

ILO-KONVENTION UTMANAS I EG-DOMSTOLEN

Danmark och Finland försvarar krav på lön enligt kollektivavtalet för orten

Är det förenligt med den fria rörligheten för tjänster att kräva att en utländsk arbetsgivare betalar sin anställda lön enligt kollektivavtalet för orten där arbetet utförs och inte bara den minimilön som följer av allmängiltigförklarade kollektivavtal? Det är frågan i målet Dirk Rüffert mot Land Niedersachsen som nyligen kommit in till EG-domstolen och som kan innebära att det omstridda spörsmålet om EUs regler hindrar medlemsstaterna från att tillämpa ILOs konvention 94 slutligen får ett svar. Danmark och Finland har sedan länge ratificerat konventionen och i det svenska regeringskansliet övervägs nu om även Sverige ska göra det.

Enligt lagen i den tyska delstaten Niedersachsen måste företag som lämnar in anbud på offentliga bygguppdrag värda mer än 10 000 euro förbinda sig att betala sina arbetstagare minst den lön som gäller enligt kollektivavtalet för orten. Om de anlitar underleverantörer måste de se till att också dessa betalar sådana löner. Om någon av dem bryter mot denna förpliktelse riskerar huvudleverantören att både få betala ett kännbart vite och förlora kontraktet. Målet rör ett företag som anlitat en polsk underleverantör vars anställda betalades mindre än hälften av den kollektivavtalsenliga lönen.

Landesgericht Hannover skriver i sin inlaga till EG-domstolen att det är omstritt om delstatens lag är förenlig med EG-fördragets artikel 49 om fri rörlighet för tjänster. Domstolen gör ingen hemlighet av åt vilket håll den själv lutar. Lagen syftar

åtminstone delvis till att skydda tyska byggföretag från konkurrens från andra medlemsstater och ett sådant ekonomiskt syfte kan inte vara ett sådant tvingande hänsyn till allmänintresset som gör det berättigat att inskränka den fria rörligheten för tjänster, skriver den tyska domstolen. Som den ser det, är EG-domstolens praxis om minimilöner (Wolff & Müller, se *EU & arbetsrätt* nr 3-4/2004 sid 12, Portugaia, *EU & arbetsrätt* nr 1/2002 sid 6 och Mazzoleni) inte tillämplig eftersom de kollektivavtalsenliga villkoren på orten ligger betydligt högre än den minimilönereglering som är fastlagd i den tyska utstationeringslagen. Den menar också att regleringen inte jämställer utländska arbetstagare med tyska utan hindrar dem från att få arbete i Tyskland, då deras arbetsgivare förlorar den konkurrensfördel som de annars skulle ha haft.

Om EG-domstolen skulle hålla med den tyska domstolen skulle den samtidigt underkänna ILOs konvention 94 om arbetsklausuler i kontrakt där en offentlig myndighet är part. Enligt konventionen ska offentliga kontrakt innehålla klausuler som tillförsäkrar arbetstagarna minst lika förmånliga villkor som gäller enligt kollektivavtal på platsen där arbetet utförs. Konventionen har ratificerats av åtta av EUs medlemsländer, däribland Danmark och Finland (men inte Tyskland). Den finska regeringen kommer att yttra sig i målet till stöd för att den tyska lagstiftningen är förenlig med EG-rätten. Danmarks regering väntas

göra detsamma för att försvara den danska kollektivavtalsmodellen.

I Sverige är frågan högaktuell – och omstridd – efter att upphandlingsutredningen tidigare i år kommit till slutsatsen att det ”får anses osäkert” om konventionens krav är förenliga med EG-rätten. ILO-kommittén, med företrädare för arbetsgivare, fackliga organisationer och regeringen, ansåg i sitt yttrande över betänkandet att Sverige borde ratificera konventionen med hänsyn

- **Svensk blockad olovlig i Danmark** s 2
- **Rädda arbetsrättsforskningen!** s 3
- **Kontroversiell grönbok dröjer** s 4
- **Klargörande om visstidsanställning** s 6

till sina åtaganden mot ILO. Arbetsgivarnas representanter reserverade sig dock mot beslutet och sedan dess har en ny regering tillträtt. Den nya regeringen har ännu inte tagit ställning till frågan, men den har beslutat att inte yttra sig till EG-domstolen i Rüffert-målet.

Om den svenska regeringen hade yttrat sig i Rüffert-målet hade det också gett en fingervisning om hur den kommer att förhålla sig när La-val-målet tas upp till muntlig förhandling i EG-domstolen. Det rör ju ytterst möjligheten att kräva att utländska företag betalar sina utstationerade arbetstagare löner enligt svensk standard, inte bara minimilön (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2006 sid 2).

Kerstin Ahlberg

Mål C-346/06 Rüffert

Svensk blockad blev olovlig när Arbejdsretten dömde enligt dansk lag

Den blockad som det svenska SEKO Sjöfolk varslade om för att få kollektivavtal för den polska besättningen på det danskflaggade fartyget *Tor Caledonia* ska bedömas enligt dansk rätt. Och enligt dansk rätt var blockaden olovlig. Det blev den danska Arbejdsrettens dom när den avgjorde målet mellan Danmarks Rederiforening/DFDS Torline A/S och svenska LO/SEKO Sjöfolk.

Tor Caledonia var registrerat i det danska internationella skeppsregistret, DIS. Konfliktvarslet sändes från Sverige till det danska rederiet, som beslöt att ta *Tor Caledonia* ur drift och hyra in ett annat skepp. Detta orsakade rederiet extra kostnader som det kräver att SEKO ska ersätta. Förutsättningen för att fackförbundet ska bli ersättningskyldigt är att konfliktvarslet är olovligt. Och frågan om varslet var olovligt har nu alltså avgjorts av Arbejdsretten.

