

Danmark genomför direktiv med egen erga omnes-modell

Danmark har utvecklat en alldeles egen erga omnes-modell som användes när EUs direktiv om deltidarbete respektive visstidsarbete skulle genomföras, allt för att bevara kollektivavtalssystemet så intakt som möjligt.

Det framkommer i ett nordiskt forskningsprojekt, EU og det nordiske spil om lov og aftale, där vi undersökt de nordiska arbetsmarknadsorganisationernas roll i såväl tillblivelsen som genomförandet av direktiven om deltidarbete (97/81) och visstidsarbete (1999/70). Trots alla gemensamma nordiska drag fick implementeringen skilda förlopp i de olika länderna. Traditionella skillnader i balansen mellan lag och kollektivavtal framstår som huvudorsaken.

I *Danmark* var arbetsmarknadens parter och en politisk majoritet i Folketinget som vanligt beredda att genomföra de båda direktiven utslutande genom kollektivavtal. Men medan processen pågick fick den danska regeringen ett så kallat motiverat yttrande från Europeiska kommissionen, där denna underkände Danmarks sätt att genomföra 1993 års arbetstidsdirektiv genom kollektivavtal utan kompletterande lagstiftning för områden som inte täcktes av sådana (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2001 sid 4). Därmed blev det nödvändigt med supplerande lagstiftning. Införandet av direktiven om deltidarbete och visstidsarbete i dansk rätt kunde därefter delas upp i tre steg: För det första skrevs direktiven in i branschavtalen – den primära förhandlingsnivån i Danmark. Dessa avtal följdes upp med så kallade upp-

samlingsavtal mellan LO och Dansk Arbejdsgiverforening, vilka skall garantera att alla anställda på LO – DA-området – även i branscher där man inte lyckats sluta avtal – täcks av direktivets bestämmelser. LO – DA-avtalet viker dock alltid för branschavtalen. I det tredje ledet kom så följdlagstiftningen, som i sin tur viker för kollektivavtal (såväl branschavtal som LO – DA-avtal). Man kan säga att avtalsimplementeringen i Danmark bildar ett system av kinesiska askar, där det "innersta" avtalet – det som är närmast den anställda – alltid har företräde. Genomförandet genom kollektivavtal kommer

på så sätt före lagstiftningen. Sammantaget ligger denna något oständliga procedur väl i linje med den tradition av parternas självreglering som har gällt i Danmark genom mer än ett århundrade. Samtidigt medförde implementeringen av de båda direktiven också att Danmark

forts på sid 2

- Organisationsklausuler slopas s 3
- Oavgjort i dansk-svensk tvist s 3
- Dom om deltidarbete förbryllar s 5
- Fel av AD kan ge skadestånd s 6

Nordens regeringar värnar kollektivavtalen

Framtidskonventets förslag till nytt EU-fördrag kan behöva en teknisk-juridisk översyn så att det inte får oönskade effekter på möjligheterna att genomföra EUs lagstiftning via kollektivavtal. Det säger den svenska regeringen i en skrivelse till riksdagen om utgångspunkterna för den regeringskonferens som nu skall förhandla fram det nya fördraget.

Som *EU & arbetsrätt* tidigare rapporterat (se nr 2/2003 sid 4) har motsvarigheten till den nuvarande artikel 139.2, som handlar om hur avtal som sluts på europeisk nivå kan genomföras, fått en utformning som är problematisk i kombination med den nya rättsaktstypologi som föreslås. Även den finska och den danska regeringen har uppmärksammat detta, berättar Anna Odhner på Nä-

ringsdepartementet. En arbetsgrupp vid ministerrådets sekretariat håller på att gå igenom förslaget från teknisk-juridisk utgångspunkt för att se vilka effekter det skulle få.

– Den här effekten är antagligen oavsiktlig, säger Anna Odhner.

De fackliga organisationerna har också uppmanat regeringen att försöka få rätten till gränsöverskridande fackliga stridsåtgärder inskriven i fördraget. Här lovar regeringen inget bestämt utan skriver: "Under konventets arbete visade det sig vara svårt att vinna stöd för att skriva in rätten till gränsöverskridande fackliga sympatiåtgärder. Frågans läge bör på nytt värderas under regeringskonferensen." **Kerstin Ahlberg**

Regeringens skrivelse 2003/04:13
Europeiska konventet om EU:s framtid

Kommissionen backar från kritik mot semesterlagen men svenska arbetstidsregler måste ändras

Det faktum att merparten av arbetstagarna omfattas av kollektivavtal som garanterar dem minst elva timmars oavbruten dygnsvila påverkar inte skyldigheten att genomföra bestämmelsen för samtliga arbetstagare. Det skriver europeiska kommissionen i det motiverade yttrande som slutligt slår fast att den inte godtar Sveriges sätt att genomföra arbetstidsdirektivet.

Ändå har kommissionen backat på en punkt sedan tidigare skriftväxling i ärendet (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2002 sid 3): Den svenska semesterlagen får nu godkänt.

Kritiken rör tre punkter:

- Arbetstidslagen innehåller ingen uttrycklig bestämmelse om att alla

arbetstagare skall få minst elva timmars oavbruten vila per dygn.

- Veckoarbetstiden kan enligt arbetstidslagen bli längre än de högst 48 timmar per fyraveckorsperiod som direktivet föreskriver.

- Normalarbetstiden för nattarbete måste begränsas till åtta timmar per dygn.

