

## Historisk dom i Ajos-målet Højesteret trotsar EU-domstolen

**D**en 6 december meddelade Danmarks Højesteret en epokgörande dom om förhållandet mellan EU-rätten och den danska rätten som kommer att ge eko i Europa. I domen lät Højesteret en privat arbetsgivare, Ajos A/S, stödja sig på § 2 a punkt 3 i den tidigare gällande lagen om privatanställda tjänstemän (*funktionærlov*) trots att detta inte var förenligt med EU-domstolens förhandsavgörande i målet (se *EU & arbetsrätt* 2/2016 s. 3).

Att lagregeln stred mot förbudet mot åldersdiskriminering i direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78) stod klart redan genom ett tidigare avgörande, och sedan dess tillämpades den inte på den offentliga sektorn. Frågan i detta mål var om den ändå skulle kunna åberopas av en privat arbetsgivare, som i så fall skulle slippa betala ut ett avgångsvederlag (*fratrædelsesgodtgørelse*) till en tidigare anställd, eller om den allmänna EU-rättsliga principen om åldersdiskriminering hindrade detta.

De nio domarna i Højesteret hade redan i sin begäran om förhandsavgörande framhållit att det inte var möjligt att göra en EU-konform tolkning av § 2 a punkt 3 på grund av en fast rättspraxis om hur regeln ska tolkas. Enligt EU-domstolen gick det emellertid inte att underlåta att tolka regeln EU-konformt enbart med hänvisning till en fast rättspraxis. Generaladvokaten Bot hade uttryckligen argumenterat för att domstolen skulle "älägga" Højesteret att ändra praxis om det var nödvändigt för att

säkra ett EU-konformt resultat.

Højesteret gör med sin dom klart att det är de danska domstolarna som tolkar dansk rätt, inte EU-domstolen. Højesteret undviker i sina domskäl på ett iögonenfallande sätt att hänvisa till EU-domstolens uttalanden om betydelsen av en fast rättspraxis, och hänvisar bara till vad den sagt om de allmänna kraven på EU-konform tolkning, bland annat att den ska göras inom ramen för de tolkningsprinciper som är allmänt erkända i nationell rätt. Højesteret håller fast vid att det inte var möjligt – inom ramen för de erkända tolkningsprinciperna i dansk rätt – att tolka § 2 a punkt 3 EU-konformt eftersom det föreligger ett "klart rättsläge" (*klar retstilstand*). Den framhåller att det handlar om en långvarig praxis som bekräftades av lagstiftaren i samband med att regeln ändrades 1996.

Enligt EU-domstolen skulle Højesteret bortse från regeln om det inte var möjligt att tolka den EU-konformt. Det hjälpte inte att det, som Højesteret hade pekat på i sin begäran om förhandsavgörande, finns ett rättssäkerhetsproblem med den direkta effekten av en (oskriven) EU-rättslig princip om åldersdiskriminering i förhållande till privata subjekt.

Højesteret konstaterade att EU-domstolen har kompetens att tolka EU-rätten och avgöra om en EU-regel har företräde framför nationell rätt. Højesteret ifrågasatte alltså inte att det enbart ligger på EU-domstolen att avgöra hur likabehandlingsprincipen och rätts-

säkerhetsprincipen ska vägas mot varandra enligt EU-rätten.

I gengäld betonade Højesteret att det hör under dess egen kompetens av avgöra om en EU-regel – som har direkt effekt enligt EU-rätten – kan tillämpas direkt i Danmark enligt dansk rätt. En EU-regel kan således tillämpas direkt i Danmark bara om det finns grund för detta i lagen om Danmarks anslutning till EU (*tiltrædelsesloven*).

Enligt domen är det näraliggande att tolka EU-domstolens praxis

- Cabotageregler under attack s. 2
- Norsk hamnpraxis godkänd s. 3
- Gult kort hjälpte inte s. 6
- Svensk syn i strid med EKMR s. 9

så att den allmänna (oskrivna) principen om åldersdiskriminering gäller på fördragsnivå, även om EU-domstolen inte hänvisar till en konkret fördragsregel. Den danska anslutningslagen förutser dock inte att en generell EU-rättslig princip – som inte har sin grund i en fördragsregel – kan ha direkt effekt för privata subjekt. Højesteret lägger särskild vikt vid att förarbetena till anslutningslagen förutsätter att de allmänna principerna hör till den del av EU-rätten som inte kan tillämpas direkt i dansk rätt. På

*Forts. på s. 2*



norden

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

## Danmark försvarar sina cabotageregler mot kommissionens klagomål

**N**u hotar Europeiska kommissionen med rättsliga åtgärder mot flera medlemsländer som försöker komma åt vad de uppfattar som otillbörlig låglönekonkurrens från utländska åkerier, bland annat genom missbruk av reglerna om s.k. cabotage. Dit hör Finland som i sista stund rättade sig efter kommissionens synpunkter medan Danmark, Tyskland och Frankrike väntar på att bli stämda inför EU-domstolen.

Cabotage innebär i det här sammanhanget att ett åkeri från ett land tillfälligt kör inrikestransporter i ett annat EU-land på tillbakavägen efter en internationell transport. Transportföretag får, enligt EU-förordningen om tillträde till den internationella marknaden för godstransporter på väg (1072/2009) köra högst tre sådana inrikestransporter inom sju dagar efter den sista lossningen av en internationell transport. Syftet är att färre bilar ska åka tillbaka tomma efter transporter mellan länder. Både fackförbund och arbetsgivarorganisationer i branschen har dock påpekat att reglerna missbrukas. Vissa företag, främst från det forna östblocket, uppges närmast permanent köra in-

rikestransporter i andra EU-länder. De betalar då sina förare betydligt lägre löner än inhemska åkerier måste göra.

Finland och Danmark har försökt komma åt problemet genom att anta regler som kompletterar förordningen och definierar begreppet cabotage närmare. De finska bestämmelserna innebär att företag från andra medlemsländer fick utföra högst tio cabotagestransporter per tremånadersperiod, och att varje lastning eller lossning räknades som ett nytt cabotage. Enligt den danska lagen räknas det som två olika cabotagestransporter om chauffören både lastar och lossar på samma ställe.

Dessa begränsningar går utöver vad som följer av förordningen och är inte motiverade menar Europeiska kommissionen, som i mitten av juni beslöt att stämma Finland och Danmark inför EU-domstolen. Redan då hade den finska regeringen lagt fram en proposition med lagändringar som skulle tillgodose kommissionens synpunkter, och om den antogs skulle kommissionen ompröva sitt beslut. Så blev det. Lagen trädde i kraft den 1 augusti.

Danmarks regering står däremot

på sig. Förordningen innehåller ingen uttrycklig definition av vad som är en cabotagestransport, och med kommissionens definition skulle det gå att utföra ett stort antal transporter och räkna det som en enda cabotagestransport. Det kan inte vara syftet med reglerna, skriver regeringen i sitt svar till kommissionen.

I juni tog kommissionen även Tyskland och Frankrike ett steg närmare EU-domstolen genom att skicka så kallade formella underrättelser till de båda ländernas regeringar. I bägge fallen handlar det om att lagstiftningen om minimilön tillämpas på ett sätt som kommissionen anser begränsar den fria rörligheten för tjänster och varor på ett oproportionerligt sätt.