Domen tar ställning till tre frågor: 1) Jurisdiktionsfrågan (kan talan väckas i Danmark eller ska den, som SEKO hävdade, väckas i Sverige?) 2) lagvalsfrågan (ska saken prövas enligt dansk eller, som SEKO hävdade, enligt svensk rätt?) och 3) är aktionen lovlig enligt dansk rätt?

Den första frågan har varit förelagd EG-domstolen för ett förhandsavgörande där Arbejdsretten ställde en rad frågor om tolkningen av artikel 5.3 i Brysselkonventionen om domstols behörighet (C-18/02, se *EU & arbetsrätt* nr 1/2004 sid 7). Enligt denna kan talan om skadestånd utanför avtalsförhållanden väckas på den ort där skadan inträffade. EG-domstolen slog fast att begreppet "talan om skadestånd utanför avtalsförhållanden" omfattar talan om lovligheten av kollektiva stridsåtgärder. Då en skadegörande handling har vidtagits i ett land men har effekt i ett annat, kan käranden välja mellan att väcka talan i det land där den skadevällande handlingen vidtoges eller i det land där den har effekt. När det sedan gäller frågan var en handling faktiskt har utförts och var dess verkningar inträder ska detta avgöras av den nationella domstolen. Vilket

land som är flaggstaten (här Danmark) är bara en omständighet bland andra som har betydelse vid denna bedömning. Talan kunde alltså inte väckas i Danmark enbart därför att fartyget var registrerat där. Arbejdsretten fann ändå att den potentiellt skadevällande handlingen (konfliktvarslet) som vidtagits i Sverige hade verkningar i Danmark. Talan kunde följaktligen väckas i Danmark.

Lagvalsfrågan behandlade Arbejdsretten jämförelsevis kortfattat. Den konstaterade att det följer av dansk rätts allmänna regler om lagval att tillåtligheten av stridsåtgärder rörande arbete på ett danskt fartyg ska avgöras enligt dansk rätt. Detta

NORDISK PRAXIS

gäller också utländska fackföreningars stridsåtgärder för att åstadkomma kollektivavtal för sådant arbete. Arbejdsretten såg ingen anledning att frånga denna regel, som underlättar internationell fartygstransport genom att låta flaggans lag vara avgörande framför lagen i de länder som fartygen trafikerar. Saken skulle alltså avgöras enligt dansk rätt.

Frågan om lagval i samband med fackliga aktioner är aktuell med anledning av förslaget till förordning om tillämplig lag för utomobligatoriska förpliktelser, den s k Rom II. Det förefaller nu klart att den kommer att innehålla en regel som innebär att tillämplig lag för förpliktelser som har sitt ursprung i en varslad eller genomförd facklig aktion ska vara lagen i det land där aktionen ska äga rum eller har ägt rum (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2006 sid 4). Överfört till *Torline*-målet skulle det vara svensk rätt. Arbejdsrettens dom i lagvalsfrågan har därför knappast framtiden för sig. Det är dock en komplikation att Danmark står utanför samarbetet om rättsliga och inrikes frågor i EU, inbegripet den internationella privaträtten, på grund av de danska reservationerna i samband med att Maastricht-fördraget antogs. Rom II-förordningen kommer därför, liksom förordningen om domstols behörighet och er-

kännande av domar på privaträttsens område, den s k Bryssel I (44/2001), inte omedelbart att gälla i Danmark.

För den händelse Arbejdsretten skulle komma fram till att stridsvarslet skulle bedömas enligt dansk rätt, hade SEKO yrkat att talan skulle ogillas. Förbundet menade att lagen om danskt internationellt skeppsregister (DIS-lagen) diskriminerar utländska sjömän på grund av deras nationalitet och strider mot EG-fördragets regler om fri rörlighet för arbetstagare och för tjänster.

Enligt DIS-lagens 10 § 3 st kan kollektivavtal som har ingåtts av en utländsk facklig organisation (här SEKO) för anställda på fartyg i detta register enbart omfatta personer som är medlemmar i organisationen eller medborgare i det land där organisationen hör hemma (här Sverige). Arbejdsretten slår fast att ett sådant kollektivavtal som SEKO krävde för den polska besättningen skulle strida mot DIS-lagens ordalydelse. Arbejdsretten har tidigare fastslagit att både den regeln och 10 § 2 st, enligt vilken kollektivavtal som ingås av danska fackföreningar enbart kan omfatta sjömän som är bosatta i Danmark eller som ska jämställas med danska medborgare, avspeglar relevanta objektiva skillnader i de anställdas levnadsvillkor. Arbejdsretten fann inte anledning att ändra den bedömningen, och den fann inte att bestämmelserna strider mot vare sig fördragets artikel 39 om arbetskraftens fria rörlighet eller artikel 49 om fri rörlighet för tjänster.

Frågan om DIS-lagen strider mot EUs regler om fri rörlighet är mycket omstridd i Danmark. Efter klagomål från en polsk fackförening sände kommissionen i oktober 2004 en formell underrättelse, där den hävdade att polska sjömän på danska fartyg inte har samma rätt som danska sjömän att organisera sig fackligt, och att polska och danska sjömän behandlas olika på grund av nationalitet när det gäller lön och andra arbetsvillkor. Den danska regeringen avvisade kritiken men sade sig vara beredd att diskutera mindre justeringar i lagen.

