

DANSK UTREDNING OM LAVAL-DOMENS KONSEKVENSER:

Danska modellen bevaras med litet ingrepp i stridsrätten

Med en mindre begränsning av rätten att vidta kollektiva stridsåtgärder har den danska Laval-utredningen lyckats bevara huvuddragen i den danska modellen samtidigt som man iaktar EU-rätten.

Kommittén lade fram sitt betänkande den 19 juni 2008. Där föreslås en ny bestämmelse i utstationeringslagen med följande innehåll:

§ 6 a. Med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde, kan der på samme måde som overfor danske arbejdsgivere anvendes kollektive kampskridt overfor udenlandske tjenesteydere til støtte for et krav om indgåelse af en kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Det er en betingelse for iværksættelse af kollektive kampskridt, som nævnt i stk. 1, at der forinden overfor den udenlandske tjenesteyder er henvist til bestemmelser i de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Det skal af disse overenskomster med den fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales.

I Danmark har det hittills varit tillåtet för de fackliga organisationerna att vidta stridsåtgärder både för att få till stånd sådana kollektivavtal som ingås av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna och som ska gälla i hela landet, och när de kräver andra

typer av avtal. Utredningens förslag kommer alltså att innebära en viss (mindre) begränsning av konflikt-rätten. Men huvudsakligen bevaras den traditionella danska modellen för att fastställa minimilön genom kollektivavtal, om det behövs med hjälp av kollektiva stridsåtgärder.

Enligt utstationeringsdirektivets artikel 3.1 avses med minimilönen den minimilön som fastställs i nationell lagstiftning och/eller praxis i den medlemsstat på vars område arbetstagaren är utstationerad. Det betyder dock inte att medlemsstaterna kan räkna vad som helst som minimilön. I Ruffert-målet (C-346/06), sägs det således att det lönekrav som målet gällde inte var ett minimilönekrav i direktivets mening. Där hänvisas också till Laval-domen (C-341/05).

Det tyder på att det som en medlemsstat anser vara minimilön i samband med utstationering ska stödjas på lag eller administrativa bestämmelser, och/eller kollektivavtal eller skiljedomar (voldgiftskendelser) som har allmän giltighet. Om det som i Danmark saknas en ordning för att slå fast att kollektivavtal eller skiljedomar har allmän giltighet kan medlemsstaten enligt artikel 3.8 i direktivet stödja sig på

- kollektivavtal eller skiljedomar som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området, och/eller

nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.

Enligt utstationeringsdirektivet tillkommer det alltså Danmark att precisera vad som menas med minimilön i Danmark. Det är det som sker med den föreslagna § 6a i utstationeringslagen, där man begränsar handlingsfriheten i förhållande till utstationerande arbetsgivare till lönekrav som är minimilön i kraft av artikel 3.8.

forts på sid 2

- Polskt företag får betala sid 3
- Parterna ense om nytt direktiv sid 4
- Två banbrytande avgöranden sid 5
- Svårt åberopa ordre public sid 6

Umeå ansluter sig till nordiskt samarbetsavtal

Aven Umeå universitets juridiska institution har nu anslutit sig till det avtal om samarbete kring forskning och information om EU-arbetsrättens utveckling och samspel med nationell rätt som åtta nordiska institutioner slöt i våras (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2008 sid 1). De nio ska samarbeta systematiskt och långsiktigt för att samordna, utveckla och utnyttja nordiska resurser inom området EU-arbetsrätt. Utgivningen av *EU & arbetsrätt* är en av samarbetsaktiviteterna.

Kerstin Ahlberg

Rautaruukki och Amica kan ha kringgått lagen, enligt generaladvokat

Det kan strida mot företagsöverlåtelsesdirektivet (2001/23) att göra som Rautaruukki OY och Amica Ravintolat OY gjorde när det förra överlät driften av sin personalmatsal till det senare dagen efter att kollektivavtalet för metallindustrin hade löpt ut, så att Amica kunde tillämpa hotell- och restaurangavtalet i stället. Det menar generaladvokaten Dámaso Ruiz-Jarabo Colomer i sitt förslag till dom i målet Juuri. Han vill dock överlåta till den finska Högsta domstolen att avgöra om

deras handlande faktiskt innebar att de kringgick lagen.