De tyska minimilönereglerna från 2015 omfattar alla arbetstagare som arbetar i landet, t.ex. även förare vid internationella transporter. Utländska åkerier riskerar höga böter om de inte underrättar tyska myndigheter korrekt. Den franska lagstiftningen, som trädde i kraft i juli i år, slår fast att förare som kör internationella transporter och cabotage i Frankrike ska betalas fransk minimilön. Det ställs också administrativa krav på arbetsgivaren.

Kommissionen uttalar ”sitt fulla stöd” för principen om minimilön, men menar samtidigt att det inte kan rättfärdigas att den tillämpas på internationella transporter som bara har en svag anknytning till medlemslandets territorium. De åtgärder som länderna vidtar måste vara proportionerliga, betonar kommissionen.

Europeiska Transportarbetarfederationen ETF skriver i en protest till kommissionen att beslutet om rättsliga åtgärder mot Tyskland och Frankrike kan få förskräckande konsekvenser, både juridiskt och politiskt.

**Margareta Edling, frilansjournalist**

RP 143/2015 rd Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av 6 a § i lagen om kommersiell godstransport på väg  
Notat Til Folketingets Europaudvalg og Transportudvalg

## Historisk dom i Ajos-målet...

*Forts. från s. 1*

motsvarande sätt förutsätter lagen att stadgan om grundläggande rättigheter inte medför förpliktelser för privata subjekt.

Mot den bakgrunden slår Højesteret fast att varken de allmänna EU-rättsliga principerna eller rättigheterna i EU-stadgan har gjorts direkt tillämpliga i dansk rätt genom anslutningslagen. Med domen står det följaktligen klart att danska domstolar måste låta bli att tillämpa en sådan princip eller en rättighet enligt stadgan direkt i förhållande till privata subjekt, även om principen eller rättigheten har direkt effekt enligt EU-domstolens praxis.

I enlighet med detta slår Højeste-

ret fast att anslutningslagen inte ger grund för att i en tvist mellan privata subjekt låta den allmänna principen om åldersdiskriminering tränga undan den då gällande *funktionerlovens* § 2 a punkt 3. Højesteret skulle handla utanför ramarna för sin befogenhet som dömande makt om den i detta mål skulle underlåta att tillämpa regeln. Ajos hade därför rätt att vägra betala ut avgångsvederlag eftersom uppsägningen omfattades av § 2 a punkt 3.

En av de nio domarna i målet avgav en skiljaktig mening.

**Jens Kristiansen**

Sag 15/2014, dom den 6 december 2016

## Inget krav på kollektivavtalsenliga villkor i svenska upphandlingskontrakt

Leverantörer av tjänster till svenska myndigheter kommer även i fortsättningen att kunna konkurrera med löner och andra anställningsvillkor under kollektivavtalens nivåer. Den 30 november röstade riksdagens majoritet emot den del av regeringens förslag till nya upphandlingslagar som skulle göra det obligatoriskt att ställa upp arbetsrättsliga kontraktsvillkor vid offentlig upphandling.

Som *EU & arbetsrätt* tidigare har rapporterat (nr 3/2015 s. 4) föreslog en utredning förra året att det i vissa fall skulle bli obligatoriskt för leverantörer som tilldelas kontrakt

vid offentlig upphandling att betala sina anställda löner enligt svenska kollektivavtal. I våras föreslog regeringen regler med samma innebörd i den proposition som skulle genomföra EU:s nya upphandlingsdirektiv. Men just den delen av lagförslaget röstades ner av den borgerliga Alliansen tillsammans med Sverigedemokraterna som har en vågmästarroll i riksdagen.

Enligt artikel 18.2 i direktivet om offentlig upphandling (2014/24) ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder ”för att säkerställa att ekonomiska aktörer vid fullgörande av offentliga kontrakt

iakttar tillämpliga miljö-, social- och arbetsrättsliga skyldigheter som fastställts i unionsrätten, nationell rätt, kollektivavtal eller i internationella miljö-, social- och arbetsrättsliga bestämmelser”. Likadana regler finns i de andra upphandlingsdirektiven. Det enda spår efter denna regel som återfinns i de nya upphandlingslagarna är paragrafer som säger att myndigheterna ”får” ställa arbetsrättsliga villkor.

Regeringen och flera av de fackliga organisationerna ifrågasätter nu att direktiven blivit korrekt genomförda.

Kerstin Ahlberg

## Europeiska kommittén för sociala rättigheter: Negativ föreningsfrihet kränks inte i norska hamnar

Det finns inga bindande bevis för att hamnarbetare är tvungna att bli medlemmar i Norsk Transportarbeiderforbund, NTF, och Norge bryter följaktligen inte mot artikel 5 om föreningsfriheten i den europeiska sociala stadgan. Den slutsatsen drar Europarådets kommitté för sociala rättigheter efter att ha prövat ett klagomål från en organisation för små och medelstora företag, Bedriftsforbundet.

Bakgrunden till klagomålet är det sätt på vilket hamnarbetet organiseras i vissa norska hamnar. Organisationen bygger på ett kollektivavtal mellan NTF och Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO, som innebär att stuveriarbetare som är registrerade på ett särskilt sätt får företrädesrätt till arbete med lossning och lastning i hamnen (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2015 s. 2). Bedriftsforbundet, som inte är bundet av kollektivavtalet, klagade till Europeiska kommittén för sociala rättigheter och hävdade att det i praktiken enbart är medlemmar i NTF som kan bli registrerade och få företrädesrätt till arbete. Norge skyddar alltså inte den negativa föreningsfriheten, menade organisationen.

För att förstå Bedriftsforbundets

intresse i saken ska man veta att organisationen har medlemmar som vill sköta lastning och lossning med egen personal, vilket kan bli billigare. Ett av dem är speditörsföretaget Holship som i ett pågående mål inför Høyesterett hävdar att det är ett otillåtet hinder för den fria rörligheten att företaget är tvunget att använda de registrerade hamnarbetarna i första hand. Ordningen angrips alltså på två fronter, och i det senare fallet har Holship fått medhåll av Eftadomstolen (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2016 s. 4).

Att ordningen i hamnarna skulle kränka den negativa föreningsfriheten lyckades Bedriftsforbundet dock inte bevisa, enligt Europeiska kommittén för sociala rättigheter.

Kommittén noterar först att kollektivavtalsklausuler eller legaliserade arrangemang som i praktiken reserverar arbeten för en viss fackförenings medlemmar strider mot artikel 5 i den europeiska sociala stadgan. Därefter går den igenom hur den negativa föreningsfriheten garanteras i Norge i såväl grundlagen och *arbeidsmiljøloven* som i rättspraxis och i huvudavtalet mellan NHO och LO. Det finns inte heller någon organisationsklausul i det aktuella kollektivavtalet. Därmed kommer kommittén fram

till att norsk rätt tillhandahåller ett adekvat ramverk för att genomföra artikel 5.

Vad som återstår är då att avgöra om det ändå i praktiken finns ett krav på att en arbetare är medlem i NTF för att kunna få företrädesrätt till arbete. Bedriftsforbundet lägger fram statistik och hänvisar till uttalanden från olika personer om att en sådan praxis gäller, men lyckas inte övertyga kommittén. Den fäster sig också vid att Bedriftsforbundet inte har uppgett ett enda fall där en enskild arbetare har klagat till Likestillings- og diskrimineringsombudet eller inför domstol för att den blivit tvungad att gå med eller förbli medlem i en fackförening. Särskilt betydelsefullt är det att inte Likestillingsombudet har några sådana fall, menar kommittén. Till sist noterar den att inte heller Borgarting lagmannsrett, när den prövade Holshipmålet, fann några bevis för att det existerade något krav på facklig anslutning i hamnen i Drammen.