Under ärendets gång har regeringen, med hänvisning bl a till de många undantagsmöjligheterna i direktivet och de olika referensperioder som kan väljas, utförligt argumenterat för att svenska arbetstagare i praktiken har ett minst lika gott skydd som direktivet ger. Här andas kommissionens skrivelse en viss irritation. Att de flesta arbetstagare ga-

ranteras direktivets rättigheter är ingen ursäkt för att inte ge alla det skydd de har rätt till. Empiriska påståenden som är omöjliga att kontrollera kan inte godtas. Och så länge en bestämmelse inte har införlivats i svensk rätt tjänar det inget till att spekulera i olika beräkningar på grundval av fiktiva referensperioder. Kort sagt: direktivet skall genomföras bokstavligen.

I sitt svar till kommissionen meddelar regeringen nu att den delar uppfattningen att de aktuella artiklarna inte "uttryckligen" har genomförts i svensk lagstiftning och att en lagändring är tänkt att träda i kraft den 1 juli nästa år.

Kerstin Ahlberg

Danmark genomför direktiv...

forts från sid 1

närmade sig en kontinentaleuropeisk modell. Följdlagstiftningen när det gällde deltidsskiftet innebar nämligen att de stora rikstäckande avtalen för den privata respektive den offentliga sektorn gjordes allmänt tillämpliga på arbetsförhållanden som inte omfattades av kollektivavtal. När visstidsdirektivet genomfördes valdes delvis en annan teknik, men följdlagstiftningen bygger i det stora hela på de kollektivavtal som slutits.

I *Sverige* var de fackliga organisationerna mycket angelägna om att direktiven skulle genomföras genom kollektivavtal. De offentliga arbetsgivarna var i princip positivt inställda, och företrädare för den svenska regeringen uttryckte en förhoppning om att parterna skulle använda den möjligheten. Men de privata arbetsgivarna i SAF/Svenskt Näringsliv ville inte vara med om en avtalsimplementering av de båda direktiven. Den enda farbara vägen blev därmed att genomföra dem genom lagstiftning. Det innebär nu inte ett så stort brott mot traditionen eftersom Sverige sedan mitten av 70-talet har betydligt mer av arbetsrättslig lagstiftning än Danmark. Samtidigt ligger SAFs/Svenskt Näringslivs motstånd mot att genomföra direktiven

genom kollektivavtal i logisk förlängning av organisationens generellt avvisande inställning till att ingå avtal på central nivå. Konkret ledde genomförandet av de båda direktiven dock till att flera existerande kollektivavtal förhandlades om, eftersom de innehöll särregler som kunde strida mot direktiven.

I *Finland* genomfördes direktiven först genom en lag, varefter de materiella reglerna om deltid och tidsbegränsad anställning togs in i kollektivavtal. På så sätt vill man försäkra sig om att tvister kan hanteras snabbt och effektivt i parternas eget tvistelösningssystem. Situationen är med andra ord rakt motsatt den i Danmark. Lagstiftningens företrädare är ett generellt drag i den finska arbetsmarknadsregleringen. Detta avspeglas också i det trepartssamarbete som de senaste tre årtiondena har lett till rikstäckande inkomstpolitiska uppgörelser. Det har varit staten som har banat väg för avtalen genom att knyta ihop skattereformer, ändringar i arbetsrätten och förbättrat socialt skydd med avtal om utvecklingen av löner och anställningsvillkor. Finland skiljer sig också, liksom Island, från de övriga tre länderna genom att ha en lagstiftning som gör kollektivavtal allmängiltiga.

I *Norge* genomfördes direktiven om deltidsskiftet respektive visstidsarbete via relativt begränsade revisioner av befintliga lagar, och det tycks också bara ha genomförts enstaka, mindre översyner av existerande kollektivavtal. Principiellt har samspelet mellan lag och kollektivavtal varit identiskt med det som ägt rum i Sverige.

På *Island* lyckades man på det privata området genomföra deltidsskiftet genom kollektivavtal. Lagen om allmängiltigförklaring av kollektivavtal garanterade att alla relevanta löntagargrupper täcktes av avtalet. Annorlunda gick det med förhandlingarna om tidsbegränsad anställning. På grund av oenighet, dels om hur bestämmelserna om åtgärder för att förhindra missbruk skulle utformas, dels om vilka grupper på arbetsmarknaden som skulle räknas som tidsbegränsat anställda, fick man ge upp försöken att sluta avtal och överlåta arbetet till lagstiftaren.

Søren Kaj Andersen
FAOS, Köpenhamns universitet

Søren Kaj Andersen (red), Kerstin Ahlberg, Niklas Bruun, Kristine Nergaard och Aslög Rask: "EU og det nordiske spil om lov og aftale", Working Life Research in Europe No 2:2003. Rapporten kan laddas ned på Forum för forskning om arbetsrätt (<http://arbetsratt.arbetslivsinstitutet.se>) eller beställas från Arbetslivsinstitutets förlagstjänst.

Byggnads berett slopa organisationsklausuler efter kritik från Europarådet

Organisationsklausuler i svenska kollektivavtal skall sommaren 2005 vara ett minne blott. Detta och ett vägledande principutlåtande om tillåtligheten av s k granskningsarvoden är resultatet av ett klagomål från Svenskt Näringsliv till Europarådet. Klagomålet gällde frågan om skyddet för den negativa föreningsfriheten i svensk rätt är tillräckligt för att leva upp till åtagandena enligt Europarådets sociala stadga.

