeringar som förväntas överstiga 24 månader. I sådana fall ska värdlandet anses vara det land där arbetet vanligen utförs. Formuleringen är densamma som i artikel 8 i EU:s lagvalsförordning Rom I,

och är avgörande för vilket lands lag som ska reglera anställningsavtalet i avsaknad av aktivt lagval. Om det är förväntat att en utstationering ska överstiga 24 månader, eller om den faktiskt gör det, ska således värdlandets lag reglera anställningsavtalet.

Innan blåcket på tillämpningsdirektivet hunnit torka och tiden för genomförande löpt ut kommer alltså ytterligare ett förslag till reglering av de utstationerade arbetstagarnas arbets- och anställningsvillkor. Förslaget och dess bakgrund är delvis motsägelsefulla. Delvis vill kommissionen ta itu med illojal

konkurrens, men eftersom det enbart är ett ändringsförslag till det ursprungliga direktivet är den rättsliga grunden alltjämt densamma (fri rörlighet och inte socialpolitik). Det syftar alltså, i enlighet med fördraget, främst till att underlätta den fria rörligheten och inte till att motverka illojal lönekonkurrens. Vad som blir det slutliga resultatet är högst osäkert. Att utstationering kommer att fortsätta vara i förgrunden för debatten om europeisk arbetsrätt verkar däremot säkert.

Erik Sjödin

Jur. dr., Institutet för social forskning

KOM(2016) 128 den 8 mars 2016

Förslag till direktiv om ändring av direktiv 96/71/EG av om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster

Läckt utkast till direktiv enade svenska parter

Ett utkast till ändringar i utstationeringsdirektivet (96/71) som läckte från Europeiska kommissionen fick de svenska centralorganisationerna för arbetsgivare och fackförbund att gemensamt skriva och be kommissionen tänka om. De har visserligen fortfarande motsatta uppfattningar om huruvida direktivet alls bör ändras, men innehållet i utkastet gjorde båda sidor lika oroliga.

Planerna på en översyn av utstationeringsdirektivet har gett upphov till en strid ström brev till kommissionen från regeringar och arbetsmarknadsorganisationer i olika konstellationer (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2015 s. 5 och 4/2015 s. 3). Det senaste (?) är ett gemensamt brev från Svenskt Näringsliv och de svenska fackliga centralorganisationerna LO, TCO och Saco. Det som fick dem att göra gemensam sak var ett hemligt dokument som avslöjade hur resonemangen gick på kommissionen. Bland annat skulle värdstaten i stället för minimilön, som direktivet anger idag, garantera utstationerade arbetstagare ”ersättning som är nödvändig för skyddet av arbetstagarna”. Samtidigt ville kommissionen stryka den mening i direktivet som innebär att det är värdstaten som

definierar vilken lön de ska ha rätt till.

”Vi fruktar att en översyn som inte tar tillräcklig hänsyn till vårt arbetsmarknadssystem skulle sätta vår välfungerande lönebildning i fara. Inte på grund av onda avsikter, utan på grund av bristande förståelse för vilka fördelar det svenska lönebildningssystemet har för både arbetsgivare och arbetstagare”, skrev organisationerna. De väddade därför till kommissionen att inte lägga fram något förslag innan den har genomfört ett ordentligt samråd med arbetsmarknadens parter för att diskutera vilka effekter det kan få för lönebildningssystem och arbetsmarknadsrelationer i medlemsländerna.

Fem dagar senare lade kommissionen ändå fram ett förslag (se artikeln ovanför). På den här punkten hade det dock ändrats jämfört med utkastet. Arbetsmarknadens parter och den svenska regeringen, som också hade engagerat sig i saken, andades ut.

I Danmark tycks man dock mena att förslaget fortfarande inte innehåller tillräckliga garantier för medlemsstaternas rätt att själva definiera lönen för utstationerade arbetstagare (se artikeln på s. 1 i detta nummer). Kerstin Ahlberg

Vad vill kommissionen med ”pelaren” för sociala rättigheter?