Ruth Nielsen

Mål A2001.335 dom 31 augusti 2006
www.arbejdsretten.dk

Arbetslivsinstitutets unika arbetsrättsforskning måste bevaras!

Den nya svenska regeringen har beslutat att Arbetslivsinstitutet skall läggas ned. Det vore djupt beklagligt om detta får till följd också att den arbetsrättsforskning som bedrivits vid ALI upphör. Om den fackliga kompetens och verksamhet som arbetsrättsenheten vid ALI representerar inte bevaras, innebär det en svår förlust för den hela tiden nödvändiga kunskapsutvecklingen på det arbetsrättsliga fältet, inte bara i ett svenskt och nordiskt utan även i ett europeiskt sammanhang.

Den stadigt ökande internationaliseringen har manifesterat sig också på det arbetsrättsliga området. Den internationella arbetsrätten har blivit allt viktigare, till en del med ILOs och Europarådets konventioner men i synnerhet genom EU/EES-rätten. I själva verket har de flesta arbetsrättsliga lagstiftningsärenden inom de nordiska länderna i dag en EU-bakgrund eller en klar koppling till EU-rätten. Det gäller diskrimineringsfrågor, information och samråd, arbetstid och kollektivavtalets roll som regleringsinstrument på nationell nivå, för att bara ta några exempel.

Det som präglat verksamheten vid ALI inom arbetsrätten är särskilt det internationella perspektivet och samarbetet. Arbetsrättsenhetens forskning har haft en speciell inriktning mot studier av den ömsesidiga påverkan mellan EUs arbetsrätt och EUs politik å den ena sidan och de nordiska ländernas nationella rätt å den andra. Denna planmässiga satsning på forskning i EU-perspektiv är unik för ALI, både inom Norden men också i Europa. Just genom detta har ALI lyckas etablera stort intresse från och goda samarbetsrelationer med framstående forskningsinstitutioner och arbetsrättsforskare över hela Europa.

Detta är ett uttryck för att ALIs arbetsrättsforskning håller hög vetenskaplig kvalitet. Det samma framkom klart genom den utvärderingen av svensk arbetsrättslig forskning som företogs år 2003 av euro-

peiska experter på uppdrag av Forskningsrådet för Arbetsliv och Socialvetenskap (FAS). Utvärderarna förordade då också att ALIs arbetsrättsenhet byggs ut som ett kompetenscentrum för europeisk arbetsrätt med en koordinerande funktion för den övergripande europeiska forskningen. I något mån har så även skett under de senaste åren. Det vore djupt beklagligt om det som sålunda är byggt, skulle försvinna i intet med en nedläggning av ALI.

En annat mycket värdefull aspekt av arbetsrättsenhetens aktivitet är dess utåtriktade verksamhet, som både är en förutsättning för forskningen vid enheten och ett medel för att nyttiggöra den kunskap som forskningen genererar. I den internationella utvärderingen pekades även på denna funktion som en som borde byggas ut eftersom det i en alltmer internationell värld behövs kunskap om andra länders rättslägen och om EU-rätten, något som också är önskvärt bland praktikerna. Ett mycket nyttigt led i denna del av verksamheten är nyhetsbrevet *EU & arbetsrätt*, som ges ut i samverkan med Svenska Handelshögskolan i Helsingfors och Handelshøjskolen i København, med drygt 4 000 prenumeranter. Det samma gäller den öppna seminarier-serien om Arbetsrätten i EU-perspektiv, som hållits åtta – tio gånger varje år ändå sedan 1995 och som brukar samla deltagare från arbetsmarknadens organisationer, myndigheter, andra praktiker och akademiker, inte bara från Sverige utan även från övriga nordiska länder.

Det ovan sagda illustrerar också att den arbetsrättsliga forskning som bedrivits vid ALI har mycket hög samhällsrelevans. Den har genererat viktig kunskap som behövs inom departement, arbetsmarknadsorganisationer och i samhället i övrigt. Detta är särskilt betydande i den nordiska kontexten. Med utvecklingen av den europeiska gemenskapen och den inre marknaden är det viktigt att frågor om relationer och utveckling mellan olika nationella och interna-

tionella regleringsregimer grundligen genomlyses. Det speciellt viktiga i nordiskt sammanhang följer av att de nordiska arbetsmarknaderna har många särdrag som inte alltid är lätta att sammanjämka med kontinentaleuropeiska traditioner. Kvalificerad, oberoende forskning är en betydande förutsättning för ett bevarande av den nordiska, sålunda också den svenska, modellen.

Den arbetsrättsliga verksamheten vid ALI är mycket för viktig för att gå förlorad. Vi är medvetna om att den svenska regeringen har meddelat att vissa av ALIs uppgifter kan komma att överföras till annan huvudman. Som arbetsrättsforskare med stort intresse av den mycket värdefulla forskning och förmedling som drivits fram vid ALIs arbetsrättsenhet vill vi enträget uppmana till att denna enhet och dess forskargrupp förs vidare och kan fortsätta sitt nordiska och europeiska nätverksarbete och den internationellt högklassiga arbetsrättsforskning som enheten varit representant för.