Genom det kollektiva klagomålsförfarandet, som Svenskt Näringsliv alltså utnyttjat i detta fall, ges vissa organisationer med särskilt intresse i stadgans rättigheter möjlighet att få prövat om nationell rätt är förenlig med stadgans krav. Klagomålen behandlas och avgörs av Europeiska kommittén för sociala rättigheter (sociala kommittén). Europarådets Ministerkommitté kan sedan anta en resolution med anledning av sociala kommitténs beslut.

I sitt klagomål hävdade Svenskt Näringsliv att Sverige bröt mot stadgans artikel 5 som skyddar föreningsfriheten. Det var särskilt dess negativa aspekt som berördes och det av två skäl: för det första på grund av att svenska kollektivavtal fortfarande kan innehålla organisationsklausuler, d v s krav på att arbetsgivaren bara skall anställa folk med visst fackligt medlemskap, och för det andra på grund av att organiserade kan få betala s k granskningsarvoden, d v s kollektivavtalsbaserade obligatoriska löneavdrag som finansierar viss facklig verksamhet.

När det gällde organisationsklausulerna var sociala kommittén enig – organisationsklausuler begränsar arbetstagarens fria val att ansluta sig, bilda en ny eller inte ansluta sig till en fackförening. Sådana klausuler står således i strid med stadgans artikel 5. När föreningsfriheten inskränks genom avtalsklausuler ansvarar staten, enligt kommittén, för att klausulerna upphävs eller inte kan tillämpas. Ministerkommittén antog också en resolution som underströk sociala kommitténs beslut

på den här punkten.

När det gällde granskningsarvodena var sociala kommittén inte lika kategorisk. Huvudsyftet med dessa är att finansiera fackföreningens löneövervakning. Att de är obligatoriska anses inte i sig kränka föreningsfriheten eftersom de inte medför att arbetstagaren blir medlem i den mottagande fackföreningen.

I det aktuella fallet rådde emellertid tvivel om vad arvoden egentligen användes till. Om de användes till annat än löneövervakning skulle de åtminstone delvis tas ut i strid med artikel 5. Avgörande för om arvoden är förenliga med stadgan är alltså vad de används till och om de är proportionella mot kostnaderna för den aktuella tjänsten och till den nytta löneövervakningen medför för arbetstagarna. I det här fallet ansåg sig kommittén inte ha tillräckligt med information för att göra en sådan bedömning. Istället överlät den åt de nationella domstolarna att avgöra frågan utifrån de angivna principerna och, om så inte är möjligt, åt lagstiftaren att tillse att domstolarna skall kunna göra sådana bedömningar. Frågan om huruvida granskningsarvodena kränker fören-

ingsrätten besvarades därför inte. Ministerkommittén kommenterade heller inte situationen.

När det gäller organisationsklausuler tycks regeringen och Byggnadsarbetareförbundet, som har den största andelen organisationsklausuler i sina hängavtal, vara eniga om att dessa skall bort. I fråga om granskningsarvodena är läget mer oklart. AD har tidigare valt att avvisa kritik mot granskningsarvoden och deklarerat att den inte ser som sin uppgift att utvidga skyddet för den negativa föreningsfriheten i svensk rätt (AD 20/2001). Om inte sociala kommitténs uttalande får den att ändra hållning överläts frågan till lagstiftaren. Regeringen tycks dock inte anse att hanteringen av granskningsarvodena föranleder någon åtgärd. Inte heller Byggnads anser att det sätt som frågan behandlats på i Europarådet innebär att klausulerna om granskningsarvoden skulle behöva uteslutas ur framtida avtal.

Petra Herzfeld Olsson

Complaint No 12/2002
Report to the Committee of Ministers
Committee of Ministers Resolution
ResChS(2003)1

Oavgjort i dansk-svensk tvist om stridsåtgärder

Generaladvokaten Jacobs går delvis på rederiets linje i frågan om vilken domstol som är rätt forum i målet om svenska SEKO Sjöfolks stridsåtgärder mot det danska fraktfartyget Tor Caledonia (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2002 sid 3). Rederiet har stämt fackförbundet inför den danska Arbejdsretten och yrkat att denna förklarar stridsåtgärderna olagliga. SEKO Sjöfolk har yrkat att talan skall avvisas med hänvisning till huvudregeln i Brysselkonventionen, som säger att talan skall väckas i den stat där svaren har sin hemvist, d v s Sverige. Rederiet åberopar i stället konventionens artikel 5.3, enligt vilken talan om skadeståndsansvar utanför avtalsförhållande kan väckas i den ort där skadan inträffade.

De frågor som Arbejdsretten bitt EG-domstolen svara på rör dels om

rederiets talan avser skadestånd utanför avtalsförhållande i Brysselkonventionens mening, dels om en skada som orsakas av stridsåtgärder i Sverige kan anses ha uppkommit i flaggstaten, d v s Danmark.

I sitt förslag till dom svarar generaladvokaten Jacobs att talan i och för sig avser skadestånd utanför avtalsförhållande, trots att själva skadeståndsyrkandet inte kan prövas i Arbejdsretten utan avgörs i en annan domstol. För att avgöra om Arbejdsretten är rätt forum måste den emellertid också med ledning av EG-domstolens praxis fastställa i vilken ort stridsåtgärderna har lett till skada. Fartygets nationalitet är då inte relevant, framhåller Jacobs. **KA**

Mål nr C-18/02, Danmarks rederiförening för DFDS Torline A/S mot LO Sverige, SEKO Sjöfolk, generaladvokatens förslag till dom den 18 september 2003

Drogtester, kameraövervakning och e-post regleras i finsk lag

Ett lagförslag med bestämmelser om skydd för arbetstagares integritet i samband med narkotikatester, kameraövervakning och användning av e-post har lagts fram i Finland.