När EU nu börjar ta sig ur den ekonomiska krisen vill Europeiska kommissionen ägna sig åt de sociala frågorna igen. Den 8 mars bjöd den in till öppet samråd om en europeisk ”pelare” för sociala rättigheter. Genom att inrätta en sådan ska EU driva på för att utjämna skillnader i medlemsländernas sysselsättnings- och socialpolitik, föreslår kommissionen.

Med socialpolitik menas i detta sammanhang allt från arbetsrätt och anställningsvillkor till socialförsäkring och bostadspolitik. I första hand ska pelaren gälla för euroländerna, men alla medlemsländer ska kunna ansluta sig.

Vad ordet pelare betyder är däremot oklart. De två dokument som kommissionen lade fram i mars ger ingen förklaring. Genom samrådet vill kommissionen ha in synpunkter på ett första utkast, som kommissionens tjänstemän har utarbetat. Där låter det som om ”pelaren” inte ska vara mycket mer än ett dokument med en rad grundläggande, gemensamma principer för sysselsättnings- och socialpolitiken som ska leda till rättvisa arbetsmarknader och välfärdssystem i de medlemsstater som deltar. Pelaren (= principerna?) ska vara referensram när man bedömer resultaten av ländernas sysselsättnings- och socialpolitik och driva på reformer på nationell nivå. Kommissionen beskriver den som en kompass för att åstadkomma utjämning inom euroområdet.

Närmare betraktat är det dock inte enbart principer som kommissionen har i kikaren. Den talar samtidigt om att göra en bedömning av i vilken mån EU:s nuvarande sociala regelverk och de befintliga rättigheterna fortfarande är relevanta för dagens och morgondagens utmaningar, eller om man bör överväga nya sätt att tillvarata dessa rättigheter.

För en nordbo är det mycket som känns bekant i utkastet, vilket möjligen kan hänga ihop med att den tidigare svenske generaldirektören i kommissionen Allan Lars-

son har varit ”special adviser” när det har utarbetats. Stort och smått blandas. Så ska till exempel underrepresenterade grupper delta på arbetsmarknaden stärkas, likabehandling garanteras på alla områden och diskriminering motarbetas, samtidigt som alla arbetstagar ska informeras skriftligen om sina rättigheter innan de anställs. Det senare låter som ett halvfärdigt förslag till ändringar i direktivet om arbetsgivarens skyldigheter att upplysa arbetstagar om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet (91/533). Som av en händelse har kommissionen nyligen inlett ett öppet samråd för att få in synpunkter på just detta direktiv (se artikeln nedanför).

Ett stycke i förslaget till social pelare lär dock väcka uppseende i de nordiska länderna, som är

Nytt försök med EU-rättsligt arbetstagarbegrepp?

Behöver det så kallade direktivet om skriftligt meddelande ändras så att bestämmelserna även omfattar de personer som arbetar i nya anställningsformer? Det frågar Europeiska kommissionen i ett öppet samråd om direktivet om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagar om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet (91/533).

Kommissionen anger två orsaker till att direktivet nu ska utvärderas. Den ena är att det behöver utvärderas enligt det så kallade Refit-programmet som syftar till att förenkla existerande EU-lagstiftning och göra den mer ändamålsenlig och minska arbetsgivarnas kostnader.

Den andra orsaken är att arbetsmarknaden har förändrats på ett grundläggande sätt sedan direktivet antogs. Idag finns det mängder av nya anställningsformer. Det gör det till en utmaning att tillämpa direktivet, skriver kommissionen. Medlemsländerna är skyldiga att säkerställa att alla som räknas som

noga med att lönebildningen är medlemsländernas (och arbetsmarknadsparternas) ensak. Där sägs: ”Minimilöner ska fastställas på ett öppet och förutsägbart sätt så att tillgången till sysselsättning och motivationen att söka arbete bibehålls. Löneutvecklingen ska följa produktivitet utvecklingen, i samråd med arbetsmarknadens parter och i överensstämmelse med nationell praxis.”