Stein Evju, Professor i arbetsrätt, Universitetet i Oslo, **Birgitta Nyström**, Professor i civilrätt, Lunds universitet, **Ruth Nielsen**, Professor, Juridisk Institut, Handelshøjskolen i København, **Matti Mikkola**, Professor i arbetsrätt, Helsingfors universitet, Professor **Sir Bob Hepple** QC FBA, Cambridge University, **Mark Freedland**, Professor of Employment Law, Oxford University, **Paul L. Davies**, Cassel Professor of Commercial Law, London School of Economics, **Alan C. Neal**, Professor of Law, Director of the Employment Law Research Unit, University of Warwick, **Silvana Sciarra**, Jean Monnet Professor of European Labour and Social Law, University of Florence, Italy and Arthur Goodhart Professor in Legal Science, Cambridge University, UK, **Andrzej M. Swiatkowski**, Jean Monnet Professor of European Labour Law and Social Security, Uniwersytet Jagielloński, Krakow

Kontroversiell grönbok om arbetsrättens framtid dröjer

Ska EU överge den fördragsfästa principen att arbets- och levnadsvillkor ska harmoniseras uppåt, d v s mot ständiga förbättringar för arbetstagarna? Ja, så kan man i varje fall tolka ett utkast till så kallad grönbok om arbetsrättens utveckling som utarbetats inom Europeiska kommissionen, men vars publicering gång på gång har skjutits upp. Grönboken har emotsetts med förväntan av dem som intresserar sig för EU:s sysselsättnings- och socialpolitik, då det länge varit tyst om vad kommissionen vill och flera aktuella projekt har gått i stå (revideringen av arbetstidsdirektivet, direktivet om arbete i bemanningsföretag mm). Sedan arbetsmarknadens parter sett ett utkast värdade den europeiska arbetsgivarorganisationen UNICE till kommissionens ordförande att revidera innehållet och skjuta upp offentliggörandet av grönboken. Europeiska fackliga samorganisationen, EFS, kräver tvärtom att den ska släppas.

Dokumentet utgår från honnörsordet flexicurity. Kommissionen vill alltså främja flexibilitet i kombination med anställningstrygghet oberoende av anställningsformer. Den vill ta upp en grundläggande diskussion om olika anställningsformer i EU och bidra till arbetet med att förbättra och modernisera den arbetsrättsliga regleringen i syfte att skapa klara och tydliga rättigheter och skyldigheter inte minst för små

och medelstora företag.

Utkastet till grönbok är intressant i två hänseenden. Det innehåller två principiella, nya linjedragningar, vilka bägge är kontroversiella.

För det första har man övergett den fördragsfästa principen om harmonisering uppåt, genom att avisera att man måste försäkra tryggheten för dem som har "normala" (*standard*) anställningar. Motiveringen är att det är så många som har atypiska anställningsförhållanden eller som står utanför arbetsmarknaden att vi "inte kan låta bördan av anpassning till förändringar bäras huvudsakligen av dem som har atypiska anställningar". Det rättsliga ramverket innehåller enligt kommissionen inte tillräckliga drivkrafter för dem som har vanliga, fasta anställningar att "utforska möjligheterna till större flexibilitet i arbetet" (*explore opportunities for greater flexibility at work*). Arbetsrättens mest skyddsvärda intressenter verkar inte längre vara de anställda, utan småföretagen. Vad man vill uppnå förblir något oklart, utöver att skyddet för dem som har fasta anställningar bör luckras upp.

Den andra principiella nyheten är att grönboken tar upp frågan om hur begrepp som anställningsförhållande och egenanställning (*self-employment*) bör definieras och alltså ger sig på kärnbegrepp i den nationella arbetsrättsliga regleringen. Detta är frågor som i allmänhet lämnats utanför EUs harmoniseringsambitio-

ner. Texten är klart inspirerad av ILOs rekommendation 198 om anställningsförhållandet (*employment relationship*), som antogs sommaren 2006. Det är inte överraskande att arbetsgivarna, som röstade mot rekommendationen i ILO, är kritiska till att samma frågeställning nu lyfts upp som ett eventuellt område för harmonisering inom EU. Också i denna del är skrivningarna i utkastet emellertid allmänna och diffusa.

Utkastet innehåller också skrivningar om behovet av samarbete mellan medlemsstaterna för att säkra att arbetsrätten efterlevs, och om behovet av att garantera flexibla övergångar mellan studier, arbete och olika ledigheter. Dessa förslag är värda allt understöd och kan även förklara varför EFS vill att grönboken skall läggas till grund för vidare diskussioner om arbetsrättens utveckling inom EU.

Helhetsintrycket blir trots allt att kommissionen och kommissionär Spidla står både råd- och perspektivlösa inför arbetsrättens framtida utmaningar. Det är därför att hoppas att arbetsmarknadens parter, medlemsstater, medborgarorganisationer och forskare kan komma med synpunkter och initiativ, som gör att utvecklingen av EUs sociala dimension inte stannar upp helt och hållet.

Niklas Bruun

Distansarbetsavtalet genomfört

Distansarbetsavtalet mellan Europeiska fackliga samorganisationen, EFS, och arbetsgivarorganisationerna UNICE, UEAPME och CEEP har nu genomförts i de flesta av EUs medlemsländer, enligt en rapport som nyligen offentliggjorts. Avtalet är ett sådant "autonomt" avtal som inte är rättsligt bindande för medlemsstaterna (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2002 sid 1). Iögonfallande är därför att fyra länder – Tjeckien, Polen, Ungern och Portugal – har genomfört avtalet genom lagstiftning. I övrigt har avtalet genomförts av parterna själva. Eftersom detta är det första avtalet i sitt slag fanns ingen praxis att falla tillbaka på, men genomförandet har varit en framgång, skriver organisationerna. **Hanna Björknäs**

Sverige medgav Transports talan i Europadomstolen

Europadomstolen för mänskliga rättigheter har avskrivit målet Svenska Transportarbetareförbundet mot Sverige, sedan regeringen medgett talan. Förbundets klagomål gick ut på att artikel 6 i europakonventionen om mänskliga rättigheter hade kränkts, eftersom förbundet inte hade möjlighet att överklaga ett beslut genom vilket Konkurrensverket hade förbjudit Sveriges tidningsutgivare att tillämpa en klausul i ett kollektivavtal (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2005 sid 5).