EUs personuppgiftsdirektiv (95/46/EG) genomfördes i Finland genom en ny personuppgiftslag (1999:423). När senare också en lag om integritetsskydd i arbetslivet (2001:477) stiftades krävde riksdagen att regeringen skulle bereda kompletterande bestämmelser (se *EU & Arbetsrätt* nr 2/2001 sid 2). En arbetsgrupp offentliggjorde i juni i år ett utkast till en regeringsproposition i ärendet. Arbetsgruppen var tillsatt av arbetsministeriet och hade trepartssammansättning och dess rapport var enhällig.

Narkotikatestning: Den föreslagna regleringen gäller både förutsättningarna för narkotikatester och de-

ras genomförande samt behandling av resultaten. Skilda förutsättningar gäller för drogtestning av den som skall anställas och för den som redan är anställd. I båda fallen gäller dock att arbetstagarens samtycke aldrig är en tillräcklig förutsättning för att genomföra drogtest.

Tröskeln för när testning är tillåten är lägre vid rekrytering än då redan anställda testas, men testet är frivilligt för den arbetsökande. Det är enbart en arbetsökande som valts till ett jobb som kan testas. Vägran kan vara en godtagbar grund för arbetsgivaren att låta bli att anställa. Den som är anställd är däremot skyldig att genomgå drogtestning, då de lagbestämda förutsättningarna är uppfyllda. För att testning skall vara tillåten måste det finns en skriftlig plan för bekämpande av narkotika på arbetsplatsen.

Regleringen bygger på att arbets-

tagaren på arbetsgivarens bekostnad genomgår testet hos en legitimerad hälsovårdsenhet. Arbetstagaren får ett intyg som han ger till arbetsgivaren. De uppgifter som får ingå i intyget definieras. Vid rekrytering kan en arbetstagare sålunda lämna saken därefter efter att ha fått intyget.

Kameraövervakning regleras i nuläget huvudsakligen genom personuppgiftslagen. Arbetsgruppen föreslår särskilda kriterier för kameraövervakning. Enligt huvudregeln får övervakningen inte ske för att bevakna en enskild eller vissa arbetstagare på arbetsplatsen. Lagförslaget anger också kamerafria zoner såsom sanitets- och omklädningsrum eller en arbetstagarens enskilda arbetsrum.

E-post: Med bestämmelserna om skydd för en arbetstagares e-post vill arbetsgruppen dels trygga konfidentialiteten för arbetstagares privata kommunikation, dels trygga arbetsgivarens möjligheter att hantera sin post vid arbetstagarens frånvaro.

Anders von Koskull

Ingen resning i mål om lönediskriminering

Arbetsdomstolens rättstillämpning stred inte uppenbart mot vare sig jämställdhetslagen eller EG-rätten när domstolen friade länsstyrelsen i Skåne län i ett mål om lönediskriminering. Det anser den svenska Högsta domstolen som avslagit SACO-S ansökan om resning i målet (se *EU & Arbetsrätt* 4/2001 sid 4).

Målet rörde frågan om staten hade gjort sig skyldig till otillåten lönediskriminering när två nyanställda män fick högre löner än en kvinna som tillsvidareanställdes vid samma tid som männen efter att ha haft ett vikariat. Det var ostridigt i målet att kvinnan och männen utförde likvärdigt arbete.

AD prövade i domen (AD 2001 nr 51) om de uppgivna förklaringarna till arbetsgivarens lönepraxis motsvarade verkliga behov hos arbetsgivaren och om förklaringarna var adekvata och nödvändiga för att uppnå det eftersträlvade resultatet. AD fann då att skillnaderna i lön inte hade vare sig direkt eller indi-

rekt samband med arbetstagarnas könstillhörighet, utan med marknadsituationen och lönesystemets utformning. Männen kom från anställningar där löneläget var högre än hos länsstyrelsen och som nyanställda skulle de inte få någon löneförhöjning vid kommande lönerevision, vilket den tillsvidareanställda kvinnan fick. **Hanna Lindström**

Mål nr Ö 4141-01, Högsta domstolens beslut den 30 juni 2003

Kommissionen vill ha europeiskt avtal om pensioner

Det behövs en europeisk reglering som gör att arbetstagare som flyttar mellan medlemsstater inte förlorar sin intjänade tjänstepension. Det anser europeiska kommissionen, som i ett samrådsdokument livligt uppmuntrar de europeiska organisationerna för arbetsgivare och arbetstagare att sluta ett kollektivavtal om detta. Kommissionen påpekar bl a att parterna i avtalet om visstidsarbete själva har understrukit att pensionssystemen behöver reformeras, i synnerhet så att

intjänade rättigheter kan överföras.

Europafacket styrelse är i princip positiv, och hoppas kunna få arbetsgivarorganisationen UNICE med på en gemensam skrivelse till kommissionen för att avstyra att den sätter igång en lagstiftningsprocess.

Samtidigt pågår nu förhandlingar mellan Europafacket, UNICE och CEEP om ett "frivilligt" avtal om stress i arbetslivet, d v s ett avtal som inte skall göras rättsligt bindande genom ett direktiv utan genomföras i medlemsstaterna av parterna på nationell nivå.