För Mirja Juuri innebar det i varje fall så mycket sämre arbetsvillkor att hon ansåg sig ha rätt att häva anställningsavtalet med Amica (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2007 sid 4). Hon stöder sig på direktivets artikel 4.2 som säger att arbetsgivaren blir ansvarig för att anställningen upphör om anställningsvillkoren försämras väsentligt. **KA**

Mål C- 396/07 Mirja Juuri mot Fazer Amica OY, generaladvokatens förslag till dom den 4 september 2008

Kollektivavtal får tillämpas även på oorganiserad, anser generaladvokat

Danska kollektivavtal som genomför direktivet om arbetsgivarens upplysningsplikt (91/533) får tillämpas även på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande fackliga organisationen. Det anser generaladvokaten Dámaso Ruiz-Jarabo Colomer i sitt förslag till dom i målet Andersen (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2007 sid 3). Andersen själv vill hellre att den danska anställnings-

bevislagen ska tillämpas på honom. Då kan han nämligen begära skadestånd för att hans anställningsbevis varit felaktiga, vilket han inte kan få enligt kollektivavtalet.

Kerstin Ahlberg

Mål C-306/07 Ruben Andersen mot Kommunernes Landsforening som ombud för Skælskør kommun, generaladvokatens förslag till dom den 19 juni 2008.

Danska modellen bevaras...

forts från sid 1

Det är däremot inte tal om att man inför ett system där man gör kollektivavtal allmängiltiga. Det ville inte arbetsmarknadens parter. Enligt stycke 68 i Laval- domen står det medlemsstaterna fritt att välja en annan ordning för att fastställa minimilön än de som nämns i utstationeringsdirektivet, förutsatt att den inte hindrar den fria rörligheten för tjänster (*bevægelighed for tjenesteydelser*). Kollektiva stridsåtgärder mot utländska arbetsgivare i Danmark ska därför som hittills bedömas enligt artikel 49 i EG-fördraget. Det innebär att principerna om transparens (*gennemsigtighed*) och proportionalitet ska iakttagas. I dansk arbetsrätt har handlingsfriheten länge varit begränsad av en proportionalitetsprincip. Den delen

av Laval- domen är därför inte särskilt uppseendeväckande från dansk utgångspunkt. Principen om transparens, som väl var det som de svenska lönekraven och stridsåtgärderna framförallt stupade på i Laval-målet, spelar däremot en större roll i Laval- domen än hittills i dansk arbetsrätt. Det nämns därför också uttryckligen i den föreslagna lagbestämmelsen att lönekravet ska vara tillräckligt klart.

Enligt min mening har utredningen mycket bra lyckats kombinera de EU-rättsliga reglerna och de traditionella arbetsrättsliga reglerna i Danmark, så att man samtidigt iakttar EU-rätten och bevarar huvuddragen i den danska modellen. **Ruth Nielsen**

Betænkning fra udredningsarbejdet om Laval-afgørelsen

Allmängiltighet under attack på flera fronter

Den norska ordningen med allmängiltigförklaring av kollektivavtal (*allmenngjøring av tariffavtaler*) är fortsatt omstridd på flera plan. När det gäller Norsk Teknologis klagomål till Eftas övervakningsmyndighet (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2008 sid 1) har denna ännu inte tagit ställning.

På hemmaplan har dock den centrala arbetsgivarorganisationen NHO argumenterat starkt mot allmenngjøringslovens förenlighet med EG/EES-rätten och om vilka regler Tariffnemnda eventuellt bör fastställa i ett ärende om allmängiltigförklaring i varvsindustrin. NHO har bl.a. åberopat EG-domstolens domar i målen Laval och Rüffert för att lagen måste underkännas eller att Tariffnemndas kompetens att fastslå lönenivåer måste vara begränsad till en "social miniminivå". Detta skapade stark oenighet i Tariffnemnda vilket ledde till det ovanliga steget att nämnden sköt upp behandlingen av ärendet och bad att Justitiedepartementet skulle göra ett uttalande om allmenngjøringslovens laglighet och minimilöneproblemet.

Uttalandet kom den 8 september. Det gav inte stöd åt NHO:s argumentation. Det råder emellertid fortfarande stark oenighet om vilka standarder som ska sättas både när det gäller lönenivå och arbetstid och andra villkor.

I ett annat ärende, om förnyelse av allmängiltigförklaringen i byggbranschen, har den NHO-anslutna arbetsgivarföreningen för branschen likaledes gått in för minimilösningar. Om en sådan linje följs kommer avståndet mellan de vanliga villkoren enligt kollektivavtal och de villkor som gäller för alla genom en föreskrift om allmängiltighet att bli avsevärt.