Det är också värt att notera att skyddsnivån när det gäller arbetsmiljörisiker ska vara ”lämplig”, inte ”hög” som man kunde vänta sig med tanke på att EUF-fördraget talar om en hög hälsoskyddsnivå.

Fram till årsskiftet kan vem som helst lämna in synpunkter på utkastet till social pelare. En slutlig version ska komma 2017. **KA**
KOM(2016) 127 Samråd om en europeisk pelare för sociala rättigheter, den 8 mars 2016; BILAGA Första preliminära utkastet till en europeisk pelare för sociala rättigheter



arbetstagar enligt den nationella rätten omfattas av rättigheterna i direktivet, men vem som anses som arbetstagar varierar mellan medlemsländerna.

I och med att nya anställningsformer uppkommer får den här variationen i definitionen av vilka som omfattas större betydelse, menar kommissionen. Genom samrådet vill den ta reda på om skillnaderna är ett problem. Bör kanske direktivet ändras så att det framgår att bestämmelserna även omfattar personer som arbetar i nya anställningsformer? frågar den.

Att varje medlemsland själv definierar vem som är arbetstagar och omfattas av landets arbetsrätt är det normala i EU:s arbetsrättsliga direktiv. Kommissionens återkommande försök att ta upp diskussioner om en gemensam EU-rättslig definition har alltid mött starkt motstånd bland medlemsländerna. Skrivningarna i det aktuella samrådet ger intrycket att den vill ta upp tråden på nytt. **Kerstin Ahlberg**

Konkurslandet måste betala lönegaranti – också för utländska bolag

Ett maltesiskt fartyg som låg fast i Pireus hamn i Grekland anställde sju grekiska sjömän med anledning av att fartyget skulle hyras ut under sommaren 1994. Fartyget kom dock aldrig att hyras ut och sjömännen fick aldrig någon lön, trots att de befunnit sig på fartyget i fem månader i väntan på uppdrag. Sjömännen väckte talan mot det maltesiska rederiet i grekisk domstol som fastställde att de hade rätt till lön och avgångsvederlag jämte ränta. Därefter försattes det maltesiska bolaget i konkurs av en annan grekisk domstol. Sjömännen anmälde sina fordringar i konkursen, men fick ingenting eftersom det inte fanns tillräckligt med tillgångar att sälja. För att

få betalt ansökte sjömännen då i stället om grekisk statlig lönegaranti, men myndigheterna ville inte betala eftersom de inte omfattades av den grekiska lagen.

Sjömännen förde då talan i grekisk förvaltningsdomstol för att den grekiska staten inte säkerställt tillgång till lönegaranti i enlighet med lönegarantidirektivet (80/987). Den saken gick hela vägen till högsta förvaltningsdomstolen i Grekland som dessutom beslutade att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen om hur lönegarantidirektivet ska tolkas.

EU-domstolen konstaterar att det som styr vilken medlemsstat som ska betala lönegaranti enligt lönegarantidirektivet är om arbets-

givaren har varit föremål för ett konkursförfarande i enlighet med bestämmelserna i en medlemsstat. De grekiska sjömännen har följaktligen rätt till lönegaranti eftersom konkursförfarandet skedde i Grekland. För frågan om utbetalning av lönegaranti är det irrelevant att bolaget var maltesiskt, att fartyget var flaggat i Malta och att anställningsavtalen var underkastade maltesisk lag. Bolaget försattes i konkurs i Grekland eftersom det bedrev affärsverksamhet och hade sitt faktiska säte där. Den enda gången en stat inte behöver betala lönegaranti om rekvisiten är uppfyllda är om arbetstagaren fått lönegaranti i ett annat land.