En enhällig kommitté drar följaktligen slutsatsen att Norge inte har brutit mot artikel 5 i den europeiska sociala stadgan.

Kerstin Ahlberg

Bedriftsforbundet v. Norway Complaint No. 103/2013, beslut publicerat 5 oktober 2016

## Høyesterett valde flaggans lag för norsk sjöman på norskägt fartyg

**D**en viktigaste ankningsfaktorn när man avgör vilket lands lag som ska tillämpas på ett anställningsavtal inom sjöfarten är var fartyget är flaggat. Det är innebörden av en ny dom från norska Høyesterett som rör uppsägningen av en norsk styrman på ett norskägt fartyg under antiguansk flagg. Samtidigt ställs frågan om tillämplig lag i ett mål i finska domstolar i en tvist om verksamhetsövergång när ett estniskt rederi övertog driften av en färjelinje från ett grekiskt rederi. Där har domstolarna hittills sett annorlunda på saken.

Det finska målet gäller huruvida tyska sjöman kunde göra gällande verksamhetsöverlåtelseordningens (2001/23) bestämmelser när de sades upp i samband med att en grekiskflaggad färja i trafik mellan Finland och Tyskland såldes till ett estniskt rederi. Färjan hade en blandad tysk och finsk besättning. Både tingsrätt och hovrätt valde här med stöd av bland annat Voogsgeerd-domen (C-384/10) att tillämpa tysk rätt, med hänvisning till att de tyska sjömännen utgick ifrån Tyskland och fick sina löner där. De finska domstolarna bortsåg således helt från flaggans lag som ankningsfaktor.

I den norska domen som gällde uppsägningen av en norsk styrman på ett antiguanskt fartyg valde emellertid Høyesterett att tillämpa flaggans lag trots att arbetsgivaren var ett norskt bolag och fartyget företrädesvis seglade i norska farvatten. Norge binds inte formellt av Romförordningarna, men inte sällan tillämpas dessa analogiskt.

Den sistnämnda domen visar på Høyesteretts medvetenhet om flaggans lag som den viktigaste ankningsfaktorn beträffande arbetsförhållanden inom sjöfarten. Med fartyg som rör sig över internationellt vatten och olika länders territorialvatten och besättningar som består av många olika nationaliteter utgör flaggans lag den enda samlande ankningsfaktorn och bidrar därmed till att skapa ordning

i de rättsliga förhållandena ombord. Det ska därför bli intressant att se vad EU-domstolen kan komma att säga om det finska målet och förhållandet till Voogsgeerd-domen om målet skulle hänvisas dit. Det har ibland antagits att flaggans lag

## EU-rätten fyllde inte ut svenskt kollektivavtal

**E**n fackförening har bara rätt att kräva sina egna eller sina medlemmars rättigheter på grund av ett kollektivavtal. Utanförstående arbetstagare måste själva kräva sin rätt. EU-rätten ändrar inte dessa principer som ligger till grund för svensk arbetsrätt, konstaterar den svenska Arbetsdomstolen (AD) i ett avgörande från i höstas.

Frågan i målet var om ett irländskt bolag brutit mot Byggavtalet mellan Svenska byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) och Sveriges byggindustrier genom att betala för låg lön till utländska arbetstagare som arbetat för bolaget i Sverige. Kollektivavtalet föreskriver en lön med fördelningstalet 1,0 för "yrkesarbetare" och 0,88 för "övriga arbetstagare". Avgörande för om någon är yrkesarbetare i kollektivavtalets mening är om denne har ett svenskt yrkesbevis eller erkännandeintyg. Arbetstagarna ska själva ansöka till ett partsgemensamt organ för att bli uppflyttade till den högre lönenivån.

I det aktuella målet menade Byggnads att kollektivavtalet skulle tolkas i enlighet med EU-rätten och därför fyllas ut på så sätt att arbetsgivaren skulle vara skyldig att göra en egen prövning av om de utländska arbetstagarna hade tillräcklig kompetens för att få den högre lönen. Genom att inte göra det hade bolaget brutit motkollektivavtalet hävdade Byggnads, som krävde skadestånd för egen del för kollektivavtalsbrott. För de berörda arbetstagarna kunde Byggnads inte föra talan, eftersom de inte var medlemmar i förbundet.

AD började med att konstatera

spelat ut sin roll i och med Voogsgeerd, men samtidigt var omständigheterna i det fallet speciella. Flaggans lag gjordes inte gällande i målet och fartyget var mer eller mindre fast stationerat i Belgien.

**Johan Schelin, docent**

**Axel Ax:son Johnsons institut för sjö- och transporträtt**

Høyesterett sak nr 2015/2368, dom 14 juni 2016; Helsingfors hovrätt, S 14/2378, interimistiskt beslut 12 februari 2016

att kollektivavtalet enligt sedvanliga svenska kollektivavtalsolkningsprinciper inte kunde anses ha den innebörden att arbetsgivaren skulle vara skyldig att själv pröva arbetstagarnas yrkeskompetens. En sådan skyldighet följde nämligen inte av avtalets ordalydelse och någon sådan praxis ansågs inte ha bildats mellan kollektivavtalsparterna. Bolaget hade följaktligen inte brutit mot kollektivavtalet.

Byggnads menade dock att EU-rätten kräver att kollektivavtalet ska ges en annan innebörd. Den rättsliga grunden för det skulle vara att de utländska arbetstagarnas rättigheter kränkts. EU-förordningen nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet föreskriver att avtalsbestämmelser är ogiltiga om de föreskriver eller bemyndigar diskriminerande villkor. AD konstaterar dock att detta inte kan ge förbundet en rätt till skadestånd för egen del. Detsamma skulle ha gällt också om de utländska arbetstagarna varit medlemmar i Byggnads. Förbundet skulle dock kunna föra talan som ombud för en medlem och därmed ha större möjlighet till framgång.

Frågan om kollektivavtalet är diskriminerande mot bakgrund av EU-rätten besvarades alltså inte på grund av hur talan var utformad. AD ger i domskälen indikationer på att saken skulle ha kunnat prövas om målet förts som en fastställelse-talan, eller om Byggnads hade fått någon av de utländska arbetstagarna att bli medlem och fört talan och yrkat skadestånd åt denne.

**Erik Sinander**

**Doktorand, Stockholms universitet**  
AD 2016 nr 55, dom 16 september 2016.

## Norska regler om föräldraledighet diskriminerar män anser ESA

**N**orges regler om föräldraledighet diskriminerar män och strider mot EES-rätten, hävdar Eftas övervakningsmyndighet ESA i en formell underrättelse från i somras. Inte alls, svarar den norska regeringen.

I den formella underrättelsen, som är det första steget i ett fördragsbrottsförfarande, tar ESA upp tre regler i den norska socialförsäkringslagen (*folketrygdloven*). Enligt dem är faderns rätt till föräldrapenning på olika sätt beroende av vad barnets moder gör. Några motsvarande villkor för att modern ska få föräldrapenning finns inte. Reglerna är därför oförenliga med både föräldraledighetsdirektivet (2010/18) och direktivet om likabehandling mellan kvinnor och män (2006/54), enligt ESA.

