

## Kommissionen på kollisionskurs mot finländsk fartygsbojkott

Europeiska kommissionen har krävt att Finlands regering vidtar åtgärder mot den blockad som den Finska sjömansunionen och Bil- och transportbranschens arbetstagarförbund inlett mot estniska fartyg genom att hindra lossning och lassning av dem i Helsingfors hamn. Kraven framförs i en formell underrättelse, som kan vara det första steget mot en process i EG-domstolen. Det skulle i så fall bli ett mål som får principiell betydelse för fackföreningars rätt att ta till stridsåtgärder.

Syftet med aktionerna är att de anställda på de estniska fartygen skall få samma lönenivåer och arbetsvillkor som finska sjömän. Som en följd av blockaden har rederiet beslutat upphöra med trafiken till Helsingfors hamn.

Enligt kommissionen strider

blockaden mot associeringsavtalet med Estland, eftersom den förhindrar det estniska rederiet att fritt tillhandahålla sjötransporttjänster. Dessutom, menar kommissionen, har Finland inte uppfyllt sin skyldighet att aktivt förhindra negativa följdverkningar av bojkotten.

Den finska regeringen bestrider i sitt svar bestämt att Finland brutit mot några EG-rättsliga bestämmelser eller medlemsåtaganden. Den hänvisar till arbetsmarknadsorganisationernas autonomi och till att stridsåtgärden inte strider mot några nationella regler. Regeringen betonar att facklig organisationsfrihet, kollektiv förhandlingsrätt och rätt att vidta stridsåtgärder är grundläggande rättigheter som garanteras av flera internationella konventioner och som också EU garanterat både i sin

stadga om grundläggande rättigheter och i förordning 2679/98 (den sk Monti-förordningen). Regeringen redogör också för de finska domstolarnas behandling av rederiets krav på interimistiskt förbud, som ogillades i alla instanser. Vidare betonar den att det finska fallet inte kan jämföras med situationen i målet C-265/95, som kommissionen hänvisat till. Det gällde situationer där enskilda personer systematiskt hindrade varors fria rörlighet genom olagliga handlingar. **KA, NB**

- Arbetsmarknadspolitik angrips s 2
- Konkurrensklausul tillåtet hinder s 3
- Hela avtalet om distansarbete s 4-5
- Utökad talerätt för enskilda s 7

## Första "frivilliga" europeiska avtalet ny norm för umgänget mellan parterna?

För första gången har Europeiska Fackliga Samorganisationen och arbetsgivarorganisationerna UNICE/UEAPME och CEEP slutit ett avtal som skall genomföras, inte genom ett direktiv, utan "i enlighet med de förfaranden och den praxis som arbetsmarknadens parter i medlemsstaterna särskilt tillämpar". Förhandlingsdelegationerna enades den 23 maj, och båda sidor har enhälligt rekommenderat organisationernas beslutande organ att anta avtalet. Avtalet kan vara det första steget på väg mot ett

system för mer självständiga relationer mellan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå. Men allt beror på om genomförandet blir framgångsrikt eller ej.

Avtalet handlar om distansarbete som regelbundet utförs någon annanstans än i arbetsgivarens lokaler med användning av informationsteknologi. Det omfattar alltså inte alla sorters hemarbete. Avtalets materiella innehåll liknar de olika rekommendationer som finns på området, t ex den rekommendation som de svenska tjänstemannaförbunden

inom handeln har antagit tillsammans med sina motparter. Intressantare än det materiella innehållet är att parterna har enats om att deras medlemsorganisationer *skall* genomföra avtalet i medlemsländerna, och även utarbetat en metod för att följa upp implementeringen. På så sätt skiljer sig avtalet från raden av tidigare gemensamma rekommendationer och deklarerationer.

Medlemsorganisationerna har tre år på sig. Om det skulle uppstå frågor om avtalets innehåll, så kan de hänskjuta frågan till avtalsparterna. Dessa kommer att inrätta en särskild grupp dit medlemmarna skall rapportera hur avtalet har genomförts. Senast fyra år efter att avtalet under-

*forts på sid 4*

# Dansk arbetsmarknadspolitik angrips med människorättsargument

**D**ansk arbetsmarknadspolitik angrips för närvarande i en rad processer med stöd av EUs arbetsrätt och Europakonventionen om mänskliga rättigheter och grundläggande friheter. Det första målet är avgjort och blev en framgång, då Østre landsret tilldömde två män som deltog i så kallad individuell jobbtjänning 5 000 danska kronor var för att de inte hade fått ordentliga anställningsbevis.