Det första avtalet av detta slag som slöts förra året och handlar om distansarbete (se *EU & Arbetsrätt* 2/2002 sid 1) har fått centralorganisationerna på den svenska arbetsmarknaden att enas om gemensamma riktlinjer för hur det skall genomföras. Riktlinjerna säger inte mycket mer än det som står i själva avtalet. Organisationerna har dock enats om att gemensamt stå för den rapportering till de europeiska avtalsparterna som skall vara inne senast 2005, och att den även skall omfatta åtgärder som vidtagits på bransch-, sektor- och/eller företags-/myndighetsnivå. **Kerstin Ahlberg**

Varför svarade inte EG-domstolen på frågan om deltidssdirektivet?

Varför tillämpade EG-domstolen inte deltidssdirektivet när tyskan Erika Steinicke klagade på att hon blev särbehandlad i egenskap av deltidsarbetande?

Målet rörde en reglering som ger federala tjänstemän rätt att gå ner på deltid från 55 års ålder. Syftet är arbetsmarknadspolitiskt – genom att äldre tjänstemän går ned i arbetstid skall nya arbetstillfällen skapas. Därför uppmuntras de att utnyttja den här möjligheten genom att de får högre lön och bättre pension än normalt för samma deltidsarbete.

Före den 1 juli år 2000 var det emellertid en förutsättning för att tjänstemannen skulle kunna få deltidssarbete på grund av ålder att han eller hon hade arbetat heltid under åren närmast innan. Erika Steinicke hade bara haft en deltidstjänst. Trots det ansökte hon om att få ansluta sig till systemet – lön och pensionsvillkor var som sagt extra förmånliga. När hon fick avslag klagade hon till förvaltningsdomstolen och anförde att det innebar indirekt könsdiskriminering att endast de som haft heltidsarbete kunde få deltidssarbete på grund av ålder. Förvaltningsdomstolen bad EG-domstolen ge besked om huruvida reglerna stred mot likabehandlingsdirektivet (76/207) och/eller deltidssdirektivet (97/81).

Erika Steinicke hade ansökt om att anslutas till systemet från den 1 oktober 1999. Medlemsstaternas frist för att genomföra deltidssdirektivet löpte ut drygt tre månader senare. Generaladvokaten slog därför utan närmare motivering fast att deltidssdirektivet var tillämpligt åtminstone på en del av tvisten. Och hans slutsats blev att i första hand deltidssdirektivet, men – i den mån

som betydligt fler kvinnor än män arbetar deltid – även likabehandlingsdirektivet, utgör hinder för en sådan bestämmelse som den tyska.

Men EG-domstolen uttalar sig överhuvudtaget inte om deltidssdirektivet. Efter att ha konstaterat att likabehandlingsdirektivet är tillämpligt skriver domstolen: ”Med hänsyn till det förhållandet att regler rörande arbetsvillkor, i den mening som avses i artikel 5.1 i direktiv 76/207, införts genom det system

EG-DOMSTOLEN

som är i fråga ..., saknas det anledning att i förevarande fall pröva om direktiv 97/81 är tillämpligt...”

Det är inte ovanligt att EG-domstolen nöjer sig med att uttala sig om tolkningen av endera av de rättsakter som en nationell domstol frågar om, ifall den anser att detta räcker för att den nationella domstolen skall kunna avgöra målet. Kanske är förklaringen här inte märkvärdigare än så.

Men varför i så fall välja likabehandlingsdirektivet, som ju bara indirekt rör deltidssarbete, när det finns en reglering som specifikt handlar om deltidssarbetandes villkor?

En förklaring kan vara att förvaltningsdomstolen uttryckligen hade ställt sin fråga mot bakgrund av det förhållandet att betydligt fler kvinnor än män utslöts från möjligheten att ansluta sig till systemet.

En annan möjlighet är att EG-domstolen ansåg det onödigt att dra in deltidssdirektivet eftersom det inte var tillämpligt på hela den period som tvisten gäller.

Kanske finns det även en tredje tänkbar förklaring: EG-domstolen konstaterar att det tyska systemet rör

”arbetsvillkor, i den mening som avses i artikel 5.1 i direktiv 76/207”. Men deltidssdirektivets antidiskrimineringsregel talar inte om ”arbetsvillkor” utan om ”anställningsvillkor”¹. Motsvarande uttryck på engelska, som är deltidssdirektivets originalspråk, är ”working conditions” respektive ”employment conditions”. Termerna är inte nödvändigtvis synonyma. Till exempel var de europeiska arbetsgivarorganisationerna UNICE och CEEP i ett skede i förhandlingarna om villkoren för anställda i bemanningsföretag beredda att godta att vissa ”working conditions”, t ex arbetstider, skulle vara desamma för inhyrda arbetstagare som för arbetstagarna i användarföretagen, medan de under inga omständigheter kunde gå med på samma princip när det gällde ”employment conditions”, exempelvis lön. Kanske är förklaringen till EG-domstolens tystnad när det gäller deltidssdirektivet helt enkelt att ledamöterna inte kunde enas om huruvida direktivet var tillämpligt på det tyska systemet, som ju rörde ”arbetsvillkor”. Och därmed blev det nödvändigt att passa.

Under alla omständigheter blir det spännande när domstolen så småningom blir tvungen att uttala sig om tolkningen av deltidssdirektivet. Om den anser distinktionen mellan arbetsvillkor och anställningsvillkor relevant får direktivet ett snävt tillämpningsområde. Och vi har fått ett intrikat gränsdragningsproblem på halsen.

Kerstin Ahlberg

Mål nr C-77/02, Erika Steinicke mot Bundesanstalt für Arbeit, dom den 11 september 2003

¹ I den svenska versionen används båda termerna men i de sju övriga språkversioner som jag själv kan kontrollera används konsekvent uttryck som motsvarar det svenska ”anställningsvillkor”.