Erik Sinander

Doktorand, Stockholms universitet
Dom Stroumpoulis m.fl., C-292/14,
EU:C:2016:116, dom 25 februari 2016

NYA MÅL

Arbetstid

C-518/15, Ville de Nivelles mot Rudy Matzak

Får medlemsstaterna undanta vissa kategorier av brandmän från alla bestämmelser som införlivar arbetstidsdirektivet (2003/88), inbegripet dem som definierar arbetstid och raster? Kan den nationella lagstiftaren anta en mindre restriktiv definition av begreppet arbetstid? Hindrar direktivet att jourtid i arbetstagarens hem räknas som arbetstid när de krav som åvilar arbetstagaren i väsentlig mån inskränker möjligheterna till andra aktiviteter?

Likabehandling

C-531/15, Elda Otero Ramos mot Servicio Galego de Saúde och Instituto Nacional de la Seguridad Social
Är bevisbördereglerna i direktivet om likabehandling av kvinnor och män (2006/54) tillämpliga på sådana risker under amningsperioden som avses i den lag som införlivar mödraskyddsdirektivet (92/85) i spansk rätt? Kan det faktum att ett visst arbete medför risker för amningen ge anledning att anta att det föreligger direkt eller indirekt diskriminering?

Åldersdiskriminering

C-539/15, Daniel Bowman mot Pensionsversicherungsanstalt

Innebär stadgan om de grundläggande rättigheterna och det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78) att en kollektivavtalsbestämmelse som föreskriver en längre tidsperiod för lönegradsuppflyttning i början av karriären utgör indirekt diskriminering på grund av ålder? Är bestämmelsen i så fall lämplig och nödvändig, med beaktande av den begränsade yrkeserfarenheten i början av karriären?

Visstidsanställning

C-614/15, Rodica Popescu mot Directia Sanitar Veterinara si pentru Siguranta Alimentelor Gorj
Är specialbestämmelser som tillåter att det ingås flera på varandra följande visstidsanställningar i djurhälsobranchen förenliga med visstidsdirektivet (1999/70)?

C-631/15, Carlos Álvarez Santirso mot Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias
Hindrar visstidsdirektivet (1999/70) en lagstiftning som föreskriver att endast ordinarie tjänstemän, men inte tillfälligt anställda, kan omfattas av en bedömningsplan och därmed erhålla de ekonomiska incitament som är förknippade med den?

Arbetstagarinflytande

C-566/15, Konrad Erzberger mot TUI AG

Är det förenligt med principen om icke-diskriminering och den fria rörligheten för arbetstagare att en medlemsstat endast tillåter arbetstagare på ett företags inhemska driftsställen eller i inhemska koncernföretag att delta i valet av arbetstagarnas representanter i företagets övervakande organ?

Offentlig upphandling

C-697/15, MB Srl mot Società Metropolitana Acque Torino (SMAT)

Hindrar de unionsrättsliga principerna att en anbudsgivare alltid utesluts vid upphandling av byggentreprenader om kostnaderna för säkerheten på arbetsplatsen inte specificeras i anbudet?

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 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

Viktig debatt om arbetsrättens funktioner, framtid och ställning

Alan Bogg, Cathryn Castello, Anne Davies and Jeremias Prassl (red): *The Autonomy of Labour Law*, Hart Publishing, 2015, 431 sid, ISBN 9781849466219

På olika håll förs en internationell, viktig debatt som gäller arbetsrättens funktioner, framtid och ställning i rättssystemet. "The Autonomy of Labour Law" utgör ett intressant bidrag i den debatten. Boken är uttalat brittisk, men brittisk arbetsrätt har alltid varit en viktig inspirationskälla i Norden där vi ofta hämtat intryck från såväl den kontinental-europeiska tyska traditionen som från England. Boken utgår från och diskuterar i stor utsträckning tänkandet hos den brittiska arbetsrättens två stora namn: Otto Kahn-Freund (ursprungligen tysk, som flydde nazismen till England) och Lord Wedderburn. Paradoxalt nog har boken trots detta ett framtidsinriktat perspektiv.