Domen har betydelse för de ca 50 000 personer som deltar i individuell jobbtjänning, som är ett villkor för att de skall beviljas socialbidrag. Utöver socialbidraget får de en viss timpenning. I övrigt skall de ha kollektivavtalsenliga villkor och omfattas av den lagstiftning som gäller för löntagare, vilket bland annat innebär att de skall få skriftliga anställningsbevis med alla de uppgifter som krävs enligt direktiv 91/533.

De anställningsbevis som männen i det aktuella målet fick saknade upplysningar om vilket kollektivavtal som gällde för dem, och uppehöll sig framförallt vid vad som skulle hända om de uteblev från jobbtjänningen. Föreningen Borgerret, som arbetar för att danska myndigheter skall respektera mänskliga rättigheter, EUs regleringar och andra internationella avtal, hjälpte dem att stämma arbetsgivaren, Køge kommun, för brott mot lagen om anställningsbevis.

Kommunen invände att lagen inte var tillämplig, eftersom männen omfattades av det kollektivavtal som parterna inom den kommunala sektorn har slutit för att genomföra di-

rektivet om anställningsbevis. Därmed var domstolen, enligt kommunen, inte behörig att ta upp målet till sakprövning. Tvisten skulle i stället hanteras inom parternas eget system för tvistelösning, dvs genom förhandlingar och i sista hand skiljedom. Frågan om det var lagen eller kollektivavtalet som gällde var nu inte bara av processrättsligt intresse. Avtalet är också fördelaktigare än lagen för arbetsgivaren, eftersom det inte ger arbetstagaren någon rätt till ekonomisk gottgörelse för brott mot avtalet, det anger bara en procedur för hur han eller hon skall åstadkomma rättelse.

De båda männen, som var oorganiserade, invände att de inte hade talerätt i Arbejdsretten eller behörighet att begära skiljeförfarande. Kommunens ståndpunkt innebar därför i praktiken att kollektivavtalet skulle kunna bli tillämpligt utan att kunna genomdrivas rättsligt, vilket strider både mot allmänna rättsprinciper och mot EG-domstolens praxis, menade de.

Østre landsret kom visserligen inte fram till någon bestämd slutsats om huruvida männens anställningar omfattades av kollektivavtalet eller ej, men det blev betydelselöst. Oberoende av detta, menade domstolen, skulle det strida både mot direktivet och mot den europeiska människorättskonventionen om de inte skulle kunna dra brott mot arbetsgivarens upplysningsplikt inför domstol.

Föreningen Borgerret driver också flera andra mål som rör villkoren för människor som deltar i individuell jobbtjänning. Några rör det fak-

tum att dessa inte har rätt till någon semester. De kan visserligen få en "aktiveringsfri" månad per år, men villkoren för den ledigheten skiljer sig från vanliga semestervillkor. Det strider både mot EUs arbetstidsdirektiv och mot människorättskonventioner som Danmark har anslutit sig till, hävdar föreningen.

Men också den individuella jobbtjänningen som sådan står i skottgluggen. En av männen i målet om anställningsbevisen fick sitt socialbidrag indraget när han vägrade godta ett erbjudande om jobbtjänning med uppgifter som han fann meningslösa. Här argumenterar föreningen att det strider mot Danmarks grundlag att det allmänna drar in sitt stöd till en person som säger nej till att utföra "tvångsarbete utan värde och utan att arbetsrättsliga minimikrav iakttas". Förhandling i målet är utsatt till oktober i år.

**Kerstin Ahlberg**

Mål B-189-01 och B-190-01, Østre landsrets avdelning 21, dom den 14 januari 2002

## Enighet om likabehandlingsdirektiv

**N**u har ministerrådet och parlamentet enats om ändringarna i direktivet om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. Direktivet väntas bli formellt antaget av ministerrådet vid närmaste rådsmöte och av parlamentet den 11 juni. Innehållet presenteras i nästa nummer av *EU & arbetsrätt*.