Prenumerera gratis på *EU & arbetsrätt*

Du kan beställa en kostnadsfri prenumeration på *EU & arbetsrätt*, som kommer med fyra nr/år. Mejla till kerstin.ahlberg@arbetslivsinstitutet.se eller sänd kupongen till Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-113 91 Stockholm, Sverige. Fax nr +46 (0)8 619 67 95

NAMN _____

FÖRETAG/ORGANISATION _____

ADRESS _____

POSTADRESS _____

LAND _____

Staten kan bli skadeståndsansvarig om Arbetsdomstolen tillämpar EG-rätten fel

En medlemsstat är skadeståndsansvarig för skada som har vållats enskilda genom sådana överträdelse av gemenskapsrätten som skett genom domstolsbeslut, också i högsta instans. Det har EG-domstolen nu slagit fast i en principiellt viktig dom, som ger exempelvis Arbetsdomstolen anledning att fästa särskilt avseende vid domsmotiveringarna i mål med anknytning till EG-rätten.

Som *EU & arbetsrätt* tidigare rapporterat (nr 2/2003 sid 1) rörde målet en professor Köbler vid universitetet i Innsbruck i Österrike, som nekats tjänsteårstillägg eftersom han inte fått räkna sig till godo tjänstgöringstid som professor utanför Österrike. Den österrikiska förvaltningsdomstolen hade i sista instans bestämt att Köbler saknade rätten till löneförhöjningen.

Köbler väckte då skadeståndstalan mot den österrikiska staten. Han menade att förvaltningsdomstolens beslut innebar en överträdelse av gemenskapsrätten och att medlemsstaten därför ådragit sig skadestånds-

ansvar. Han krävde ersättning för de uteblivna lönetilläggen. Den domstol som prövade skadeståndstalan i Österrike riktade en rad tolkningsfrågor till EG-domstolen och ville bland annat veta om och under vilka förutsättningar staten blir skade-

EG-DOMSTOLEN

ståndsansvarig som en följd av att medlemsstatens högsta domstolsinstans dömt i strid mot EG-rätten.

Och EG-domstolen slog alltså fast att även sådana överträdelse av gemenskapsrätten som sker genom domstolsbeslut i högsta instans medför skadeståndsansvar för staten. Liksom generaladvokaten konstaterade EG-domstolen vidare att den österrikiska förvaltningsdomstolen hade överträtt gemenskapsrätten och dömt fel. Men den tillade också att överträdelsen inte varit så uppenbar att skadeståndsansvar faktiskt hade inträtt.

Domens centrala budskap är att kriterierna för skadeståndsansvar är enhetliga, oberoende av vilken myn-

dighetsnivå som orsakat skadan. Skadeståndsansvar uppstår då

- en rättsregel som ger enskilda rättigheter har överträtts,
- överträdelsen är tillräckligt klar
- och det finns ett direkt orsakssamband mellan överträdelsen och en skada som de drabbade lidit.

Vidare fastslås att det är den nationella domstolens sak att fastställa om överträdelsen in casu är tillräckligt klar för att skadeståndsansvar skall inträda (även om EG-domstolen i just detta fall ansåg sig ha tillgång till alla uppgifter som krävdes för att kunna avgöra också denna fråga).

Domen innebär att också till exempel domslut från arbetsdomstolarna i Norden i vissa fall kan bli föremål för skadeståndstalan i allmän domstol. Möjligheten är ingalunda rent teoretisk och den ger domstolarna anledning att fästa särskilt avseende vid domsmotiveringarna i mål med EU-rättsrelevans.

Niklas Bruun

Mål nr C-224/01, Gerhard Köbler mot Österrike, dom 30 september 2003

Världskongress med regional prägel

Den 17:e arbetsrättsliga världskongressen inom International Society for Labour Law and Social Security, som hölls i Montevideo i september verkade vara en regional kongress. Av 855 deltagare från 45 länder var 365 från Uruguay, och även i övrigt var det sydamerikanska inslaget påtagligt. 45 procent av deltagarna var kvinnor.

Generalrapporterna höll hög nivå. Första dagen redovisade Mario Grandi (Italien) och Yasuo Suwa (Japan) sin generalrapport i ämnet "The agents of collective bargaining". Rapporten föranledde en animerad debatt om på vilket sätt fackliga organisationer var representativa i förhållande till de arbetstagare som de var satta att företräda. Detta var egentligen en för svenska förhållanden mindre intressant fråga. Problemet är ju mest akut i länder med

låg organisationsgrad. Den andra dagen ägnades diskussionen åt "Labour law and the fundamental rights of the person". Generalrapporten hade skrivits av Fernando Valdés Dal-Ré (Spanien). Jag gjorde den reflexionen att skyddet för dessa fundamentala rättigheter är överlag bättre säkrat i Sverige, med stöd av lagstiftning eller kollektivavtal, än av de rättskällemässigt högre normer som följer av konstitutionella bestämmelser i flera länder. Den sista dagen stod ämnet "Social protection for the unemployed" på dagordningen. Fjorton talare var anmälda varav inte mindre än tretton kom från Sydamerika och en från övriga världen (undertecknad). Jag ifrågasatte var incitamenten fanns i dessa system för att nedbringa t ex långtidsarbetslösheten. Generalrapporten var beredd av Mario Pasco från det privata katolska universitetet i

Lima i Peru, ett av de bästa universitetet i Sydamerika. Rapporten är ett gediget arbete som ger både överblick och en detaljerad beskrivning av hur arbetslöshetsstödet ser ut i olika länder. I vissa länder finns inget stöd över huvud taget. Svenska rapportörer i de olika ämnena var Örjan Edström, Sören Öman och Kerstin Ahlberg.