I sitt svar börjar Norges regering med att beskriva lagstiftningens två delar: dels *arbeidsmiljøloven* som handlar om rätten till föräldraledighet, dels *folketrygdloven* som slår fast villkoren för att få föräldrapenning under ledigheten.

Enligt den första har båda föräldrarna rätt att vara lediga tills barnet är tolv månader. Dessutom har varje förälder rätt att vara ledig i ytterligare tolv månader, som inte kan överlätas till den andra föräldern. Sammanlagt kan de alltså vara lediga med sina barn i tre år.

Tiden med föräldrapenning enligt *folketrygdloven* är indelad i tre delar: tio veckor är reserverade för mamman, tio veckor för pappan och ytterligare ett antal veckor som de kan dela som de vill. Under denna sista del är villkoren delvis olika för män och kvinnor.

Hur kan den norska regeringen försvara det? När det gäller rätten till ledighet påpekar den att villkoren är desamma för fäder och mödrar, att pappan kan vara ledig även om mamman inte arbetar och att de även kan ta föräldraledigt samtidigt. Följaktligen uppfyller lagen väl de minimivillkor som föräldraledighetsdirektivet lägger fast. Det reglerar ju enbart rätten till *ledighet*, betonar regeringen

med kursiv stil. Det kräver inte att medlemsstaterna erbjuder en rätt till *betald* ledighet.

Rätten till föräldrapenning enligt *folketrygdloven* i sin tur omfattas varken av likabehandlingsdirektivet eller föräldraledighetsdirektivet,

## ”Pelaren” måste respektera partsautonomin, säger Nordens arbetsmarknadsministrar

**K**ommissionen måste ta hänsyn till de speciella förhållanden som kännetecknar arbetsmarknaderna i Norden och respektera den roll som arbetsmarknadens parter har här. Det skriver de nordiska ländernas arbetsmarknadsministrar som svar på Europeiska kommissionens önskan om att få in synpunkter på ett kommande förslag om en europeisk ”pelare” för sociala rättigheter.

Som *EU & arbetsrätt* rapporterade tidigare i år (nr 1/2016 s. 5) bjöd kommissionen in till samråd om något som den kallar en pelare för sociala rättigheter. Syftet med den ska vara att åter få igång arbetet med sociala frågor, i första hand i euroländerna, efter år av nedskärningar och ekonomisk kris. ”Pelaren” ska bestå av ett antal gemensamma principer för sysselsättnings- och socialpolitiken som ska leda till rättvisa arbetsmarknader och välfärdssystem i takt med att de förverkligas i de medlemsstater som deltar. Den ska alltså inte innehålla bindande regler utan fungera som en måttstock när man utvärderar medlemsstaternas politik och driva på reformer på nationell nivå.

Det utkast som kommissionen publicerade var ganska luftigt, och riktigt hur den har tänkt sig att ”pelaren” ska fungera framgick inte. När det gällde lönebildningen innehöll utkastet dock några formuleringar som var uppseendeväckande ur nordiskt perspektiv.

Som svar på kommissionens inbjudan till samråd enades de nordiska ländernas arbetsmarknadsministrar i slutet av november om ett gemensamt uttalande

argumenterar regeringen med hänvisning till praxis från EU-domstolen. Samtidigt tillägger den att likabehandlingsdirektivet under alla omständigheter tillåter positiv särbehandling för att i praktiken säkerställa full jämställdhet mellan kvinnor och män. De omstridda bestämmelserna är viktiga verktyg för att främja detta mål, skriver regeringen. **Kerstin Ahlberg**

där de framhåller det nordiska perspektivet. Till att börja med konstaterar de att initiativet är lika relevant för alla länder inom EU/EES, oavsett om de tillhör euroområdet. Det förefaller alltså som om alla de nordiska länderna skulle kunna ansluta sig till ”pelaren”. Samtidigt framhåller de att de inte stöder någon ytterligare överföring av lagstiftningskompetens mellan medlemsstaterna och EU.

De understryker också att ”pelaren” måste återspegla den nordiska erfarenhet som visar att det går att kombinera sociala framsteg och jobbskapande. Ett starkt Europa bör bygga på ett samspel mellan tillväxt, konkurrenskraft och solidaritet, där tillväxt och sociala framsteg förstärker varandra, skriver ministrarna.

Till det kommer att den måste respektera medlemsländernas arbetsmarknadsmodeller och skilda utgångspunkter och politiska traditioner. Trots likheterna mellan de nordiska länderna finns det avsevärda sådana skillnader även här.

En av likheterna är den viktiga roll som arbetsmarknadens parter har. Den måste respekteras, skriver arbetsmarknadsministrarna. Arbetsmarknadsparternas autonomi och deras rätt att förhandla kollektivt om löner och andra anställningsvillkor måste upprätthållas. Deras nyckelroll och stora ansvar har i hög grad bidragit till att våra länder har haft så positiva resultat när det gäller sysselsättning och sociala frågor, understryker arbetsmarknadsministrarna i Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige.

**Kerstin Ahlberg**

## Kommissionen går vidare med förslaget om nya utstationeringsregler

**D**et hjälpte inte att elva medlemsstaters parlament gav ”gult kort” åt Europeiska kommissionens förslag om ändringar i utstationeringsdirektivet (*EU & arbetsrätt* nr 1/2016 s. 1). I ett meddelande tillbakavisar kommissionen alla invändningar.

De vanligaste invändningarna är att de regler som redan finns är tillräckliga och lämpliga, och att det inte behövs några åtgärder på EU-nivå. På det svarar kommissionen att syftet med förslaget är att konkurrensvillkoren ska bli mer lika mellan nationella och gränsöverskridande tjänsteleverantörer i alla branscher och att arbetstagare som arbetar på samma ort ska skyddas av samma bindande regler. Det syftet uppnås bäst med bestämmel-

ser på unionsnivå. Detsamma gäller kommissionens förslag att det ska bli obligatoriskt att tillämpa samma villkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag oavsett om de är utstationerade från ett annat land eller lokalt anställda.

Bland de parlament som reserverade sig mot kommissionens direktivförslag var också det danska Folketinget. Folketingets majoritet invände bland annat mot att det stycke i det gällande direktivet som uttryckligen säger att det är medlemsstaterna som definierar vad som är lön inte finns kvar i kommissionens förslag. På samma sätt föreslår den att en hänvisning till värdlandets arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag skulle

ersättas av en hänvisning till EU-direktivet om bemanningsarbete (2008/104). De danska parlamentarikerna fruktade att detta skulle underminera medlemsstaternas bestämmanderätt.

Inte heller det håller kommissionen med om. Förslaget innehåller inte någon definition av vad som är lön och vilka komponenter som ingår i den. Det föreskriver bara att de tvingande bestämmelser för lön som fastställts av medlemsstaterna ska tillämpas på ett icke diskriminerande sätt och påverkar inte medlemsstaternas behörighet att fastställa dessa rättigheter, skriver kommissionen.