### Prenumerera gratis på *EU & arbetsrätt*

Du kan beställa en kostnadsfri prenumeration på *EU & arbetsrätt*, som kommer med fyra nr/år. Mejla till kerstin.ahlberg@niwl.se eller sänd beställningen till Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-112 79 Stockholm, Sverige. Fax nr +46 (0)8 619 67 95

NAMN \_\_\_\_\_

FÖRETAG/ORGANISATION \_\_\_\_\_

ADRESS \_\_\_\_\_

POSTADRESS \_\_\_\_\_

LAND \_\_\_\_\_



## Avtalet om distansarbete mellan EFS, UNICE/UEAPME och CEEP

### Nu börjar matchen om hur avtalet skall genomföras

*forts från sid 1*

tecknats skall gruppen ha utarbetat en gemensam rapport om vilka implementeringsåtgärder som har vidtagits. Om någon av parterna begär

att avtalet skall ses över, skall detta göras inom ytterligare ett år.

Arbetsgivarnas utgångspunkt inför förhandlingarna var att ett eventuellt avtal under inga omständigheter fick bli rättsligt bindande. För den fackliga sidan var det ett lika absolut krav att avtalet innehöll garantier för att det skulle bli genomfört i medlemsstaterna. Balansgången mellan dessa båda ståndpunkter av-

speglas i texten. Sålunda finns det en avsikt bakom att man talar om "frågor om avtalets innehåll" och inte om "tvister om avtalets tolkning". Det är också påfallande att de materiella klausulerna inte är formulerade som föreskrifter, utan som deklarationer: "Distansarbete är frivilligt", "distansarbetare åtnjuter samma rättigheter", "arbetsgivaren respekterar distansarbetarens privatliv"

### Draft agreement on telework

#### 1. General considerations

In the context of the European employment strategy, the European Council invited the social partners to negotiate agreements modernising the organisation of work, including flexible working arrangements, with the aim of making undertakings productive and competitive and achieving the necessary balance between flexibility and security. The European Commission, in its second stage consultation of social partners on modernising and improving employment relations, invited the social partners to start negotiations on telework. On 20 September 2001, ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC), UNICE/UEAPME and CEEP announced their intention to start negotiations aimed at an agreement to be implemented by the members of the signatory parties in the Member States and in the countries of the European Economic Area. Through them, they wished to contribute to preparing the transition to a knowledge-based economy and society as agreed by the European Council in Lisbon.

Telework covers a wide and fast evolving spectrum of circumstances and practices. For that reason, social partners have chosen a definition of telework that permits to cover various forms of regular telework.

The social partners see telework both as a way for companies and public service organisations to modernise work organisation, and as a way for workers to reconcile work and social life and giving them greater autonomy in the accomplishment of their tasks. If Europe wants to make the most out of the information society, it must encourage this new form of work organisation in such a way, that flexibility and security go together and the quality of jobs is enhanced, and that the chances of disabled people on the labour market are increased.

This voluntary agreement aims at es-

tablishing a general framework at the European level to be implemented by the members of the signatory parties in accordance with the national procedures and practices specific to management and labour. The signatory parties also invite their member organisations in candidate countries to implement this agreement.

Implementation of this agreement does not constitute valid grounds to reduce the general level of protection afforded to workers in the field of this agreement. When implementing this agreement, the members of the signatory parties avoid unnecessary burdens on SMEs.

This agreement does not prejudice the right of social partners to conclude, at the appropriate level, including European level, agreements adapting and/or complementing this agreement in a manner which will take note of the specific needs of the social partners concerned.

#### 2. Definition and scope

Telework is a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/ relationship, where work, which could also be performed at the employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis.

This agreement covers teleworkers. A teleworker is any person carrying out telework as defined above.

#### 3. Voluntary character

Telework is voluntary for the worker and the employer concerned. Teleworking may be required as part of a worker's initial job description or it may be engaged in as a voluntary arrangement subsequently.

In both cases, the employer provides the teleworker with relevant written information in accordance with directive 91/533/EEC, including information on applicable collective agreements, description of the work to be performed, etc. The specificities of telework normally require additional written infor-

mation on matters such as the department of the undertaking to which the teleworker is attached, his/her immediate superior or other persons to whom she or he can address questions of professional or personal nature, reporting arrangements, etc.

If telework is not part of the initial job description, and the employer makes an offer of telework, the worker may accept or refuse this offer. If a worker expresses the wish to opt for telework, the employer may accept or refuse this request.

The passage to telework as such, because it only modifies the way in which work is performed, does not affect the teleworker's employment status. A worker refusal to opt for telework is not, as such, a reason for terminating the employment relationship or changing the terms and conditions of employment of that worker.

If telework is not part of the initial job description, the decision to pass to telework is reversible by individual and/or collective agreement. The reversibility could imply returning to work at the employer's premises at the worker's or at the employer's request. The modalities of this reversibility are established by individual and/or collective agreement.