Den vidare behandlingen av dessa ärenden i Tariffnemnda under hösten kommer att ge svar på i vilken riktning utvecklingen kommer att gå.

Stein Evju

Lön enligt danskt kollektivavtal återkrävdes i Polen Arbejdsretten dömer ut kraftigt skadestånd

På senare år har det skett en markant ökning särskilt av polska och tyska byggföretag som tillfälligt (*midlertidigt*) utför arbete i Danmark med egen personal. Många av dem ingår sedvanliga kollektivavtal (*overenskomster*) med danska fackförbund. I en dom den 30 april 2008 (sag 2008.132) slog Arbejdsretten fast att ett utländskt företag i ett sådant fall har samma skyldighet att följa avtalet som ett danskt.

Det polska företaget, Gal-Met S.C., var fram till september 2007 medlem av Dansk Byggeri och därmed omfattat av organisationens kollektivavtal med Malerforbundet.

Fackförbundet ansåg att tre av de polska arbetarna inte fick den lön de skulle ha enligt kollektivavtalet, och i två förlikningar inom ramen för avtalsparternas eget tvistelösningssystem ålades byggföretaget att betala 86 000 respektive 108 904 och 27 553 danska kronor i retroaktiv lön till de tre. Företaget betalade, men väckte strax efteråt talan mot en av arbetarna vid domstolen i Olsztyn i Polen, som i en tredskodom (*udeblivelse*) dömde denne att betala tillbaka pengarna med ränta plus företagets rättegångskostnader. Därefter krävde företaget också de andra två arbetarna på återbetalning.

LO väckte talan i Arbejdsretten på Malerforbundets vägnar och hävdade att företaget hade begått kollektivavtalsbrott genom att kräva tillbaka pengarna från de enskilda arbetarna. Företaget försvarade sig bl.a. med att danska kollektivavtal inte gäller i Polen, att företaget hade uppfyllt sina avtalsenliga förpliktelser i Danmark och att de hade rätt att kräva tillbaks beloppen enligt polsk rätt.

Arbejdsretten anförde i sin dom att det är en grundprincip i dansk kollektiv arbetsrätt att en organisation kan ingå bindande förlikning om medlemmars rättigheter och förpliktelser enligt kollektivavtalet. Om den då inte tar tillvara medlemmens intressen på ett tillfredsställande sätt kan denne kan resa

ersättningskrav mot organisationen. De förlikningar som målet gällde var giltiga. Därefter uttalade Arbejdsretten:

”Arbejdsretten finder, at det forhold, at en virksomhed rejser krav mod en ansat om tilbagebetaling af et beløb, som virksomheden er blevet pålagt at betale ved en afgørelse truffet under fagretlig behandling i overensstemmelse med de berom gældende regler, og således søger at unddrage sig de økonomiske følger heraf, udgør et klart og groft brud på overenskomsten. Det må anses for en skærpende omstændighed, hvis virksomheden følger tilbagebetalingskravet op ved at anlægge sag og opnå dom for kravet, og dette gælder uanset lovgivningen i det land, hvor retsforfølgelsen sker. Det må anses for en yderligere skærpende omstændighed, hvis virksomheden tager skridt til at foretage inddrivelse af tilbagebetalingskravet på grundlag af en retsafgørelse.”

Företaget hade alltså begått kollektivavtalsbrott genom att kräva återbetalning från sina anställda.

Jens Kristiansen

Polskt företag ville slippa kollektivavtalet med hänvisning till Laval

Ett mål som liknade det danska i artikeln ovanför förliktes i den svenska Arbetsdomstolen i augusti. Det polska bolaget Calbud stämde i februari 2007 av Svenska Byggnadsarbetareförbundet som krävde ett skadestånd på 800 000 kr med motiveringen att bolaget inte hade betalat sina utstationerade arbetstagare kollektivavtalsenlig lön. Calbud svarade att bolaget inte var bundet av kollektivavtalet eftersom den som ingått det i bolagets namn inte var behörig. Under målets förberedelse kom så EG-domstolens dom i Laval-målet. Bolaget bytte då fot och gjorde gällande att kollektivavtalet skulle lämnas utan avseende då det överskred regleringen i utstationeringsdirektivets ”hårda kärna” och då bundenhet uppkommit efter hot om olovliga stridsåtgärder.