Boken baserar sig på ett seminarium som ordnades till Mark Freedlands ära, då han blev pensionerad från sin arbetsrättsprofessur vid Oxfords universitet. Den utgår från att autonomi kan uppfattas i tre olika betydelser: som värdeautonomi (har arbetsrätten egna normativa begrepp och ideal?), som institutionell autonomi (självständighet från statsingrepp, särskilda domstolar etc) och substantiell autonomi (särskilda regler och principer). Boken, som innehåller 16 artiklar av ledande brittiska arbetsrättsexperter,

är av särskilt intresse för en nordisk läsekrets, eftersom speciellt den kollektiva arbetsrättens autonomi här traditionellt tillerkänns stor betydelse och också den institutionella självständigheten är stark.

Den debatt som förs i boken

kommer delvis att följas upp på konferensen "New Foundations of Labour Law in the Globalised Market Economy?" som ordnas i Stockholm den 19-20 maj 2016. Där medverkar också två av bokens redaktörer som talare, nämligen Alan Bogg och Jeremias Prassl.

Niklas Bruun

Uppfriskande från common law-sfären

Alan Bogg and Tonia Novitz (red): *Voices at work: Continuity and Change in the Common Law World*, Oxford University Press 2014, 481 sid, ISBN 9780199683130

Under titeln *Voices at work* subsumerar de olika författarna den kollektiva arbetsrättens centrala frågor, dvs. föreningsrätt, stridsåtgärder, kollektivavtal och medbestämmande. Antologin innehåller bidrag från namnkunniga rättsvetenskapare från *common law*-sfären. Utöver redaktörerna Alan Bogg och Tonia Novitz medverkar bl.a. Anne Davies, Cynthia Estlund, Virginia Mantouvalou, Mark Freedland och Eric Tucker för att nämna några. Boken är resultatet av ett forskningsprojekt som syftat till att bredda den komparativa forskningen utöver den väl utforskade arbetsrätten i de europeiska länderna.

De olika bidragen är samlade under fyra rubriker: *Identities of Voice*, dvs vem är berättigad till "voice" och hur kommer den till uttryck. I avsnittet *Institutions of Voice* behandlar bidragen de institu-

tioner som skapats för att underlätta arbetstagarnas "voice". Det är sammankopplat med den tredje delen, *Locations of Voice*, i vilken uppdelningen mellan privat och offentligt, individen och kollektivet och det nationella och internationella diskuteras. I den sista delen, *Being Heard – Obstructing and Facilitating Voice*, behandlas vilken roll som rätten kan spela för att både underlätta och hindra arbetstagarnas "voice".

För en konsument av svensk arbetsrättslig litteratur är det uppfriskande att läsa utländska publikationer som teoretiserar de arbetsrättsliga frågeställningarna. Jag hade stor behållning av de allmänna diskussionerna om ämnet för boken. Även om antologins bidrag rör *common law* är många av dem, till exempel Mantouvalous *Democratic Theory and Voices at Work*, av intresse även för oss utanför *common law*-sfären som ett bidrag till diskussionen om vad arbetsrättslig reglering handlar om.

Erik Sjödin Jur. dr.
Institutet för social forskning

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, Umeå universitet, Uppsala universitet och Handelshøyskolen BI. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg, tel +46 (0)8 16 32 86. **I redaktionen:** Kristin Alsos, Niklas Bruun, Gina Bråthen, Örjan Edström, Ronnie Eklund, Stein Evju, Petra Herzfeld Olsson, Jens Kristiansen, Ulla Liukkunen, Ruth Nielsen och Birgitta Nyström. **Postadress:** Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. **Press-läggning:** 15 april 2016 **Nästa nr kommer:** juni 2016. **Tryckeri:** E-print **ISSN** 1402-3008