#### 4. Employment conditions

Regarding employment conditions, teleworkers benefit from the same rights, guaranteed by applicable legislation and collective agreements, as comparable workers at the employers premises. However, in order to take into account the particularities of telework, specific complementary collective and/or individual agreements may be necessary.

#### 5. Data protection

The employer is responsible for taking the appropriate measures, notably with regard to software, to ensure the protection of data used and processed by the teleworker for professional purposes.

The employer informs the teleworker of all relevant legislation and com-

etc. Den enda klausul som är uttryckt som en förpliktelse är den som handlar om genomförande och uppföljning av genomförandet.

De svenskar som deltog i förhandlingarna, Kent Brorsson från Svenskt Näringsliv och Tore Sellgren från SIF, tycker båda att det gick förvånansvärt lätt att enas med tanke på parternas utgångspunkter. Det visar sig dock att de inte är ense om vad det innebär att avtalet skall genomföras enligt praxis på den

svenska arbetsmarknaden. För Tore Sellgren är den självklara innebörden att det skall omsättas i svenska kollektivavtal. Absolut inte, skrattar Kent Brorsson. Han menar att avtalet är av en helt ny typ, och att det inte existerar någon relevant svensk praxis för hur det skall genomföras. Arbetsgivare och fack måste alltså diskutera fram en lösning, och för Svenskt Näringsliv är kollektivavtal den minst näraliggande.

Avtalet om distansarbete innehåller

inga sanktioner mot medlemsorganisationer som inte uppfyller sitt åtagande. Men om det genomförs på ett sätt som tillfredsställer både arbetsgivare och fackföreningar kan det skapa en ny norm för umgänget mellan parterna på europeisk nivå, där arbetsgivarna slipper förhandla under hot om lagstiftning från kommissionen. Framtiden kommer att utvisa om det är en drivkraft lika stark som ett hot om sanktioner.

**Kerstin Ahlberg**

pany rules concerning data protection.

It is the teleworker's responsibility to comply with these rules.

The employer informs the teleworker in particular of:

- any restrictions on the use of IT equipment or tools such as the internet,
- sanctions in the case of non-compliance.

## 6. Privacy

The employer respects the privacy of the teleworker.

If any kind of monitoring system is put in place, it needs to be proportionate to the objective and introduced in accordance with Directive 90/270 on visual display units.

## 7. Equipment

All questions concerning work equipment, liability and costs are clearly defined before starting telework.

As a general rule, the employer is responsible for providing, installing and maintaining the equipment necessary for regular telework unless the teleworker uses his/her own equipment.

If telework is performed on a regular basis, the employer compensates or covers the costs directly caused by the work, in particular those relating to communication.

The employer provides the teleworker with an appropriate technical support facility.

The employer has the liability, in accordance with national legislation and collective agreements, regarding costs for loss and damage to the equipment and data used by the teleworker.

The teleworker takes good care of the equipment provided to him/her and does not collect or distribute illegal material via the internet.

## 8. Health and safety

The employer is responsible for the protection of the occupational health and safety of the teleworker in accordance with Directive 89/391 and relevant daughter directives, national legislation and collective agreements.

The employer informs the teleworker

of the company's policy on occupational health and safety, in particular requirements on visual display units. The teleworker applies these safety policies correctly.

In order to verify that the applicable health and safety provisions are correctly applied, the employer, workers' representatives and/or relevant authorities have access to the telework place, within the limits of national legislation and collective agreements. If the teleworker is working at home, such access is subject to prior notification and his/her agreement.

The teleworker is entitled to request inspection visits.

## 9. Organisation of work

Within the framework of applicable legislation, collective agreements and company rules, the teleworker manages the organisation of his/her working time.

The workload and performance standards of the teleworker are equivalent to those of comparable workers at the employers premises.

The employer ensures that measures are taken preventing the teleworker from being isolated from the rest of the working community in the company, such as giving him/her the opportunity to meet with colleagues on a regular basis and access to company information.

## 10. Training

Teleworkers have the same access to training and career development opportunities as comparable workers at the employer's premises and are subject to the same appraisal policies as these other workers.

Teleworkers receive appropriate training targeted at the technical equipment at their disposal and at the characteristics of this form of work organisation. The teleworker's supervisor and his/her direct colleagues may also need training for this form of work and its management.

## 11. Collective rights issues

Teleworkers have the same collective rights as workers at the employers pre-

mises. No obstacles are put to communicating with workers representatives.