Arbejdsretten dömde företaget att betala 250 000 danska kronor i skadestånd och påpekade att det skulle utgöra ett (nytt) självständigt – och särskilt allvarligt – brott mot avtalet om företaget också faktiskt lyckas få tillbaka pengarna helt eller delvis.

Med domen har Arbejdsretten slagit fast att ett danskt kollektivavtal ska följas i enlighet med sedvanliga arbetsrättsliga principer även om anställningsförhållandet i övrigt är underkastat ett annat lands rätt. Ett utländskt företag måste därför acceptera att det genom att gå in i en dansk arbetsgivarförening inte bara kommer att omfattas av kollektivavtalet utan också att det är underkastat organisationens beslutanderätt i frågor som rör kollektivavtalet. Domen måste anses vara förenlig med EG-domstolens praxis, inklusive domen i Laval-målet, då företaget genom att gå in i Dansk Byggeri frivilligt åtog sig organisationens kollektivavtal på normala villkor, inklusive de förpliktelser som gäller lön.

Byggnads invände att det var bolaget som kontaktat Byggnads, något som också bekräftades, och att några hot om stridsåtgärder inte förekommit. Målet togs därefter till ytterligare muntlig förberedelse under ledning av ordföranden Michaël Koch. Laval-domens betydelse diskuterades och målet sattes ut till huvudförhandling. Strax dessförinnan förliktes dock parterna och någon dom kommer inte att meddelas.

Erik Sjödin, forskningsassistent
Uppsala universitet

Aktuellt på
<http://arbetsratt.juridicum.su.se>

Anders von Koskull: *Kravet på likabehandling då kollektivavtalsparter utestänger anställda från avtalet*

Ronnie Eklund: *A Swedish perspective on Laval*

Nya ledighetsregler på kommissionens agenda men ingen revision av utstationeringsdirektivet

Europeiska kommissionen överväger att föreslå nya EU-regler om föräldraledighet och andra typer av ledighet som kan göra det lättare att förena arbete och familjeliv och även regler som förbättrar skyddet för gravida. Det framgår av den nya sociala agenda som kommissionen presenterade i somras. Samtidigt lade den fram två förslag till nya direktiv: ett om genomförande av avtalet om arbete till sjöss och ett om ändringar i direktivet om europeiska företagsråd (se artiklarna nedanför).

Någon översyn av utstationeringsdirektivet som många har efterlyst efter EG-domstolens domar i Laval- och Rüffert-målen tycks däremot inte stå på kommissionens dagordning. I stället kommer den att "diskutera dessa frågor och problem" med arbetsmarknadens parter och medlemsstaterna och ordna ett "forum" under hösten 2008 för att "främja utbytet av god

praxis mellan berörda parter om hur grundläggande sociala rättigheter kan respekteras mot bakgrund av den ökade rörligheten för arbetstagare".

Man kan också konstatera att ett par av de lagstiftningsinitiativ som kommissionen aviserade i 2005 års motsvarighet (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2005 sid 5) – och som det aldrig har blivit något av – nu har strukits från dagordningen. Planerna på ett direktiv om skydd för arbetstgares personuppgifter tycks alltså vara skrinlagda, liksom tankarna på en rättslig ram kring gränsöverskridande avtalsförhandlingar och kollektivavtal.

Kommissionen avslöjar inte heller vilka slutsatser den har dragit av svaren på samråden om eventuella ändringar i direktivet om övergång av verksamhet och om att avskaffa olika undantag för sjöfolk i de arbetsrättsliga direktiven (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2007 sid 6 och

4/2007 sid 6).

I meddelandet talar kommissionen om vikten av internationell solidaritet och om hur EU bl.a. bör utnyttja sin handel för att främja drägliga arbetsvillkor i tredje länder. Den uppmanar också alla medlemsstater att föregå med gott exempel genom att "ratificera och genomföra" de ILO-konventioner som ILO anser vara uppdaterade. Vad kommissionen inte nämner är att ett av dessa uppdaterade instrument är ILO:s konvention nr 94 om arbetsklausuler i offentliga kontrakt. Som *EU & arbetsrätts* läsare vet (se t.ex. nr 2/2008 sid 1) har EG-domstolens dom i målet Rüffert väckt frågan om medlemsländerna alls får ratificera och tillämpa konventionen. Kommissionens uttalande i den nya sociala agendan måste ses som ett starkt ställningstagande för att detta är möjligt, och till och med rekommendabelt.