Konferensen var välorganiserad. Världorganisationen i Montevideo måste ges ett högt betyg, med undantag för att den inte lyckades få fram en lista på samtliga deltagare innan konferensen var slut. Det var en besvikelse att generalrapporterna inte gjorts tillgängliga på kongressens hemsida, som vid den europeiska regionala kongressen i Stockholm år 2002. Inte heller förekom några "workshops" som vid världskongressen i Jerusalem år 2000 och i Stockholm.

Ronnie Eklund
professor, Stockholms universitet

Grundlig skildring av facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet

Petra Herzfeld Olsson: *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet*, Iustus förlag 2003, 647 sid, ISBN 91-7678-531-9

I BOKHANDELN

Facklig föreningsfrihet har som grundläggande funktion att ge underlag för arbetstagarnas inflytande över produktionsresultatens fördelning. Med tiden har dock denna frihet kommit att betraktas också som en del av den åsiktsfrihet som kännetecknar ett öppet demokratiskt samhälle. Föreningsfriheten är nu klassificerad som mänsklig rättighet i en rad folkrättsliga dokument, såväl i konventioner från FN och ILO som i europeiska överenskommelser.

Föreningsfrihetens innebörd i internationella dokument står i centrum för Petra Herzfeld Olssons avhandling "Facklig föreningsfrihet

som mänsklig rättighet". Begreppet facklig föreningsfrihet avgränsar hon så att det omfattar inte bara arbetstagares positiva och negativa föreningsrätt utan också fackförenings rätt att förhandla och vidta stridsåtgärder. Hon analyserar de olika folkrättsliga instrumenten och påvisar vissa skillnader i tolkningen.

Framställningen bygger på en omfattande inventering av hur konventionerna har tolkats av de organ – mestadels expertkommittéer av olika slag – som har till uppgift att öververka nationell tillämpning. Materialet har delvis varit svårtillgängligt, och det har sitt värde att organens ställningstaganden på detta sätt presenteras i strukturerad form. Ett avslutande kapitel behandlar svensk rätt i belysning av de internationella instrumenten.

För *EU & arbetsrätts* läsekrets torde ett omfattande kapitel om föreningsfriheten som grundläggande rät-

tighet i EU vara av särskilt intresse. Här analyseras bl a den i Nice år 2000 antagna stadgan. Dess regler skall enligt framtidskonventets förslag i juli 2003 bilda avdelning 2 av EUs tilltänkta grundlag. Beträffande artikel 28 om rätten till förhandling och stridsåtgärder påvisar författaren klarsynt att ordalagen är sådana att de nationella ordningarna inte rubbas, något som gör regleringen på europeisk nivå innehållslös, om den inte tillskrivs en underförstådd kärna av materiell substans.

I syfte att ge en smula föreningsrättsligt skydd i svensk rätt åt arbetsökande nämner författaren som en tänkbar grund förbudet mot diskriminering på grund av "övertygelse" i direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78). Vid den svenska implementeringen i den delen har dock begreppet bestämts restriktivt till att avse endast "annan trosuppfattning" (SFS 2003:308).

Även om beskrivningen och analysen av det omfattande materialet i allt väsentligt framstår som nyanserad och vederhäftig, går avhandlingen inte fri från invändningar. Bokens omfång, drygt 600 sidor, borde ha bantats genom reducering av ämnen eller material. Ett exempel gäller de två FN-konventionerna 1966 om medborgerliga och politiska respektive ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Praxis om dessa konventioner avser ofta beteenden som knappast har intresse i ett nordiskt perspektiv.

Författaren döljer inte sin sympati för att föreningsfriheten ges vidsträckt omfång, men är berömvärdt objektiv i sin redovisning av materialet. Någon gång kan dock en läsare tycka att hon borde ha gett större tyngd åt principen att konventioner på detta område brukar ge staterna "a wide margin of appreciation".

Som helhetsomdöme får sägas att Petra Herzfeld Olsson genom sin avhandling på värdefullt sätt har vidgat vår kunskap och fördjupat vår förståelse för den internationella regleringen av föreningsfriheten.

Tore Sigeman
professor emeritus

NYA MÅL

Likalön, likabehandling

C-191/03, North Western Health Board mot Margaret McKenna

Frågor om likabehandlingsdirektivets och likalönprincipens tillämpning på ett sjukledighetssystem som jämställer anställda som blir sjuka på grund av graviditet med dem som blir sjuka av andra skäl.

C-203/03, Kommissionen mot Österrike
Är det förenligt med likabehandlingsdirektivet att förbjuda kvinnor att arbeta i underjordsgruvor, i övertrycksomgivning och med dykning?

C-218/03, Kommissionen mot Grekland
Grekland har inte genomfört bevisbördedirektivet i tid.

Kollektiva uppsägningar

C-188/03, Irmtraud Junk mot Rechtsanwalt Wolfgang Kühnel som konkursförvaltare för AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH
Syftar begreppet "Entlassung" i direktivet om kollektiva uppsägningar på den första handling som vidtas för att avsluta anställningen eller på anställningsförhållandets upphörande

vid uppsägningstidens slut? Krävs det att såväl överläggningar enligt artikel 2 som anmälan till den behöriga myndigheten har avslutats innan uppsägningen delges?