The same conditions for participating in and standing for elections to bodies representing workers or providing worker representation apply to them. Teleworkers are included in calculations for determining thresholds for bodies with worker representation in accordance with European and national law, collective agreements or practices. The establishment to which the teleworker will be attached for the purpose of exercising his/her collective rights is specified from the outset.

Worker representatives are informed and consulted on the introduction of telework in accordance with European and national legislations, collective agreements and practices.

## 12. Implementation and follow-up

In the context of article 139 of the Treaty, this European framework agreement shall be implemented by the members of UNICE/UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) in accordance with the procedures and practices specific to management and labour in the Member States.

This implementation will be carried out within three years after the date of signature of this agreement.

Member organisations will report on the implementation of this agreement to an ad hoc group set up by the signatory parties, under the responsibility of the social dialogue committee. This ad hoc group will prepare a joint report on the actions of implementation taken. This report will be prepared within four years after the date of signature of this agreement.

In case of questions on the content of this agreement, member organisations involved can separately or jointly refer to the signatory parties.

The signatory parties shall review the agreement five years after the date of signature if requested by one of the signatory parties.

## Företagsnedläggningar i EU: Arbetsgivares ansvar varierar stort

**K**an internationella koncerner göra särskilda rationaliseringsvinster genom att lägga ned dotterbolag just i Sverige när de har för stor kapacitet? Det var frågan i ett utredningsuppdrag från den svenska regeringen till Arbetsmarknadsstyrelsen, som i samverkan med Arbetslivsinstitutet nu kartlagt rättsläget när det gäller arbetsgivares ansvar vid företagsnedläggningar i EUs medlemsstater. Utredningen begränsades till de stora medlemsstaterna Frankrike, Italien, Spanien, Storbritannien och Tyskland, samt förutom Sverige, även Danmark, Finland och Nederländerna. Den koncentrerades på de arbetsrättsliga regler som aktualiseras från det att en företagsledning fattar ett preliminärt beslut om inskränkning av driften till dess att de uppsagda arbetstagarans anställningar har upphört.

Enligt direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59) skall arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar informera och förhandla med arbetstagarans representanter. Vidare skall arbetsgivaren fullgöra ett antal skyldigheter mot behörig nationell myndighet. Direktivet överlåter dock åt medlemsstaterna att själva bestämma myndighetens roll i sammanhanget.

I länderna på kontinenten har de behöriga myndigheterna en kontrollerande, eller i vart fall rådgivande funktion under förhandlingarna mellan parterna. Inte sällan kan myndigheten förlänga förhandlingsperioden eller varseltiden om parterna inte uppnår samförstånds lösningar. I Nederländerna och Spanien skall varje enskild uppsägning till och med godkännas av den behöriga myndigheten (länsarbetsnämnden) nämnvärt i driftsinskränkingsprocessen förrän uppsägningarna har verkställts. Den har inte till uppgift att bedöma om de är giltiga eller kontrollera att arbetsgivaren fullgör sin informations- och förhandlingskyldighet. Det görs i stället av arbetstagarorganisationerna, som i sista hand kan hänskjuta frå-

gan till domstol. Rättsläget är i stort sett lika i Danmark och Finland.

I länderna på kontinenten, utom Italien, kräver lag eller praxis att arbetsgivaren och arbetstagarans representanter skall komma överens om en social plan, som behandlar vilka åtgärder arbetsgivaren skall vidta för att lindra följderna av uppsägningarna. På så sätt åläggs arbetsgivaren ett tydligt ansvar för de uppsagda arbetstagararna. Tyskland och Frankrike synes ha de mest utvecklade regleringarna för sociala planer.

Avgångsvederlag i någon form kan utgå i alla länder. I länderna på kontinenten kan beloppen i praktiken vara betydande och motsvara en till två årslöner. Avgångsvederlag till de uppsagda skall enligt lag utgå i Frankrike, Spanien, Italien och Storbritannien. I Tyskland och Nederländerna tillförsäkras arbetstagararen regelmässigt motsvarande ekonomiska kompensation i sociala planer. Förhandlingsförfarandet tycks i flera av dessa länder vara anpassat för att arbetstagararna skall kunna förhandla fram högre avgångsvederlag än de lagstadgade. Systemen för avgångsvederlag är vanligen utformade så att det är arbetsgivaren själv som står för hela eller en del av kostnaderna. Detta är en viktig skillnad jämfört med Sverige och Finland, där avgångsvederlag finansieras genom arbetsmarknadsparternas kollektiva försäkringssystem, och där det enskilda företaget normalt inte behöver betala avgångsvederlagen.