Förklaringen var att förbundet inte formellt var part i målet.

Sedan Europadomstolen meddelat prövningstillstånd medgav den svenska regeringen att artikel 6 hade kränkts. I ett tilläggsdirektiv till utredningen om en översyn av konkurrenslagen (Dir. 2005:75) anges Transports klagomål som en direkt orsak till att reglerna om vem som har rätt att överklaga Konkurrensverkets beslut bör ses över. Sverige betalade dessutom skadestånd till förbundet.

Magnus Lundberg

Sammanbrott i förhandlingar om ändrat arbetstidsdirektiv

Det blev ingen politisk överenskommelse om ändringar i arbetstidsdirektivet vid det extra ministerrådsmöte som det finska ordförandeskapet hade kallat till den 7 november. Än en gång stupade det på frågan om det fortfarande ska vara möjligt för medlemsstaterna att tillåta undantag från regeln om högst 48 timmars genomsnittlig veckoarbetstid genom individuella avtal mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare, eller om den möjligheten ska avskaffas.

Undantagsregeln, som finns i direktivets artikel 22, kom ursprungligen till för att ge Storbritannien chansen att gradvis anpassa sina arbetstider till vad som gällde i övriga medlemsländer. År 2003 konstaterade dock Europaparlamentet att antalet arbetstagare som arbetade mer än 48 timmar i veckan hade ökat i stället för att minska sedan direktivet genomfördes. De brittiska arbetsgivarna krävde i allmänhet att arbetstagarna undertecknade sådana här överenskommelser redan när de an-

ställdes, vilket innebar att dessa inte hade något verkligt val. Parlamentet krävde därför att möjligheten till individuella undantag skulle avskaffas (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2003 sid 1).

I det förslag till ändringar i arbetstidsdirektivet som kommissionen därefter lade fram fanns möjligheten kvar, men kringgärdad med strängare villkor som skulle stärka arbetstagarnas situation (se *EU & arbetsrätt* nr 3-4/2004 sid 9).

Kommissionen föreslog också att två nya begrepp skulle införas i arbetstidsdirektivet: "jourtid" och "inaktiv del av jourtid". Anledningen var att EG-domstolen i två domar (C-303/98 Simap och C-151/02 Jaeger) hade slagit fast att all jourtid på arbetsplatsen ska betraktas som arbetstid. Flera medlemsstater som inte tidigare hade utnyttjat möjligheten att tillåta individuella avtal om undantag från 48-timmarsregeln övervägde nu att göra det, för att lösa de problem som praxisen om jourtid orsakade. Kommissionens förslag till lösning var i stället att en ny re-

gel skulle införas i direktivet enligt vilken inaktiv del av jourtid inte skulle betraktas som arbetstid om det inte uttryckligen föreskrivs i lag eller kollektivavtal.

Kring den delen av kommissionens förslag kan arbetsmarknadsministrarna enas. En majoritet menar också att möjligheten till individuella undantag från 48-timmarsregeln kan finnas kvar. Men en minoritet vill, liksom Europaparlamentet, för alltid avskaffa denna möjlighet och menar att direktivet ger tillräckligt utrymme för anpassade lösningar genom att perioden för beräkning av den genomsnittliga veckoarbetstiden kan utsträckas till ett helt år. Det kompromissförslag som det finska ordförandeskapet hoppades skulle blidka minoriteten innehöll ytterligare villkor för att undantagsmöjligheten skulle kunna utnyttjas. Dessutom skulle en arbetsgrupp inrättas som skulle övervaka hur den faktiskt tillämpas och ge kommissionen underlag för förslag till åtgärder, ytterst med syftet att undantagsmöjligheten stegvis skulle avskaffas.

Men den majoritet som krävs för att direktivet ska kunna antas nåddes alltså inte.

Kerstin Ahlberg

Riktlinjer om arbetstid riskerar direktivets syfte

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna har möjlighet att utnyttja sina ledigheter, men är inte skyldig att se till att de också faktiskt gör det. Så får staten *inte* skriva i de riktlinjer som ska förklara för arbetsgivarna vad arbetstidsreglerna innebär, för då kan rätten till dygns- och veckovila urholkas. Det konstaterar EG-domstolen i en dom och förklarar att Storbritannien brutit mot fördraget genom att inte genomföra arbetstidsdirektivet korrekt.

EG-domstolen underkände också en lagregel som innebar att bestämmelserna om veckoarbetstid och nattarbete inte gällde fullt ut om inte arbetstiden i sin helhet mättes eller bestämdes i förväg, eller om arbetstagarna själva kunde bestämma över en del av sin arbetstid. **KA**

Mål C-484/04 Kommissionen mot Förenade konungariket, dom den 7 september 2006

Diskrimineringsdirektiv skyddar inte mot uppsägning på grund av sjukdom

Sjukdom kan inte likställas med funktionshinder i EUs allmänna likabehandlingsdirektiv och är inte heller i sig en grund som omfattas av direktivet. Detta klargörande av begreppet funktionshinder ger EG-domstolen i ett förhandsbesked.