Arbetsmiljö

C-82/03, Kommissionen mot Italien

Ett företag har klagat på hur Italien har genomfört direktivet om säkerhet och hälsa vid användning av arbetsutrustning. De italienska myndigheterna har inte besvarat kommissionens frågor med anledning av klagomålet.

Arbetstid

C-313/03, Kommissionen mot Italien

C-326/03, Kommissionen mot Österrike
Enligt kommissionen har Italien och Österrike inte i tid genomfört direktivet om arbetstiden för sjömän.

Fri rörlighet

C-232/03, Kommissionen mot Finland

Arbetstagare som bor i Finland men som är anställda utomlands kan inte använda tjänstebilar som arbetsgivaren tillhandahåller om inte bilskatt betalas i Finland. Enligt kommissionen hindras de därmed från att ta anställning i andra medlemsstater när den bil som hör till anställningen skall användas i båda länderna.

PORTO
BETALT

Posttidning-B

Arbetslivsinstitutet
SE-113 91 STOCKHOLM
Sverige

Nyttig handbok om Europarådets sociala stadga

David Harris & John Darcy; *The European Social Charter*, 2 uppl, Transnational Publisher 2001, 431 sidor; ISBN 1-57105-060-4.

I BOKHANDELN

Europarådets sociala stadga antogs 1961 och en reviderad stadga 1996. Den reviderade stadgan innehåller en närmast uttömmande uppräkningslista av sociala grundläggande rättigheter, med bestämmelser som berör såväl kollektiv som individuell arbetsrätt. Sverige, Norge och Finland (men inte Danmark) har, med vissa reservationer, ratificerat såväl den ursprungliga som den reviderade stadgan. Övervakningen av stadgan hanteras genom ett rapporteringssystem och Europadomstolen är inte behörig att pröva överträdelse av denna. Bl a mot bakgrund härav har stadgan länge ansetts ha en svagare ställning än Europakonventionen om mänskliga rättigheter.

Det finns dock anledning att räkna med att stadgans betydelse kommer att öka. Ett skäl är att ett nytt, kollektivt klagomålsförfarande har inrättats, som ger vissa organisationer möjlighet att anföra klagomål mot en stat för bristande genomförande av stadgan. Med stöd av detta förfarande har Svenskt Näringsliv anfört att systemet med sk granskningsarvoden och bruket av organisationsklausuler strider mot stadgan (se sid 3 i detta nr). Ett annat skäl till

att den kan förväntas få ökad betydelse är att dess bestämmelser i stor utsträckning stått modell för många av bestämmelserna i EUs stadga om de grundläggande rättigheterna. Som bekant har det sk framtidskonventet föreslagit att denna skall införas med det grundläggande fördraget. Vid tolkningen EU-stadgan är det naturligt att beakta hur motsvarande bestämmelser i den sociala stadgan har tolkats. Man kan följaktligen förvänta sig att nordiska arbetsrättsjurister i fortsättningen allt oftare får anledning att beakta den sociala stadgan.

Den ledande handboken på området är utan tvekan David Harris och John Darcys kommentar, som nu föreligger i en andra upplaga. Harris, som ensam skrev den första upplagan, är professor i folkrätt vid universitetet i Nottingham och har varit medlem av den expertkommitté som övervakar efterlevnaden av stadgan. John Darcy arbetar vid Europarådets sekretariat för den sociala stadgan. Boken inleds med en beskrivning av stadgans utveckling. Därefter följer kommentarer till de olika artiklarna samt en redovisning av övervakningsprocedurerna.

Framställningen bygger på en omfattande redovisning av såväl förarbeten till stadgan som praxis från övervakningsorganen. Redovisningen framstår genomgående som vederhäftig. Författarna låter materialet tala för sig själv och undviker att tolka praxis som uttryck för generel-

la principer. Denna något kasuistiska analysmetod har sin motsvarighet i hur övervakningsorganen angriper fallen (vilket författarna kritiserar, sid 31), men gör det svårare för läsaren att dra slutsatser i frågor som ännu inte prövats. Kanske just mot denna bakgrund saknar man emellanåt en något fylligare redovisning av de förhållanden i olika medlemsstater som övervakningsorganen behandlar.

Jonas Malmberg



KALENDARIET

Arbetslivsinstitutets serie med öppna arbetsrättseminarier fortsätter

fredagen den 14 november kl 13-15

Lönekartläggning enligt jämställdhetslagen – tillämpningen av 2001 års regler

Inledare: *Susanne Fransson*, Höskolan i Trollhättan/Uddevalla och *Eberhard Stüber*, Jämo

Plats: Hörsalen på plan 6, Arbetslivsinstitutet, Vanadisvägen 9, Stockholm. Seminariet är kostnadsfritt och ingen föranmälan krävs.

torsdag den 27 november kl 9 – 13

Europarådets sociala stadga – innehåll och betydelse för svenska förhållanden

Seminariet hålls med anledning av att Europarådets kommitté för sociala rättigheter besöker Sverige. Särskild inbjudan

Närmare upplysningar: *Petra Herzfeld Olsson*, tel 08 – 619 67 89


Arbetslivsinstitutet

HANKEN
Svenska
handelshögskolan



Handelshøjskolen
i København

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, Kerstin Ahlberg, SE-113 91 STOCKHOLM. **Pressläggning:** 13 oktober 2003 **Nästa nr kommer:** december 2003.

Arbetsmiljöverkets tryckeri **ISSN** 1402-308