I samtliga länder har arbetstagararen rätt till en viss uppsägningstid. Uppsägningstidens längd beror oftast på hur länge arbetstagararen varit anställd. Tyskland och de nordiska länderna förefaller ha de längsta uppsägningstiderna. I de övriga länderna kompenseras möjligen korta uppsägningstider med höga avgångsvederlag eller olika metoder för att förlänga uppsägningssprocessen genom krav på bl a myndighetsmedverkan.

Sanktionen vid felaktiga uppsägningar är normalt ekonomisk gottgörelse. Endast i Italien har arbetstagararen rätt att återgå i arbete. Sanktionerna då arbetsgivaren inte fullgör

sin informations- och förhandlingskyldighet varierar. I länderna på kontinenten kan brister i förhandlingsförfarandet leda till skadeståndsskyldighet och till att hela uppsägningen blir ogiltig. I Sverige och Finland kan endast smärre ekonomiska sanktioner komma i fråga om arbetsgivaren bryter mot procedurreglerna.

Även om företagsnedläggelser i vissa fall tar längre tid och blir dyrare för arbetsgivarna i andra europeiska länder, betyder det inte nödvändigtvis att svenska arbetstagarare har en sämre ekonomisk ställning. Höga avgångsvederlag och långa förhandlingsturer på kontinenten kan motsvaras av långa uppsägningstider och jämförelsevis hög akasseersättning här.

Jonas Lindblad

jur kand, utredningssekreterare

Hela rapporten finns att ladda ned på <http://www.niwl.se/aktuellt/pdf/020513rapport.pdf>

### NYA MÅL

#### Kollektiva uppsägningar

*C-32/02, Kommissionen mot Italien*  
Kommissionen anser att direktivet om kollektiva uppsägningar inte har införlivats korrekt, då den italienska lagen undantar verksamheter som inte har något vinstsyfte.

*C-55/02 Kommissionen mot Portugal*  
Kommissionen anser att direktivet om kollektiva uppsägningar inte har införlivats korrekt, då portugisisk rätt inte omfattar alla de uppsägningar som avses i direktivet.

#### Fri rörlighet

*C-465/01, Kommissionen mot Österrike*  
Kommissionen anser att Österrike bryter mot fördraget, genom att vägra arbetstagarare från andra EG- och EES-stater samt arbetstagarare från tredje land rösträtt i s k arbetarkammare och företagsråd.

#### Brysselkonventionen

*C-18/02, Danmarks Rederiförening för DFDS Torline A/S mot Landsorganisationen i Sverige för SEKO Sjöfolk*  
Arbejdsretten i Danmark vill ha svar på om den är rätt forum för att pröva en tvist om huruvida stridsåtgärder som vidtagits i Sverige mot ett danskt fartyg är lagliga (se *EU & arbetsrätt* nr 3/01 s 4).

## Hovrätter inte skyldiga begära förhandsbesked

De svenska hovrätterna är inte skyldiga att hänskjuta frågor om EG-rättens tolkning till EG-domstolen, trots att det krävs prövningstillstånd för att målet skall tas upp i Högsta domstolen. Det slog EG-domstolen fast i början av juni, och avgjorde därmed en omstridd fråga där såväl Danmarks som Finlands och Sveriges regeringar har engagerat sig.

Det aktuella målet är ett brottmål i Hovrätten för Västra Sverige, där utgången beror på hur en EG-förordning skall tolkas. När frågor om EG-rättens tolkning blir aktuella i en nationell domstol mot vars avgöranden det inte finns några rättsmedel, är denna skyldig att begära förhandsavgörande från EG-domsto-

len. Den skyldigheten är dock inte absolut. 1982 slog EG-domstolen i det så kallade Cilfit-målet (283/81) fast att den nationella domstolen slipper begära förhandsbesked om tidigare praxis är så klar att frågan

### EG-DOMSTOLEN

redan är besvarad, och den är övertygad om att saken är lika uppenbar för de andra medlemsländernas domstolar, principen om *acte clair*.

I Sverige blir hovrätterna i praktiken sista instans i de flesta mål, eftersom det krävs prövningstillstånd för att få en sak prövad i Högsta domstolen. Hovrätten för Västra Sverige beslöt därför att fråga EG-domstolen om hovrätten är en sådan

domstol som alltid är skyldig att begära förhandsbesked, om inte Cilfit-kriterierna är uppfyllda.