Förhandlingarna om direktivförslaget går vidare i ministerrådet och parlamentet. **Kerstin Ahlberg**

COM(2016) 505 Meddelande om förslaget till direktiv om ändring av direktivet om utstationering av arbetstagare vad gäller subsidiaritetsprincipen

## Nytt försök med EU-regler om högkvalificerad arbetskraft

**N**u banne mig ska de eftertraktade högkvalificerade arbetskraftsmigranterna lockas till EU. I juni i år skred Kommissionen till verket och lade fram ett förslag till reviderat ”blåkortsdirektiv”.

Inom EU anses det råda strukturell brist på viss arbetskraft. Tillgång till rätt kompetens anses vara avgörande för EU:s tillväxt och konkurrenskraft. Det så kallade blåkortsdirektivet (2009/50) som innehåller regler om tillträde till och vistelse på EU:s arbetsmarknad för högkvalificerad arbetskraft skulle svara på detta behov, men har fått mycket begränsad effekt. Direktivets regler kan tillämpas parallellt med nationella regler, och de rättigheter och procedurer som blåkortsdirektivet föreskriver har inte kunnat konkurrera med existerande nationella regelverk (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2015 s. 5). En stor besvikelse var också de ytterst begränsade möjligheter till rörlighet mellan EUs medlemsstater som direktivet för med sig.

En viktig skillnad i det föreslag till revidering som kommissionen

nu lagt fram är att nationella system inte längre ska kunna tillämpas parallellt med direktivet. Därmed kan det bidra till en gemensam EU-reglering på området. Förslaget innebär också att trösklarna för att omfattas av direktivet sänks. Bland annat sänks kravet på den lön som arbetstagaren ska ha för att kunna få ett EU-blåkort. Därmed blir det lättare för bland annat nyutexaminerade arbetstagare att utnyttja regelverket. Till det kommer att medlemsstaternas möjlighet att styra tillträdet genom arbetsmarknadstest ska tas bort. Sammantaget förändrar detta direktivets funktion som arbetsmarknadsreglerande. Istället ska all form av kvalificerad kompetens (tre års högskolestudier eller motsvarande) välkomnas så länge en arbetsgivare lämnar ett anställningserbjudande.

Andra föreslagna förändringar är att blåkortsinnehavaren nu fritt ska kunna byta arbetsgivare för annat högkvalificerat arbete och parallellt också kunna arbeta som egenföretagare. Redan efter 12 månader (nu 24) ska arbetstagaren kunna ta arbete i en annan EU-medlemsstat.

Blåkortsinnehavarna ska också kunna få permanent uppehållsrätt i EU redan efter tre år. För andra personer krävs fem års laglig vistelse i ett EU-land.

Om medlemsstaterna vill ska de kunna inrätta ett system för godkännande av arbetsgivare och därmed göra det möjligt att få en ansökan prövad inom 30 dagar.

De föreslagna bestämmelserna skulle göra det mer attraktivt att arbeta i EU och underlätta för vissa arbetstagare att få tillträde till EU:s arbetsmarknad. En viss farhåga finns för att de lägre trösklarna kan bidra till att inhemsk arbetskraft konkurreras ut. Lönetrösklarna utmanar också den svenska kollektivavtalsmodellen (Danmark omfattas inte av direktivet). Arbetskraftsmigrantens position skulle emellertid stärkas. Frågan är dock om medlemsstaterna är beredda att acceptera förslagen. Många svenska remissinstanser ställer sig exempelvis avvisande till att inte kunna ha kvar det svenska systemet för arbetskraftsinvandring som i många avseenden är långt smidigare.

**Petra Herzfeld Olsson**  
COM (2016)378 Förslag till Euroaparlamentets och Rådets direktiv om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkompetent anställning

## Förslag efter Refit-utvärdering: Skärp arbetsgivares upplysningsplikt

**R**elevant, i hög grad efterlevt, rätt okontroversiellt samt kostnadseffektivt i skapandet av ökad genomsynlighet och effektivare arbetsrätt – det omdömet får direktivet om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsförhållandet (1991/533) i en utvärdering som gjorts på uppdrag av Europeiska kommissionen.

Kommissionen har beställt utvärderingen av konsultfirman Ramböll Management inom ramen för sitt s.k. Refit-program som sägs syfta till att skapa en mer ändamålsenlig och förutsebar lagstiftning som är enklare och billigare att följa, och att rensa bort obehövlige regler för att skapa tillväxt.

Anställningsvillkorsdirektivet antogs 1991 och innebär att arbetsgivaren, senast två månader efter anställningens början, måste lämna arbetstagaren skriftlig information om ett flertal aspekter av anställningsförhållandet, bl.a. parternas identitet, arbetsplatsen, befattningen, semester, arbetstid, lön och tillämpligt kollektivavtal.

I den aktuella analysen framkommer alltså nu att dessa regler faktiskt fungerar väl, och därför torde kommissionen få svårt att argumentera att Refit-agendan kräver att de ska avskaffas.

Utredningen föreslår att direktivet i stället skärps i form av färre möjligheter att undanta kortare anställningar från informations-skyldigheten, kortare frister för att lämna informationen samt skarpare och effektivare sanktioner.

Trots att undersökningen visat att saken inte efterfrågas av en majoritet av intressenterna, anser konsulterna att en EU-gemensam definition av begreppen "arbetstagar" och "anställningsförhållande" bör tas fram. Kommissionens tidigare försök att väcka denna fråga har mött motstånd (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2016 s. 5), men nu tar alltså konsultrapporten upp saken igen. Den presenterar dock inga argument – vare sig nya eller gamla.

Rapporten föreslår också att direktivet revideras så att det blir tillämpligt för nya framväxande atypiska former av arbete och anställning på den europeiska arbetsmarknaden, bl.a. s.k. zero-hours contracts, arbetsdelning, intermittent arbete och så långt möjligt arbete i den s.k. gig-ekonomin.

## EU-förordning om dataskydd ersätter nationella personuppgiftslagar

**E**U:s så kallade dataskyddsförordning antogs i somras. Den börjar tillämpas den 25 maj 2018 och ersätter då medlemsstaternas lagstiftning om behandling av personuppgifter. De allra flesta reglerna i det nuvarande så kallade dataskyddsdirektivet återfinns i sak i den nya förordningen, men de uttrycks i den senare ofta mera ordrikt. Detta och en hel del nyheter har gjort att förordningen blivit omfångsrik med 99 artiklar och 173 förklaringspunkter. Vi har på drygt trettio år gått från 9 sidor med generella dataskyddsprinciper i Europarådets dataskyddskonvention 1981 (nr 108) till 88 sidor med direkt tillämpliga detaljregler.

En nyhet är att kollektivavtal nämns uttryckligen i förordningen. Ett kollektivavtal ska således kunna grunda en rätt att behandla känsliga personuppgifter om till exempel hälsa som behövs för att någon ska kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva sina särskilda rättigheter inom arbetsrätten. Det verkar som om kollektivavtalet i så fall måste reglera själva behandlingen av personuppgifterna, vilket nog inte är så vanligt i dag.

En annan nyhet är att genetiska uppgifter och biometriska uppgifter, som fingeravtryck, kommer att ingå i definitionen av känsliga personuppgifter. Biometriska uppgifter definieras dock som känsliga bara när de används för identifiering. I praktiken innebär det att det måste erbjudas något alternativ till inloggning eller inpassering med biometriska uppgifter, om det inte finns stöd i lag eller kollektivavtal.

Utvärderingen stärker anställningsvillkorsdirektivets ställning och lämnar förslag om hur det kan uppdateras till att passa nya former för arbete. Tanken om ett framtida EU-gemensamt arbetstagarbegrepp får emellertid inte något nytt bränsle i utvärderingen.