Det var en spansk domstol som hade ställt två frågor till EG-domstolen: omfattar det allmänna likabehandlingsdirektivets (2000/78) förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder även uppsägning på grund av sjukdom? Om inte, är sjukdom ändå en diskrimineringsgrund som täcks av direktivet?

På båda frågorna svarar EG-domstolen nej. Funktionshinder är en begränsning till följd av fysiska, psykiska eller mentala skador som hindrar en person från att delta i arbetslivet, men kan inte utan vidare jämföras med sjukdom. Den vikt direktivet lägger vid anpassningsåtgärder för

funktionshindrade visar nämligen att det avser situationer där personer är hindrade att delta i arbetslivet under en lång period. Direktivet skyddar mot uppsägning på grund av funktionshinder som, med iakttagande av skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder, inte beror på att personen saknar kompetens eller förmåga eller inte står till förfogande för att utföra tjänstens grundläggande uppgifter.

Sjukdom kan inte heller läggas till de diskrimineringsgrunder som räknas upp i direktivet. För det första finns det ingen artikel i EG-fördraget om förbud mot diskriminering på grund av sjukdom. För det andra har direktivet antagits på grundval av fördragets artikel 13 som avser funktionshinder men inte sjukdom.

Pernilla Lundblad

Mål C-13/05 Sonia Chacón Navas mot Euresst Colectividades SA, dom 11 juli 2006

Tidsbegränsade anställningar är ”på varandra följande” trots drygt 20 dagars avbrott

Ett avbrott på drygt 20 dagar mellan två tidsbegränsade anställningar hindrar inte att de räknas som ”på varandra följande”. Som ”objektiv grund” för att förnya en tidsbegränsad anställning krävs konkreta, verksamhetsanknutna skäl. Och det går att ha olika sanktioner för missbruk av sådana anställningar i offentlig sektor och i privat. Det är innebörden av de första domarna där EG-domstolen tolkar EUs visstidsdirektiv.

Ett huvudsyfte med direktiv 1999/70 om visstidsarbete är att förhindra missbruk av på varandra följande tidsbegränsade anställningar. Det anger därför åtgärder mot missbruk, av vilka medlemsstaterna ska vidta minst en. Det kan antingen vara regler om objektiva grunder för att förnya en tidsbegränsad anställning, en övre sammanlagd tidsgräns för flera sådana anställningar eller ett högsta antal gånger som en sådan anställning får förnyas.

Målet *Adeneler* rörde grekiska regler om när på varandra följande tidsbegränsade anställningar skulle övergå i en tillsvidareanställning. För att de skulle räknas som ”på varandra följande” fick det inte ha gått mer än 20 arbetsdagar mellan dem. För offentliga arbetsgivare var det dessutom förbjudet att låta tidsbegränsade anställningar övergå i tillsvidareanställning, även när de tillgodosåg ett varaktigt behov av arbetskraft. Inga regler mot missbruk fanns i den offentliga sektorn.

EG-domstolen dömer ut 20-dagarsregeln som oförenlig med direktivet. Visserligen definierar medlemsstaterna själva när anställningar ska anses följa på varandra. Deras tolkning får dock inte äventyra ramavtalets syfte eller verkan. Regeln är för rigid, menar domstolen, då den gör det möjligt att anställa arbetstagare tillfälligt under flera års tid, eftersom de sällan har något annat val än att godta avbrott på ungefär 20 dagar mellan varje anställning. På så sätt kan arbetsgivaren undvika att anställningarna övergår till tillsvidareanställningar oberoende av hur många år arbetstagaren varit anställd

för samma arbete och oavsett att arbetsgivarens behov inte är tillfälligt utan tvärtom konstant och varaktigt.

EG-domstolen klargör också att det faktum att det finns en allmän lagregel som förbjuder att tidsbegränsat anställda tillsvidareanställs inom offentlig sektor inte är en objektiv grund för att förnya tidsbegränsade anställningar. Regeln saknar nämligen samband med den aktuella verksamheten och visar inte objektivt att förnyelsen är lämplig och nödvändig för att tillgodose ett

EG-DOMSTOLEN

verkligt behov. Om den tilläts, skulle den innebära en risk för missbruk och åsidosätta både skyddet mot otrygga anställningsförhållanden och principen om tillsvidareanställning som generell anställningsform. Objektiva grunder är istället konkreta omständigheter som särskilt hänger ihop med en viss verksamhet. De kan följa av arbetets natur eller av landets strävan att nå ett legitimt socialpolitiskt mål.

Medlemsstaterna ska införa regler mot missbruk av tidsbegränsade anställningar. Om missbruk ändå sker, ska det finnas regler som effektivt beivrar det och skyddar arbetstagarna mot dess konsekvenser. Det är de nationella domstolarna som avgör om sanktionerna uppfyller dessa krav. Gör de inte det, är en regel som den grekiska inte tillåten.

I målen *Marrosu* och *Vasallo* klargörs rättsläget ytterligare. Målen rörde arbetstagare vars tillfälliga anställningsavtal inte förnyats, enligt en italiensk reglering som liknar den i *Adeneler*. Enligt italiensk rätt ska en tidsbegränsad anställning automatiskt övergå i en tillsvidareanställning om den fortsätter efter att avtalstiden eller en viss längsta period har löpt ut. Även i Italien undantas dock den offentliga sektorn från denna huvudregel, då offentlig anställning tillsätts genom uttagsprov. Offentliga arbetsgivare som bryter mot reglerna om tidsbegränsning kan i stället tvingas betala skadestånd till drabbade arbetstagare.