Den danska regeringen yttrade sig och ansåg att frågan skulle besvaras jakande, medan den finska och den svenska argumenterade mot att hovrätterna skulle betraktas som domstolar mot vilkas avgöranden det inte finns några rättsmedel. EG-domstolen instämde. Parterna har under alla omständigheter rätt att överklaga till HD, som beviljar prövningstillstånd om det är av vikt för ledning av rättstillämpningen. Om det sålunda föreligger osäkerhet om tolkningen av gemenskapsrätten är HD skyldig att fråga EG-domstolen, antingen när den avgör om prövningstillstånd skall beviljas eller när den prövar målet i sak.

**Kerstin Ahlberg**

Mål nr C-99/00, Kenny Roland Lyckeskog, dom den 4 juni 2002

## Utökad rätt för enskilda väcka talan om ogiltighet

I maj ändrade Förstainstansrätten praxis om rätten att väcka talan om ogiltigförklaring av gemenskapsrättsakter, och utvidgade väsentligt enskilda personers möjligheter att få förordningars rättsenlighet prövad enligt EG-fördragets artikel 230 fjärde stycket. Enligt den får varje person som är direkt och personligen berörd av ett beslut väcka talan mot detta, även om det har formen av en förordning. Rätten slog fast att tidigare praxis ledde till att många enskilda personer helt saknade möjligheter att väcka talan om ogiltigförklaring av bestämmelser med allmän giltighet som direkt påverkade deras rättsställning.

Målet gällde ett franskt bolag, Jégo-Quérel & Cie SA, som fiskade vitling utanför Irland, och som hävdade att en förordning med förbud mot vissa fisketekniker som kommissionen utfärdat för att skydda beståndet av kummel, också ledde till att fångsterna av vitling minskade avsevärt. Bolaget väckte därför talan om ogiltigförklaring.

Förstainstansrätten konstaterade att enligt EG-domstolens praxis är rätten till domstolsprövning ett bärande element för en rättslig gemen-

skap. EG-domstolen grundar denna rätt på medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner och på den europeiska konventionen om mänskliga rättigheter och grundläggande friheter. Förstainstansrätten tillade att EU har bekräftat den i artikel 47 i sin stadga om grundläggande rättigheter.

Därefter slog Förstainstansrätten fast att en fysisk eller juridisk person skall anses vara personligen berörd av en gemenskapsrättslig bestämmelse med allmän giltighet som berör honom direkt, om bestämmelsen inverkar på hans rättsliga ställning på ett bestämt och omedelbart sätt genom att begränsa hans rättigheter eller ålägga honom skyldigheter. Det spelar ingen roll hur många andra personer som också påverkas och inte heller vilken situation som dessa befinner sig i. I det aktuella målet ansågs Jégo-Quérel personligen och direkt berört av de ifrågasatta bestämmelserna och kommissionens avvisningsyrkande ogillades.

Man kan fråga sig vilken betydelse domen (som kan överklagas till EG-domstolen) kan tänkas få för arbetsrätten. Det är ett generellt villkor att ogiltighetstalan enligt artikel

230 väcks senast två månader efter den ifrågasatta rättsaktens publicering. Det är således inte tal om att alla och envar kan börja angripa gamla regler. I förhållande till nya förordningar av intresse för arbetsmarknaden måste domen betyda att t ex privata arbetsgivare som åläggs plikter har talerätt för att få beslutets rättsenlighet prövad.

På det arbetsrättsliga området är direktiv en långt viktigare rättskälla än förordningar. Man kan fråga sig om den utvidgning av enskildas rätt att väcka talan som Förstainstansrätten tolkade in i artikel 230 medför en motsvarande utvidgning av tillgången till talan om ogiltighet av direktiv, så att t ex privata arbetsgivare kan väcka ogiltighetstalan mot direktiv som rör anställningsfrågor. Mot detta talar att direktiv enligt EG-domstolens praxis inte har direkt effekt för enskilda och därför inte kan uppfylla villkoret om att den sökande skall vara direkt berörd. Å andra sidan har direktiv ganska kraftiga effekter för enskilda personer, exempelvis arbetsgivare, på grund av reglerna om EG-konform tolkning. Det kan tala för att ge dem tillgång till att kräva prövning av direktivs rättsenlighet. **Ruth Nielsen**

Mål T-177/01, Jégo-Quérel & Cie SA mot Europeiska Gemenskapernas kommission, dom den 3 maj 2002