Kerstin Ahlberg

KOM(2008) 412 En förnyad social agenda: Möjligheter, tillgång och solidaritet i framtidens Europa

Arbetsmarknadens parter gör upp om europeiska företagsråd

Efter en fnurra på tråden i våras då Europafacket sade nej till arbetsgivarorganisationerna BusinessEuropes, CEEP:s och Ueapmes inbjudan till förhandlingar (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2008 sid 4) överraskade parterna omvärlden i slutet av augusti genom att gemensamt skriva till europeiska kommissionen om vilka ändringar som bör göras i direktivet om europeiska företagsråd (94/45).

Det skedde sedan kommissionen lagt fram ett förslag till ändringsdirektiv. Parterna skriver nu att de – för att det nya direktivet ska kunna antas snabbt – godtar att direktivförslaget läggs till grund för översynen. Samtidigt föreslår de smärre ändringar i kommissionens förslag och vädjar till parlamentet och ministerrådet att dessa ska ta fasta på parternas uppfattning när de behandlar direktivet.

Direktivförslaget går bl.a. ut på

- att definiera vad som ligger i

begreppen information och samråd

- att begränsa företagsrådets behörighet till gränsöverskridande frågor

- att information och samråd på gemenskapsnivå ska samordnas med information och samråd på nationell nivå i företaget

- att förtydliga arbetstgarerepresentanternas roll och rättigheter

- att fackföreningarna och arbetsgivarorganisationerna ska informeras när man inleder förhandlingar om att inrätta ett europeiskt företagsråd och

- att de avtal som finns om europeiska företagsråd eller motsvarande ska omförhandlas vid väsentliga omstruktureringar så att de anpassas till den nya verkligheten.

Kerstin Ahlberg

KOM(2008) 419 Förslag till direktiv om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag.

Avtal om arbete till sjöss ska bli direktiv

Nu ska avtalet mellan Europeiska Transportarbetarefederationen och Europeiska Redareföreningen om 2006 års ILO-konvention om arbete till sjöss (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2007 sid 6) göras bindande för EU:s medlemsstater genom ett direktiv, förslår europeiska kommissionen. Samtidigt ska bilagan till direktivet om arbetstiden för sjöfolk (1999/63) ändras för att anpassas till konventionen. Det nya direktivet ska inte träda i kraft förrän konventionen gör det, och det i sin tur kan ske först sedan tillräckligt många stater har ratificerat konventionen.

Kerstin Ahlberg

KOM(2008) 422 Förslag till direktiv om genomförande av avtalet om 2006 års konvention om arbete till sjöss och om ändring av direktiv 1999/63

Banbrytande avgöranden om diskriminering på grund av etniskt ursprung och funktionshinder

Ett uttalande om att arbetsgivaren inte tänker anställa personer av ett visst etniskt ursprung utgör direkt diskriminering, även om det inte finns någon identifierbar person som faktiskt har sökt arbete där och blivit nekad. På samma sätt är det direkt diskriminering om en arbetsgivare särbehandlar en anställd på grund av en anhörigs funktionshinder. Det står klart efter två banbrytande avgöranden i EG-domstolen.

Det första rör ett bolag som tillverkade vipp- och takskjutportar och vars direktör offentligt uttalade att bolaget inte ville anställa montörer med utländsk härkomst på grund av kundernas motvilja mot att ge dem tillträde till sina hem.

Den belgiska diskrimineringsombudsmannen väckte talan mot bolaget och hävdade att uttalandet räckte för att konstatera att bolaget tillämpade diskriminerande urvalskriterier. En arbetsdomstol i första instans avslag talan med motiveringen att det inte fanns någon som faktiskt hade ansökt om arbete och vägrats anställning vid företaget på grund av sitt ursprung.

EG-domstolen däremot slår fast att diskriminering kan föreligga utan att det finns en identifierbar person som anser sig diskriminerad. Ett syfte med direktiv 2000/43 om likabehandling oavsett etnisk tillhörighet är nämligen att utveckla en arbetsmarknad som främjar social integration. Att en arbetsgivare offentligt uttalar att han inte kommer att anställa personer med viss etnicitet kan avskräcka dessa från att söka arbete. Beteendet utgör därför direkt diskriminering.

Det här innebär också att medlemsstaterna måste införa sanktioner även för fall då det inte finns något identifierbart offer för diskriminering. En lämplig sanktion kan vara att en domstol eller en administrativ myndighet slår fast att diskriminering förekommit, vilket publiceras på arbetsgivarens bekostnad. Den kan också bestå i ett vitesföreläggande eller att ett skadestånd döms ut till en organisation som drivit processen, menar EG-domstolen.