**Niklas Selberg**

**Doktorand, Lunds universitet**

REFIT study to support evaluation of the Written Statement Directive (91/533/EC), 25 november 2016

I förordningen finns också en särskild bestämmelse som innebär att "mer specifika regler" om behandlingen av personuppgifter i anställningsförhållanden, inklusive vid rekrytering och avslutande av anställningar, kan fastställas i kollektivavtal eller nationell lag. Reglerna måste innehålla bestämmelser om åtgärder för att skydda den registrerades mänskliga värdighet, berättigade intressen och grundläggande rättigheter. Medlemsstaterna måste anmäla sina regler till kommissionen, men det slipper kollektivavtalsparterna. Det återstår att se om det är möjligt att genom dessa "mer specifika regler" i praktiken avvika från bestämmelserna i förordningen.

**Sören Öman**

**Ordförande i Arbetsdomstolen**

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning)

## Fossumdom står fast

**H**øyesterett tog inte upp tvisten om de långa arbetstiderna vid Fossumkollektiv. Därmed står den dom fast där lagmannsretten fann att den arbetstidsordning som kollektivets ledning ville införa var förenlig med både den s.k. *medleverforskriften* och *arbeidsmiljøloven* (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2016 s. 3).

## Få arbetsrättsliga nyheter i direktiv om företagshemligheter

**E**tt direktiv ”om skydd mot att icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs” antogs i somras. Direktivet är i huvudsak ett minimidirektiv. Det innehåller unionsuniforma definitioner av begreppet företagshemlighet liksom av begreppen lagligt/olagligt anskaffande, utnyttjande och röjande av företagshemligheter. Det inför europeiskt skydd för företagshemligheter med tillgång till rättslig prövning vid nationell domstol oavsett var inom unionen angrepp skett.

I arbetsrättsligt avseende innebär direktivet föga eller inget nytt i det nordiska perspektivet. Arbetsmarknadsparternas autonomi ska uttryckligen inte påverkas liksom heller inte möjligheterna att ingå kollektivavtal (artikel 1.2 d). Arbetstagares rörlighet begränsas inte av direktivet (artikel 1.3). Detta utvecklas i två punkter: det begränsar inte arbetstagares möjligheter att använda information som inte är företagshemligheter i direktivets mening eller ”erfarenhet och färdigheter som förvärvats hederligt under deras normala yrkesutövning”. En nyhet som även har arbetsrättslig betydelse är däremot att den som olovligen röjer hemlig information kan förbjudas att använda denna (artiklarna 11.3 b och 13.2).

Konkurrensklausuler regleras inte. Här gäller allmän unionsrätt respektive nationell rätt (artikel 1.3 c). Regeln medför även att nationell rätt reglerar kvardröjande lojalitetsplikt, dvs. om arbetstagare kan utnyttja företagshemligheter hos arbetsgivaren när anställningen upphört. Det innebär att direktivet inte påverkar den lagstiftning och de avtal som finns i Norden, dvs. 2001 års ändringar i avtalslagen 38 § och 3:5 arbetsavtalslagen i Finland, i Danmark *lov 2013 om markedsføring* och *lov 2015 om ansættelsesklausele*, den norska *arbeidsmiljøloven* i lydelse 2015:104 samt 2015 års kollektivavtal i Sve-

rige. I och för sig kan det framstå som egendomligt att en så central företeelse i konkurrensrättsligt hänseende inom arbetslivet fortfarande överlämnas till nationell rätt. Inga förklaringar till detta ges emellertid i någon av de omfattande (och sinsemellan tämligen skiljaktiga) motiveringar som getts till de på varandra följande direktivförslagen. I personellt avseende omfattar direktivet alla som kommer i kontakt med företagshemligheter. För arbetstagare gäller detta oavsett anställningsform och rättslig relation till innehavaren av företagshemligheten, till exempel för inhyrd eller utstationerad arbetskraft. Visselblåsare och journalister ges skydd. Uppdragstagare som styrelseledamöter och revisorer omfattas oavsett sekretessregler i nationell lagstiftning.

Arbetstagarinflytandet skyddas i direktivet genom att nationell rätt är tillämplig beträffande rätt till

information och samråd (artikel 3.1 c). Röjande av företagshemlig information till fackliga företrädare skyddas förutsatt att det ”var nödvändigt för utövandet av” deras uppdrag (artikel 5 c).

Skadeståndsskyldigheten för arbetstagare är traditionellt utformad, inklusive ideellt skadestånd och jämningsregel. Nytt i vart fall för Sverige är dock att ansvaret utsträcks till att omfatta även obehörig kopiering (artikel 4.2 a). Erfarenheten visar att sådan kopiering (ofta kombinerad med förstörelse av datafiler) är vanlig inför en anställnings upphörande. Nytt är likaledes att preventiva förbud kan utfärdas när angrepp på en företagshemlighet är ”nära förestående” (artikel 11.1 c).

Direktivet ska vara implementerat senast juni 2018.

**Reinhold Fahlbeck,**  
Professor emeritus

Direktiv 2016/943 om skydd mot att icke röjd know-how och företagsinformation (företagshemligheter) olagligen anskaffas, utnyttjas och röjs

### NYA MÅL

#### Visstidsarbete

*C-158/16, Margarita Isabel Vega González mot Consejería de Hacienda y Sector Público de la Administración del Principado de Asturias*

Omfattar begreppet ”anställningsvillkor” i visstidsdirektivet (1999/70) en situation där en visstidsanställd arbetstagare ansöker om tjänstledigt för att fullgöra ett uppdrag som parlamentsledamot?

*C-443/16, Francisco Rodrigo Sanz mot Universidad Politécnica de Madrid*  
Är visstidsdirektivet till hinder för en lagstiftning som tillåter att arbetstiden förkortas endast för att arbetstagaren är tillfälligt anställd?

*C-494/16, Giuseppa Santoro mot Comune di Valderice, Presidenza del Consiglio dei Ministri*

Är det en effektiv åtgärd mot missbruk av upprepade visstidsanställningar att ställa upp villkor för att en arbetstagare ska få full ersättning när en visstidsanställning har förlängts på ett rättsstridigt sätt?

#### Verksamhetsövergång

*C-200/16, Securitas – Serviços e Tecnologia de Segurança SA mot ICTS Portugal – Consultadoria de Aviação Comercial SA m. fl.*

Var det en verksamhetsövergång när Securitas efter en offentlig upphandling tilldelades ett kontrakt på bevakningstjänster i en hamn?

*C-416/16, Luís Manuel Piscarreta Ricardo mot Portimão Urbis, E.M., S.A. (i likvidation), Município de Portimão, EMARP – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.M., S.A*  
Är företagsöverlåtelsedirektivet (2001/23) tillämpligt när ett helägt kommunalt företag upplöses och företagets verksamhet tas över av delvis kommunen och delvis av ett annat kommunalt helägt företag?

*C-472/16, Jorge Luís Colino Sigüenza mot Ayuntamiento de Valladolid och IMPULSO MUSICAL Sociedad Cooperativa*  
Var det en verksamhetsöverlåtelse när innehavaren av en koncession upphörde med verksamheten och lämnade tillbaka alla materiella resurser till kommunen som utsåg en ny tjänsteleverantör efter en tid?