## Avhandling om gränsdragningen mellan arbetsrätt och konkurrensrätt

*Per Norberg: Arbetsrätt och konkurrensrätt. En normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden, Juristförlaget i Lund 2002, 559 sidor, ISBN 91-544-2531-X*

**B**oken är författarens doktorsavhandling. Den består av ett inledande kapitel och tre delar. Del I, som är på ca 400 sidor, ger en bred översikt över grundläggande normativa mönster i arbetsrätten och konkurrensrätten i svensk rätt och på EU-nivå. Här efter följer del II på ca 60 sidor, där författaren går igenom tre konkreta konflikter mellan arbetsrätt och konkurrensrätt, nämligen stuverimonopolet, kollektivavtalsreglerade affärstider och bestämmelser i kollektivavtal om förbud mot underentreprenader. Boken avslutas med del III på 20 sidor, som innehåller sammanfattning och konklusioner.

Författarens syfte är att finna principer för gränsdragningen mellan arbetsrätt och konkurrensrätt. Han kommer fram till att det finns två huvudprinciper. För det första att fackliga organisationer och arbetsgi-  
varorganisationer har rätt att använda sina monopol på arbetsmarknaden, men de får inte med hjälp av kollektivavtal utsträcka monopolet till angränsande marknader som varu- eller tjänstemarknaden, och för det andra att de, när de reglerar en

hel bransch genom kollektivavtal, måste låta avtalet bygga på en öppen kartellprincip.

Frågan om kollektivavtals förhållande till gemenskapsrättens konkurrensregler har under de senaste åren förelagts EG-domstolen i flera mål (särskilt mål C-67/96, Albany, de förenade målen C-115/97, C-116/97 och C-117/97, Brentjens, mål C-219/97, Drijvende Bokken, mål C-222/98, van der Woude och de förenade målen C-180/98 – C-184/98, Pavlov). Dessa har varit föremål för en livlig debatt i litteraturen i en rad länder. Författaren går igenom de viktigaste domarna från EG-domstolen. När det gäller litteratur begränsar han sig i huvudsak till den nordiska.

Boken ger i stort sett en täckande bild av arbetsrättens och konkurrensrättens grundmönster och demonstrerar god insikt i de behandlade ämnena, men bidrar inte med mycket nytt i förhållande till den existerande litteraturen.

Ruth Nielsen

**Sveriges regering vidhåller** i sitt svar till kommissionen att arbetstidsdirektivet implementerats korrekt i Sverige (se EU & arbetsrätt nr 2/01 s 1). Reglerna om utbetalning av semesterlön t ex är, enligt regeringen, tillämpningsföreskrifter som faller inom det handlingsutrymme som medlemsstaterna har.



## KALENDARIET

Onsdag 4 – fredag 6 september

### Sjunde europeiska arbetsrättskongressen

Det går fortfarande att anmäla sig till den europeiska arbetsrättskongress som International Society for Labour Law and Social Security arrangerar i Stockholm. Om man gör det före den 15 juni kommer man dessutom undan med den lägre anmälningsavgiften. Anmälan kan göras på [www.labourlaw2002.org](http://www.labourlaw2002.org)

Ämnen för kongressen är tre:

1. *The Autonomy of the Collective Agreement*
2. *Justifications for Sex Discrimination in Working Life*
3. *Freedom of Movement and Transfer of Social Security Rights*

Professor Kent Källström i organisationskommittén meddelar att även andra än de inbjudna rapportörerna är välkomna att bidra med rapporter.

### Det europeiska avtalet om distansarbete – ett steg mot självständiga partsrelationer på EU-nivå?

är rubriken på höstens första seminarium i Arbetslivsinstitutets serie med öppna arbetsrättsseminarier. Datum meddelas senare.

Alla är välkomna till seminarierna. Meddela [jonas.malmberg@niwl.se](mailto:jonas.malmberg@niwl.se) om du vill få fortlöpande information och inbjudningar.



**EU & arbetsrätt** ges ut i samarbete mellan Arbetslivsinstitutet i Stockholm, Svenska handelshögskolan i Helsingfors och Handelshøjskolen i Köpenhamn. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg, tel +46 (0)8 619 67 90 • fax +46 (0)8 619 67 95. **I redaktionen:** Niklas Bruun, Måreta Johnson, Ruth Nielsen. **Postadress:** Arbetslivsinstitutet, Arbetsrättsprogrammet, SE-112 79 STOCKHOLM. **Pressläggning:** 7 juni 2002 **Nästa nr kommer:** september 2002. Arbetsmiljöverkets tryckeri **ISSN** 1402-308