Domstolen går också in på hur bevisregeln i diskrimineringsmål ska tillämpas i ett sådant här fall.

Enligt EG-domstolen kan en arbetsgivares offentliga uttalande om att han inte anställer personer med viss etnicitet räcka för att göra antagligt att han tillämpar en diskriminerande anställningspolitik – d.v.s. ett sådant uttalande kan i sig skapa en presumtion för att arbetsgivaren diskriminerar dessa personer. Arbetsgivaren måste då lägga fram bevis för att han inte har åsidosatt likabehandlingsprincipen, framförallt genom att visa att företagets faktiska anställningspolitik inte motsvarar hans uttalanden.

Det andra målet rör en kvinna vars lille son behövde omfattande vård p.g.a ett svårt funktionshinder. 2005 sade hon upp sig från sitt arbete, men väckte senare talan då hon menade att arbetsgivaren provocerat fram uppsägningen genom att trakassera henne. Hon hävdade bl.a. att hon efter sin mammaledighet, till skillnad från sina kollegor, inte hade fått återgå till sitt tidigare arbete och inte heller hade fått lika mycket ledighet och flexibla arbetstider som de.

Avgörande för målets utgång var om även personer som inte själva är funktionshindrade kan stödja sig på det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78). Och EG-domstolen svarar alltså ja. Domstolen betonar att direktivets syfte och de mål i fördraget som avser anställning skulle äventyras om direktivet begränsades till att gälla en viss personkrets. Direktivet är tillämpligt om diskrimineringen sker på någon av de grunder som direktivet omfattar. Om en arbetsgivare sålunda behandlar en anställd som har den huvudsakliga vården av ett funktionshindrat barn sämre än andra föräldrar på grund av funktionshindret, är behandlingen direkt diskriminerande. Detsamma gäller om den anställda trakasseras.

Pernilla Lundblad

Mål C-54/07, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot Firma Feryn NV, dom den 10 juli 2008
Mål C-303/06, Sharon Coleman mot Attridge Law, Steve Law, dom den 17 juli 2008

Förordning om lagval vid avtalsförpliktelser (Rom I) i hamn

Ijuni 2008 antogs till slut den s.k. Rom I-förordningen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser. Förordningen ersätter Romkonventionen och ska tillämpas på avtal som ingås efter den 17 december 2009.

Till skillnad mot Romkonventionen blir förordningen direkt tillämplig i medlemsstaterna, utan ratificering eller genomförandelagstiftning. Innehållsmässigt ansluter förordningen nära till konventionen. Vissa nyheter finns dock.

Beträffande individuella anställningsavtal märks t.ex. att principen om *lex loci laboris* givits en delvis ny formulering. I Romkonventionen heter det att tillämplig lag när parterna inte har avtalat om vilken lag som ska gälla är "lagen i det land

där den anställde vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete, även om han tillfälligt är sysselsatt i ett annat land".

I den nya förordningen anges istället "lagen i det land där eller, om detta saknas, från vilket den anställde vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete. Det land där arbetet vanligen utförs ska inte anses ha ändrats när arbetstagaren tillfälligtvis utför sitt arbete i ett annat land". Om detta innebär någon skillnad i sak är en öppen fråga.

Sedan förra året finns också Rom II-förordningen som rör tillämplig lag för utomobligatoriska förpliktelser.

Jonas Malmberg

Förordning nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I), EUT L 177 sid 6, 4.7.2008

NYA MÅL

Kollektiva uppsägningar

C-323/08 *Ovidio Rodríguez Mayor m.fl. mot dödsboet efter Rafael de las Heras Dávila, Sagrario de las Heras Dávila och Fondo de Garantía Salarial*
Strider det mot direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59) att den som förlorar sin anställning för att arbetsgivaren dör, går i pension eller blir arbetsoförmögen inte har rätt till mer än en månadslön i ersättning?

Utstationering

C-219/08 *Kommissionen mot Belgien*
Enligt kommissionen bryter Belgien mot fördragets artikel 49 genom att kräva att företag som utstationerar arbetstagare från tredje land ska ha ett förhandstillstånd, att arbetstagarna ska ha uppehållstillstånd som är giltiga i tre månader efter arbetets slut och att de ska ha varit anställda av arbetsgivaren i minst sex månader.