## Grekiska sparåtgärder åsidosätter inte tyskt kollektivavtal i Tyskland

**E**n domstol får bara tillämpa s.k. internationellt tvingande regler i sin egen lag eller i lagen i landet där anställningsavtalet ska uppfyllas, inte andra länders internationellt tvingande regler. Det är kontentan av en färsk dom från EU-domstolen.

Grigorios Nikiforidis hade arbetat i 14 år på en grekisk skola som den grekiska staten drev i Tyskland när arbetsgivaren år 2010 sänkte hans lön. Lönen hade tidigare följt tyska kollektivavtal, men den grekiska staten återopade nystiftade grekiska lagar om att alla offentliganställdas löner skulle sänkas för att finansiera den grekiska statskulden. För Grekland är dessa regler internationellt tvingande.

Grigorios Nikiforidis väckte talan i tysk domstol mot den grekiska staten för att få den lön som han ansåg sig vara berättigad till enligt tysk rätt. Målet föranledde den tyska domstolen att fråga EU-domstolen dels vilka lagvalsregler

som över huvud taget var tillämpliga, dels om när andra länders internationellt tvingande regler ska tillämpas enligt EU:s internationella privaträtt.

Vilka lagvalsregler som ska tillämpas beror på när det aktuella avtalet har ingåtts. EU:s Rom I-förordning som innehåller lagvalsregler för avtalsförpliktelser är bara tillämplig på avtal som ingåtts efter den 17 december 2009. EU-domstolen konstaterade att enbart uppdateringar av ett gammalt avtal inte gör att lagvalsreglerna i Rom I-förordningen ska tillämpas. Den blir tillämplig bara om anställningsförhållandet ändrats så mycket att det i realiteten har uppstått ett nytt avtal efter detta datum. Den tyska domstolen måste följaktligen själv avgöra när det aktuella avtalet ingåtts.

Vad gäller internationellt tvingande regler, dvs. regler som ett land anser vara så viktiga för att skydda allmänintressen (t.ex. den ekono-

miska strukturen) att det landet kräver att reglerna alltid tillämpas oavsett vilket lands lag som annars ska tillämpas, uttalade EU-domstolen att sådana regler bara får göras gällande om de antingen är del av domstolslandets lag eller del av lagen i det land där anställningsavtalet ska utföras. Tidigare har det varit oklart om internationellt tvingande regler från andra länder också har kunnat tillämpas. Det står nu klart att så inte är fallet. Domstolen öppnar dock för möjligheten att beakta sådana regler som faktiska omständigheter.

Om målet i stället hade tagits upp i grekisk domstol, hade grekiska internationellt tvingande regler fått tillämpas. Rättsfallet belyser därför betydelsen av att den kärande väljer vid vilken domstol talan ska väckas när möjlighet till det finns.

Erik Sinander

Doktorand, Stockholms universitet

C-135/15 Republiken Grekland mot Grigorios Nikiforidis, dom den 18 oktober 2016

### NYA MÅL

#### Semester

*C-214/16, Conley King mot The Sash Window Workshop Ltd, Richard Dollar*  
Är det förenligt med unionsrätten att kräva att arbetstagaren tar ut semester innan det kan fastställas huruvida han eller hon har rätt till semesterlön?

#### Föräldraledighet

*C-174/16, H. mot Land Berlin*  
Hindrar föräldraledighetsdirektivet (2010/18) att den tid under vilken en tjänsteman är provanställd upphör utan någon möjlighet till förlängning, då tjänstemannen varit föräldraledig under större delen av provotiden?

#### Lagval och domsrätt

*C-242/16, José Rui Garrett Pontes Pedrosa mot Netjets Management Limited*  
Är det möjligt att fastställa "den ort där arbetstagaren vanligtvis utför" och/eller "senast utförde" sitt arbete enligt förordning 44/2001 om

behörig domstol för en trafikflygare som utför sina tjänster i hela det europeiska luftrummet?

#### Deltidsarbete

*C-354/16, Ute Kleinstüber mot Mars GmbH*

Är sättet att beräkna tjänstepensionen för deltidarbete förenligt med deltidsdirektivet (97/81)?

#### Likabehandling mellan könen

*C-409/16, Ypourgos Esoterikon, Ypourgos Paideias kai Thriskevmaton mot Maria-Eleni Kalliri*

Är det förenligt med likabehandlingsdirektivet (2006/54) att en civil sökande till polisakademiens skolor måste vara "minst 1 meter och 70 centimeter lång"?

#### Mödraskydd

*C-432/16, Carolina Minayo Luque mot Quitxalla Stars, S.L. y Fondo de Garantia Salarial*

Hur förhåller sig undantagen från uppsägningsförbuden i mödraskyddsdirektivet (92/85) respektive direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59) till varandra?

**Diskriminering på grund av religion**  
*C-414/16, Vera Egenberger mot Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.*

Kan en arbetsgivare enligt det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78) själv avgöra om det är ett verkligt och avgörande yrkeskrav att ha en viss religion med hänsyn till verksamhetens art eller det sammanhang i vilket den utövas?

## 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.

## Intressant läsning om europeiserat arbetstagarinflytande

Erik Sjödin, *Ett europeiserat arbetstagarinflytande. En rättslig studie av inflytandedirektivens genomförande i Sverige*, Iustus, 2015, 356 s.

**E**rik Sjödin har lyckats väl med att kasta ljus över ett i arbetslivet centralt tema: arbetstagarinflytandet. Boken är välkommen, eftersom den tar ett samlat grepp över detta regelverk om inflytande, och särskilt som det enligt författaren är så att "Arbetstagarinflytande är sparsamt behandlat i den svenska rättsvetenskapen" (s. 36). Man kan möjligen studsas över att Sjödin kallar en rad EU-direktiv med primärt annat regleringsfokus för "inflytandedirektiv". Detta är i sammanhanget en petig anmärkning; direktiven innehåller sådana regler som Sjödin valt att "utreda och analysera innehållet i" ("EU:s inflytande-acquis") och hur detta regelverk "påverkat regleringen av arbetstagarinflytandet i Sverige" (s. 34, jfr s. 58).

Boken är indelad i nio kapitel. Avhandlingen inleds med en bakgrund och beskrivning av temat för avhandlingen respektive en metodisk diskussion, och om hur EU:s reglering av arbetsrätt "kan" framställas (2.2). Avslutningsvis, men plötsligt, i det andra kapitlet, slår Sjödin fast att han "har upprättat en taxonomi enligt vilken arbetstagarinflytandet kan systematiseras" (s. 58), vilket Sjödin också gör. Klassificeringen utgörs av fyra kategorier och den fortsatta framställningen bygger på denna. I avhandlingen konstaterar författaren att taxonomin ger arbetstagarna rätt till enkelriktat inflytande, dubbelriktat inflytande, organisatoriskt inflytande och medbestämmanderätt (jfr s. 101).

Läsningen av Sjödens avhandling om arbetstagarinflytanderegleringen är intressant. Med EU-medlemskapet och implementeringen av EU-reglerna på arbetsrättens område följer en viss "avkollektivisering" av arbetsrätten; (det kollektivavtalslutande) facket är inte längre lika självklar representant för arbetstagar-kollektivet. Detta är inget nytt, men Sjödin ger en bra

och samlad bild över detta. Avhandlingen kan med stor behållning läsas av alla oss som är intresserade av arbetsrätt, gärna genom att börja med finalen (9.8), där vi finner de träffande slutorden: "Genomförandet av inflytandedirektiven har medfört att arbetstagarinflytandet inte längre är en rättsverkan av kol-

## Att genomdriva arbetsrätten i gränsöverskridande situationer

Miriam Kullmann, *Enforcement of Labour Law in Cross-Border Situations*, Wolters Kluwer, 2015, 390 sidor.