EG-domstolen betonar att medlemsstaterna enligt direktivet varken måste föreskriva villkor för när tidsbegränsad anställning får användas eller att tidsbegränsade anställningar ska övergå i tillsvidareanställning. De får, om det är befogat, ta hänsyn till särskilda branschens eller arbetstagargrupperns behov. Regler som innebär att missbruk av tidsbegränsade anställningar ska leda till tillsvidareanställning i privat, men inte i offentlig, sektor är därför tillåtna. Det gäller dock endast under förutsättning att medlemsstaten tillhandahåller en annan effektiv åtgärd som hindrar och beivrar sådant missbruk i den offentliga sektorn. Om direktivet inte föreskriver några särskilda påföljder, ska nationella myndigheter vidta lämpliga åtgärder för att garantera dess fulla verkan. Sanktionerna ska då vara likvärdiga med dem som reglerar liknande nationella situationer. Enligt EG-domstolen verkar de italienska reglerna, till skillnad från de grekiska, vid första anblicken vara förenliga med direktivet.

Pernilla Lundblad

Mål C-212/04, Konstantinos Adeneler med flera mot Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), dom 4 juli 2006.
Mål C-53/04 Cristiano Marrosu och Gianluca Sardino mot Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate, dom 7 september 2006.
Mål C-180/04 Andrea Vassallo mot Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate, dom 7 september 2006

Nytt direktiv om likabehandling

Det nya direktiv om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män som antogs i juni har nu publicerats i EUs officiella tidning EUT L 204, 26.7.2006 sid 23 – 36. Direktivet har nr 2006/54 och är en konsoliderad text som ersätter sex gamla direktiv och som även tar hänsyn till EG-domstolens praxis på området (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2006 sid 3).

NYA MÅL

Visstidsarbete

C-268/06 Impact mot Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sports and Tourism, Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform samt Minister for Transport
Har klausulen om icke diskriminering och bestämmelserna för att förhindra missbruk i direktivet om visstidsarbete (1999/70) direkt effekt? Hindrar direktivet att en stat i egenskap av arbetsgivare förnyar ett avtal om visstidsanställning i upp till åtta år? Omfattar begreppet "anställningsvillkor" lön och pensioner?

Utstationering av arbetstagare

C-319/06 Kommissionen mot Luxemburg
Enligt kommissionen har Luxemburg tolkat begreppet "bestämmelser som rör ordre public" i utstationeringsdirektivet för extensivt. Vidare hindrar Luxemburg den fria rörligheten för tjänster genom att kräva att företag, innan arbete påbörjas, ställer uppgifter till förfogande för yrkesinspektionen och att de har ett ombud i landet som förvarar de handlingar som behövs för tillsynen.

Likabehandling, diskriminering

C-267/06 Tadao Maruko mot Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen
Omfattas ett yrkesbaserat obligatoriskt pensionssystem av det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78)? Är änkepension från ett sådant system lön? Kan en registrerad partner utslutas från en sådan pension som beviljas äkta makar?

C-300/06 Ursula Voß mot Land Berlin
Strider det mot likalönsprincipen att den ersättning som deltidsanställda får för arbete utöver ordinarie arbetstid är proportionellt sett lägre än den lön som heltidsanställda får?

C-303/06 S. Coleman mot Attridge Law, Steve Law

Skyddar det allmänna likabehandlingsdirektivet en anställd som behandlas mindre fördelaktigt och traktas på grund av att hon tar hand om en funktionshindrad son?

Kollektiva uppsägningar

C-315/06 Georgios Diamantis m.fl. mot FANCO AE

Är direktivet om kollektiva uppsägningar (75/129) tillämpligt när en rörelse definitivt upphör genom ett frivilligt beslut av arbetsgivaren?

Lönegaranti

C-246/06 Josefa Velasco Navarro mot Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

Har direktiv 2002/74 om ändring av lönegarantidirektivet 80/987 direkt effekt? Om svaret är ja, från vilket datum ska direktivet tillämpas?

Arbetstagarinflytande

C-318/06 Kommissionen mot Luxemburg

C-326/06 Kommissionen mot Spanien

C-330/06 Kommissionen mot Irland

De tre länderna har enligt kommissionen inte genomfört direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag (2001/86) i tid.

C-317/06 Kommissionen mot Spanien

C-320/06 Kommissionen mot Belgien

C-321/06 Kommissionen mot Luxemburg

C-327/06 Kommissionen mot Italien

C-381/06 Kommissionen mot Grekland

De fem länderna har enligt kommissionen inte genomfört direktivet om information och samråd (2002/14) i tid.

Arbetstid

C-364/06 Kommissionen mot Luxemburg

Enligt kommissionen har Luxemburg inte genomfört direktivet om arbetstid vid mobilt arbete vid vägtransporter (2002/15) i tid.

Arbetsmiljö

C-226/06 Kommissionen mot Frankrike

Frankrike har enligt kommissionen inte genomfört ramdirektivet om säkerhet och hälsa korrekt.

C-356/06 Kommissionen mot Österrike
Enligt kommissionen har Österrike inte genomfört direktivet (2001/45) om ändring av direktivet om hälsa och säkerhet vid användning av arbetsutrustning i tid.



TIDSKRIFTERNA:

Under vinjetten Tidskrifterna sammanfattar *EU & arbetsrätt* intressanta artiklar från det senaste halvåret.

Stridsåtgärder

I artikeln "The right to Strike in the European Social Charter" ger *Erika Kovács* en översikt över rättspraxis om rätten att vidta stridsåtgärder i anslutning den Europeiska Sociala Statutan. En fråga som uppmärksammas i expertkommitténs rättspraxis är om det enbart är organisationer som kan vidta stridsåtgärder.