Visstidsarbete

C-162/08 *Georgios Lagoudakis mot 3 kentro Anoiktis Prostatias Ilikiomenon Dimou Rethimnis*

C-163/08 *Dimitros G. Ladakis m.fl. mot Dimos Geropotamou*

C-164/08 *Michail Zacharioudakis mot Dimos Lampis*

Innebar genomförandet av visstidsdirektivet (1999/70) i Grekland en otillåten sänkning av den allmänna skyddsnivån?

Likabehandling

C-147/08 *Jürgen Römer mot Freie und Hansestadt Hamburg*

Omfattas en kompletterande pension av det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78)? Strider reglerna om hur pensionen ska beräknas – som bl.a. gör skillnad mellan gifta och personer som lever

i partnerskap – mot direktivet?

C-229/08 *Colin Wolf mot Stadt Frankfurt am Main*

När är det berättigat att ställa upp åldersgränser vid rekrytering?

Arbetstid

C-277/08 *Francisco Vicente Pereda mot Madrid Movilidad S.A.*

När har en arbetstagare rätt att ta ut semester enligt arbetstidsdirektivet (2003/88), då han varit arbetsoförmögen under den tid då arbetsgivaren hade lagt ut semester?

C-240/08 *Kommissionen mot Luxemburg*

C-253/08 *Kommissionen mot Portugal*

C-257/08 *Kommissionen mot Italien*

C-298/08 *Kommissionen mot Grekland*

Enligt kommissionen har de fyra länderna inte i tid genomfört direktivet (2006/22) om minimivillkor för genomförande av förordningarna om sociallagstiftning på vägtransportområdet.

Mödraskydd

C-194/08 *Susanne Gassmayr mot Bundesministerin für Wissenschaft und Forschung*

Mycken trevlig läsning i Adlercreutz femte vänbok

Boel Flodgren, Lars Gorton, Birgitta Nyström & Per Samuelsson (red): Vänbok till Axel Adlercreutz, Juristförlaget i Lund 2007, 579 sid., ISBN 978-91-544-0368-4

Då professor emeritus Axel Adlercreutz fyllde 90 år förädrades han sin femte (!) vänbok. Adlercreutz produktion spanner över ett drygt halvsekel. Han disputerade 1954 på avhandlingen Kollektivavtalet: studier över dess tillkomsthistoria. Någon månad innan 90-årsdagen gav han, tillsammans med Bernard Johann Mulder, ut en ny upplaga av läroboken Svensk arbetsrätt.

Har artiklarna om bibehållen lön i mödraskyddsdirektivet (92/85) direkt effekt? Har kvinnan rätt till fortsatt ersättning för jourtjänstgöring då hon inte får arbeta?

Arbetsmiljö

C-181/08 *Kommissionen mot Österrike*
Enligt kommissionen har Österrike inte genomfört ändringarna i asbestdirektivet (2003/18) i tid.

C-185/08 *Latchways plc och Eurosafe Solutions BV mot Kedge Safety Systems BV och Consolidated Nederland BV*

Omfattas vissa förankringsanordningar av direktivet om personlig skyddsutrustning (89/686)? Hur avgör man om de uppfyller kraven?

Offentlig upphandling

C-271/08 *Kommissionen mot Tyskland*
Enligt kommissionen har Tyskland brutit mot fördraget genom att myndigheter har upphandlat tjänstepensioner direkt med företag som anges i kollektivavtal utan att infordra anbud på europeisk nivå (se EU & arbetsrätt nr 3/2007 sid 5).

Precis som Axel Adlercreutz egna skrifter omfattar vänboken många rättsområden, inte minst arbetsrätt. Reinhold Fahlbeck reflekterar över förhållandet mellan arbete och kapital. Bernard Johann Mulder diskuterar uppsägning av anställningar som ännu inte tillträtts. Ann Numhauser-Henning behandlar tidsbegränsade anställningar i ljuset av visstidsdirektivet och de nya reglerna i anställningskyddslagen. Birgitta Nyström ger en översikt över vad europeiseringen inneburit för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Anders

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@juridicum.su.se eller sänd kupongen till Kerstin Ahlberg, Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, SE-106 91 Stockholm, Sverige. Fax nr +46 (0)8 612 41 09

NAMN _____

FÖRETAG/ORGANISATION _____

ADRESS _____

POSTADRESS _____

LAND _____

forts från sid 7

Sandgrens bidrag beskriver beslutsfattandet i förhandlingsfrågor inom dåvarande Verkstadsföreningen under åren 1984 – 1992. Annamaria Westregård visar hur reglerna om arbetsgivares ansvar för sjuka inkräkter på arbetstagarnas integritet. Det finns även bidrag som ligger nära det arbetsrättsliga fältet som Bertil Bengtssons uppsats om skadestånd vid diskriminering och Lea Hatzidaki-Dahlströms beskrivning av begreppet *lex loci laboris* inom den internationella privaträtten.