**I**sin avhandling undersöker Miriam Kullmann hur EU-rätten påverkar medlemsstaternas metoder för att övervaka och genomdriva arbetsrätten i gränsöverskridande situationer. Studien är jämförande och uppmärksammar Sverige, Nederländerna och Tyskland, med fokus på lönefrågor i bygg- och bemanningsbranschen. Undersökningen handlar om olika modeller för genomdrivande av arbetsrätten: via domstol, arbetsmarknadsorganisationerna (facket) samt myndigheter. Boken är till nytta för alla som haft anledning att studera Jonas Malmbergs viktiga *Effective Enforcement of EC Labour Law* från 2003.

Kullman tecknar en utförlig bild av de dilemman och balansakter som blir följden av att EU utfärdar materiell arbetsrätt, men lämnar till medlemsstaterna att övervaka och genomdriva denna. Genomförandet av EU:s arbetsrätt i gränsöverskridande situationer kräver att medlemsstaternas åtgärder respekterar principerna om icke-diskriminering och effektivitet (golvet, med bokens uttryck) utan att reglerna om fri rörlighet för tjänster och arbetstagare kränks (taket). Medlemsstaterna måste genomföra EU:s arbetsrätt lika entusiastiskt som de genomför sin helt inhemska arbetsrätt, och medlemsstaterna måste garantera att arbetstagare i praktiken verkligen kan dra nytta av

lektivavtal utan något som arbetstagarerna utan att göra något annat än utse en representant är berättigade till. Inflytandedirektiven har således inneburit en ytterligare förskjutning i arbetsrätten, från något som parterna själva skapar genom aktivt handlande till något som arbetstagarerna är passiva mottagare av och som arbetsgivarna bör förhålla sig till".

**Bernard Johann Mulder**  
førsteamanuensis vid Institutt for privatrett, Universitet i Oslo

EU-arbetsrättens regler. Samtidigt får medlemsstaternas åtgärder inte strida mot EU-reglerna om fri rörlighet. Detta för nordisk arbetsrätt så högaktuella tema ges en grundlig och praktiskt inriktad genomgång, med en nyansrik översikt över EU-domstolens praxis.

Regleringen av gränsöverskridande arbete i EU är den punkt där arbetsrättens intressekonflikt mellan arbetstagare och arbetsgivare möter både balanseringen av Unionens intresse i relation till medlemsstaternas och avvägningar mellan olika medlemsstaters intressen. Perspektivet i avhandlingen växlar på ett fruktbart sätt mellan arbetsplatsens och medlemsstatens. Bokens analyser om fri rörlighet för arbete och tjänster och utstationering i det utvidgade EU, och om hur nationella modeller får värnas i ljuset av att skillnader i lönekostnader mellan medlemsstaterna är en drivkraft för gränsöverskridande arbete, utgör viktiga underlag till både den aktuella diskussionen om ändring av reglerna om utstationering och den eviga problematiken om de olika nationella arbetsrätts-systemens mer eller mindre konfliktfyllda möte med EU-rätten.

**Niklas Selberg**  
Doktorand, Lunds Universitet

**Prenumerera gratis på EU & arbetsrätt!**

## Önskas: Tydligare jämförelser och förklaringar av skillnaderna

*Jürgen Basedow, Chen Su, Matteo Fornasier och Ulla Liukkunen (red): Employee Participation and Collective Bargaining in Europe and China, Mohr Siebeck, 2016, 257 sid., ISBN 978-3-16-154406-4*

**D**en kollektiva arbetsrätten fungerar fundamentalt olika i olika länder. Den slutsatsen är inte svår att dra efter att man har läst denna antologi som behandlar juridiska problem som rör kollektiv arbetsrätt i några EU-medlemsstater och i Kina.

Medan det gemensamma problemet för den kinesiska kollektiva arbetsrätten synes vara att genomföra ett relativt nytt system som finns på papper, är bidragen som behandlar de juridiska problemen i EU-medlemsstaterna mer juridiskt komplexa och intressanta. Gemensamt för de europeiska bidragen är att de rör rättssystem med demokratisk förankring i vilka kollektiv arbetsrätt länge har varit ett naturligt inslag (de nordiska länderna, Frankrike, Förenade kungariket, Nederländerna och Tyskland) samt problem som uppstår när nationell kollektiv arbetsrätt möter EU-rätt. Mot bakgrund av antologins titel skulle det vara önskvärt att en tydligare jämförelse av skillnader och likheter mellan Kina och Europa gjordes. Det presenteras inte några tydliga förklaringar till varför det finns skillnader. Det skulle vara spännande att veta om det kan bero

på t.ex. olika rättskultur eller på det faktum att Kina är en diktatur som relativt nyligen har anammat något slags marknadsekonomi.

De nationella bidragen från Europa rör t.ex. förhållandet mellan lagstiftning och anställningsavtal i Norden, de utmaningar som den tyska kollektivavtalsmodellen möter i en mer integrerad värld och det särdrag att kollektivavtal i Förenade kungariket inte är bindande. De bidragen illustrerar några av alla de olikheter som finns på den kollektiva arbetsrättens område i länder som trots allt ingår i samma union.

De mer EU-rättsliga bidragen behandlar t.ex. svårigheterna att ge kollektivavtal rättslig verkan utanför det territorium där kollek-

tivavtalsparterna verkar, konflikten mellan strejkrätten och EU:s fria rörlighet samt vissa medbestämmandefrågor. Boken har ett värde i det att den ger inblick i några av de olika problem som finns för den kollektiva arbetsrätten i några rättssystem.

Personligen skulle jag gärna ha sett tydligare jämförelser med en gemensam frågeställning, t.ex. kollektivavtalets funktion, i de olika rättssystemen. Det har inte varit avsikten med antologin, men skulle kunna vara ett spännande tema för komparativ forskning på arbetsrättens område.

**Erik Sinander**

**Doktorand, Stockholms universitet**

### WORK2017

#### Work and Labour in the Digital Future

The third International Interdisciplinary Conference on Research on Work will be held on 16 – 18 August 2017, in Turku Finland. The 2017 conference will look forward with the theme ‘Work and Labour in the Digital Future’.

The Conference will host over 20 streams on work, including new streams proposed by participants. If you are interested in having a closed, by-invitation only session or poster session, do send your session proposal directly to the conference organizers.

You are also invited to submit abstracts to any of the streams. Deadline for submission of abstracts is 31 January 2017.

You will find a more detailed description of the streams and instructions about how to submit abstracts at the conference website

<http://www.work2017.fi>

**EU & arbetsrätt** ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Handelshögskolan i Köpenhamn, Helsingfors universitet, Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, Oslo universitet, Köpenhamns universitet, Lunds universitet, Umeå universitet, Uppsala universitet och Handelshögskolan 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. **Pressläggning:** 15 december 2016 **Nästa nr kommer:** mars 2017. **Tryckeri:** E-print **ISSN** 1402-3008