De s.k. Laval- och Viking-målen har gett upphov till ett flertal artiklar. Laval-målet behandlas av *Ronnie Eklund* som att betonas att EG-domstolen hittills varit försiktig med att ingripa i nationella rättsordningar i frågor som berör grundläggande rättigheter. Han förväntar sig att Laval-målet kommer att innebära ett viktigt steg i utvecklingen av respekten för den sociala dimensionen i EU. *Kerstin Ahlberg, Niklas Bruun* och *Jonas Malmberg* menar att fackliga stridsåtgärder endast i undantagsfall kan anses strida mot fördragets regler om fri rörlighet. Det skulle kunna vara fallet om de vidtas i direkt syfte att utestänga utländska företag eller för att genomdriva krav som klart diskriminerar sådana företag. Däremot menar författarna att det är tveksamt om lex Britannia är förenlig med direktivet, eftersom den i praktiken innebär att stridsåtgärder mot utländska arbetsgivare är tillå-

forts på sid 8

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 _____



TIDSKRIFTERNA

forts från sid 7

na i situationer där svenska arbetsgivare är skyddade. Detta är dock ett inhemskt problem som kan lösas genom att den s.k. Britanniaprincipen ändras. *A. C. L. Davies* anser att Viking-målet kommer att bli ett viktigt test på EG-domstolens ambition att slå vakt om grundläggande sociala rättigheter. Också *Thomas Blanke* framhåller att Viking-målet har stor betydelse för den europeiska sociala modellens framtid. Han menar att den europeiska integrationen bara kan bli framgångsrik om man på transnationell nivå accepterar sådana begränsningar av marknadskrafterna som normalt finns på nationell nivå. *Erika Kovács*, *The Right to Strike in the European Social Charter*. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2006 Vol. 26 s. 445 ff
Ronnie Eklund, *The Laval Case*. *Industrial Law Journal*, Vol. 35, No. 2, June 2006, s. 202 ff
Kerstin Ahlberg, Niklas Bruun & Jonas Malmberg *The Vaxholm Case from Swedish and European Perspective*. *Transfer* (2006) Vol. 12 s. 155 ff
Thomas Blanke, *The Viking Case*. *Transfer* (2006) Vol. 12 s. 251 ff
A. C. L. Davies, *The Right to Strike Versus Freedom of Establishment in EC Law: The Battle Commences*. *Industrial Law Journal*, Vol. 35, No. 1, March 2006, s. 259 ff

Medbestämmande

Genomförandet av EG-direktivet om information och samråd (2002/14) analyseras av *Pascale Lorber* res-

pektive *Tara Brill-Venkatasamy*. *Lorber* menar att genomförandet av direktivet i Storbritannien har gett ökade möjligheter till arbetstagarinflytande. Samtidigt har lagstiftaren valt lösningar som gynnar flexibilitet på bekostnad en allmän rätt till information och samråd. *Tara Brill-Venkatasamy* menar att genomförandet av direktivet inte kommer att medföra några betydande ändringar i Frankrike. Det nuvarande systemet med comité d'entreprise ligger redan väl i linje med direktivets krav.

Pascale Lorber, *Implementing the Information and Consultation Directive in Great Britain: A New Voice at Work*. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2006 Volume 22/2, s. 231-258

Tara Brill-Venkatasamy, *The Information and Consultation Directive of 11 March 2002 and its Transposition into French Law*. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2006 Volume 22/2, s. 259-277

Övergång av verksamhet

Jonas Malmberg diskuterar överlåtelsedirektivets tillämpning vid gränsöverskridande verksamhetsövergångar. En slutsats är att direktivet är tillämpligt vid gränsöverskridande verksamhetsövergångar, men eftersom det ska genomföras i nationell rätt är det någon av EUs medlemsstaters rättsregler som kommer att äga tillämpning. En central fråga är därför vilket lands lag som ska tillämpas och vilket lands domstolar som är behöriga. Enligt författaren ger regleringen ett relativt gott

skydd för fortsatt anställning efter verksamhetsövergången.

John McMullen diskuterar i vilken mån engelsk rätt ger arbetstagarna ett sådant ökat skydd för anställningen vid verksamhetsövergång som ändringsdirektivet från 1998 och det nya överlåtelsedirektivet (2001/23) skulle innebära. Enligt författaren är delar av syftet infriat, men andra inte, och några områden som borde ses över har ignorerats.

Jonas Malmberg: *The Legal Position of Employees' in Cross-Border Transfers of Undertakings in the EU: A Question of Jurisdiction and Choice of Law*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Autumn 2006, s. 385-406

John Mc Mullen: *An Analysis of the Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006*, *Industrial Law Journal* Vol. 35, 2006 s. 113-139



KALENDARIET

Arbetslivsinstitutets serie med öppna arbetsrättsseminarier avslutas med

Paneldiskussion om arbetsrättsforskningens framtid torsdag den 14 december kl 15 - 17

Plats: Arbetslivsinstitutet, Vana-disvägen 9, Stockholm

Inledare: professor *Niklas Bruun*, Helsingfors universitet och Arbetslivsinstitutet. Moderator:

Michaël Koch, Arbetsdomstolen.

Deltagande är kostnadsfritt och ingen föransökan behövs.



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, Jonas Malmberg, Ruth Nielsen. **Postadress:** Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-113 91 STOCKHOLM, Sverige. **Pressläggning:** 15 november 2006 **Nästa nr kommer:** december 2006. Arbetsmiljöverkets tryckeri **ISSN 1402-308**