Det är en rik bok som erbjuder mycket trevlig läsning.

Jonas Malmberg

Vad har ILO och WTO gemensamt?

Christine Kaufmann: Globalisation and Labour Rights: The Conflict Between Core Labour Rights and International Economic Law, Hart Publishing 2007, 365 sid., ISBN 978-1-84113-599-1

Iboken *Globalisation and Labour Rights* behandlar Christine Kaufmann, professor i internationell rätt vid universitetet i Zürich, förhållandet mellan, å ena sidan, grundläggande arbetsrättsliga regler såsom dessa fastställs av ILO och, å andra sidan, regleringen för internationell handel såsom denna uttrycks av institutioner som WTO, IMF och OECD. Boken går

igenom hur dessa internationella institutioner utvecklats och de idéer som styr utvecklingen. Författaren vill visa att det arbetsrättsliga och det ekonomiska internationella samarbetet har ett gemensamt ursprung i målsättningen att främja medborgarnas välfärd. Under åren har dock de två grenarna utvecklats i olika riktning, vilket har lett till en fragmentisering av den internationella rätten. Ett syfte med boken är att söka framställa regleringen från bl.a. ILO, WTO, IMF och OECD som en sammanhållen rättsordning.

Jonas Malmberg



KALENDARIET

Seminarie serien Arbetsrätten i EU-perspektiv fortsätter. Seminarierna är öppna för alla. Det kostar inget att delta och ingen föransökan krävs.

Europeiska företagsråd – erfarenheter och framtid

torsdagen den 16 oktober kl. 15.00 – 17.00

Plats: Ahlmannssalen, Geo-vetenskapens hus, Stockholms universitet. (**OBS lokalen!**) Lokalen ligger 4-5 minuters gångväg från T-banestation Universitetet

Inledare: Director Industrial Relations Mats C Andersson, Ericsson AB, förbundsökonom Christer Larsson, Pappersindustriarbetareförbundet och kanslirådet Per

Ewaldsson, Arbetsmarknadsdepartementet

Sedan 1996 har arbetstagare i s.k. gemenskapsföretag, dvs. större företag med verksamhet i flera medlemsstater, rätt till information och samråd med den centrala företagsledningen enligt direktivet om europeiska företagsråd. I somras lade europeiska kommissionen fram förslag till ändringar i direktivet, med syftet att stärka arbetstagarnas rättigheter (se sid 4 i detta nr). Vid seminariet behandlas dels erfarenheterna av företagsrådets verksamhet hittills, dels det nya direktivförslaget.

Individuella anställningsavtal i den nya Rom I-förordningen

onsdagen den 5 november kl. 13.30 – 15.30 (**OBS! tiden**)

Plats: Rum Bergsmannen, Aula Magna, Stockholms universitet.

Lokalen ligger 4 – 5 minuters gångväg från T-banestation Universitetet.

Inledare: professor Michael Bogdan, Lunds universitet

I juni 2008 antogs en ny förordning om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, den s.k. Rom I (se sid 5 i detta nr). Från den 17 december 2009 ersätter förordningen Romkonventionen. Vid seminariet presenterar Michael Bogdan bakgrunden till förordningen och dess regler om individuella anställningsavtal.

Aktuell information om seminarierna finns alltid på <http://arbetsratt.juridicum.su.se>



norden

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

EU & arbetsrätt ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Handelshøjskolen i Köpenhamn, Helsingfors universitet, Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, Oslo universitet, Köpenhamns Universitet och Lunds universitet. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg, tel +46 (0)8 16 32 86, fax +46 (0)8 612 41 09. **I redaktionen:** Niklas Bruun, Jon Erik Dølvik, Ronnie Eklund, Stein Evju, Anders von Koskull, Jens Kristiansen, Jonas Malmberg, Ruth Nielsen och Birgitta Nyström. **Postadress:** Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. **Pressläggning:** 22 september 2008
Nästa nr kommer: december 2008. **Tryckeri:** Printgraf **ISSN** 1402-308