

Danska förtroendemän åtalade Insiderbrott rådgöra med facket?

Två danska fackliga förtroendemäns öde ligger i EG-domstolens händer. De båda står åtalade för insiderbrott, sedan de diskuterat fackliga strategier inför en planerad fusion som den ene fått kännedom om i egenskap av arbetstagarrepresentant i styrelsen för ett av de fusionerande bolagen. Utgången beror på hur EUs insiderdirektiv (89/592) skall tolkas.

Fusionen rörde två av Danmarks största finansinstitut, RealDanmark och Danske Bank. De båda bolagen hade tillsammans ca 20 000 anställda – nästan 40 procent av medlemmarna i den fackliga organisationen Finansförbundet – och man räknade med att ungefär 3 500 skulle sägas upp om fusionen genomfördes. Knud Grøngaard, som var arbetstagarrepresentant i RealDanmarks styrelse, vände sig därför till Finansförbundets ordförande Allan Bang, för att rådgöra om hur den fackliga sidan skulle ställa sig till fusionen och personalnedskärningarna. Han ville också ha Bangs tillstånd att använda förbundets kansliesurser för att förbereda rådgivningen till medlemmar som riskerade att bli uppsagda. Bang i sin tur rådgjorde med förbundets två vice ordförande och informerade också förbundets kanslichef och ytterligare en medarbetare.

Oturligt nog för Grøngaard och Bang gick medarbetaren genast och köpte aktier i RealDanmark för över en kvarts miljon euro, som han sålde med en nätt vinst omedelbart efter att fusionen offentliggjorts. För detta har medarbetaren redan dömts till fängelse för insiderbrott.

Det åklagaren lägger Grøngaard till last är att han röjt insiderinformation till Bang, som i sin tur åtalas för att ha fört informationen vidare till de fyra övriga personerna. Avgörande för målets utgång är hur man skall tolka paragraf 36 i den danska lagen om handel med värdepapper. Enligt bestämmelsen får den som förfogar över insiderinformation röja denna för tredje man endast om röjandet sker "som ett normalt led i fullgörande av tjänst, verksamhet eller åligganden". Förbudet är utformad efter artikel 3 i EUs insiderdirektiv och är avsett att ha samma räckvidd.

De båda åtalade försvarar sig med att det måste anses som ett normalt led i fullgörandet av deras åligganden att rådgöra inom organisationen. De påpekar att de styrelseledamöter som valts av bolagsstämman har tillåtelse att röja insiderinformation till aktieinnehavare som de har särskild koppling till eller som de valts av, och att styrelseledamöter i börsnoterade bolag har en motsvarande rätt att informera sina "intressegrupper" oberoende av förbudet mot röjande av insiderinformation. Ett exempel på detta, framhåller de, är att insiderinformation om fusionen också lämnades till företrädare för bolaget Topdanmark som hade ägarintressen i RealDanmark, utan att de som röjde informationen åtalats för detta (däremot dömdes även här en person som inte kunde motstå frestelsen att utnyttja informationen för insiderhandel). Det skulle strida mot gemenskapsrätten om förbudet mot röjande av

insiderinformation tillämpades olika på olika personer som alla utgör insiders, menar Grøngaard och Bang.

Åklagaren menar däremot att rätten att vidarebefordra information endast tillkommer styrelseledamöter som representerar vissa ägare, inte arbetstagarnas representanter, och endast i de fall då det ligger i bolagets intresse att informationen röjs.

Eftersom den danska lagen på den här punkten skall ha samma inne-

- "Sabotage mot parternas arbete" s 2
- Svaga fack i kandidatländerna s 3
- Direktivförslag om integritetsskydd s 5
- Kommissionen går för långt? s 6

börd som insiderdirektivet, har Københavns byret frågat EG-domstolen hur direktivet skall tolkas (mål C-384/02). Svaret mottas med spänning inte bara i Danmark. Svenska LO hoppas att regeringen skall yttra sig i målet och gå på arbetstagarnas linje. Kerstin Ahlberg

Nice-fördraget i kraft den 1 februari 2003

Den 1 februari 2003 träder Nice-fördraget i kraft. Det innebär bland annat att EG-fördragets artikel 137 som handlar om EUs kompetens på det arbetsrättsliga området ändras. Den nya lydelsen innebär att en möjlighet att införa majoritetsbeslut öppnas på tre nya områden (se *EU & arbetsrätt* nr 4/00 sid 5). KA

–Kommissionen saboterar parternas strävan mot självständiga relationer

Den 28 november presenterade Europafacket EFS och de europeiska arbetsgivarorganisationerna UNICE/UEAPME och CEEP under högtidliga former sitt första, självständiga arbetsprogram. Europeiska kommissionens högsta höns höll tal om inledningen på en helt ny era och födelsen av ”genuine European-level industrial relations”. Men mindre än två veckor senare stod det klart att kommissionen likafullt kommer att ta initiativ på ett område som parterna enats om att sköta själva.

– Sabotage, säger Sverker Rudeberg från Svenskt Näringsliv.

Alla de avtal som EFS, UNICE/UEAPME och CEEP hittills har slutit (om föräldraledighet, deltidarbete, visstidsarbete och distansarbete) har kommit till på initiativ av kommissionen. Den har inte bara valt ut de ämnen som organisationerna förhandlat om, genom att dra upp riktlinjer för vad en kommande europeisk reglering bör gå ut på har den också indirekt påverkat det innehåll som avtalen fått. Särskilt arbetsgivarna har ogillat kommissionens pådrivande roll.

För ett år sedan aviserade så de tre organisationerna att de tänkte utarbeta ett eget arbetsprogram, där de själva ringade in vilka frågor som de skulle arbeta med de närmaste åren – utan inblandning av kommissionen (se *EU & arbetsrätt* nr 4/01 sid 5). Det är ingen överdrift att säga att förväntningarna blev stora. Inte minst kommissionen själv lovprisade parternas ambition att utveckla mer självständiga arbetsmarknadsrelationer och bedyrade sin respekt för deras autonomi.

Arbetsprogrammet blev klart i november. Några sensationer innehåller det knappast. EFS har t ex länge föreslagit att parterna skall utarbeta en förhandlingsordning, en procedur för hur det skall gå till när man förhandlar och sluter avtal på europeisk nivå. Av dessa tankar syns inte ett spår i arbetsprogrammet. Redan på ett tidigt stadium stod det

klart att arbetsgivarna inte ens vill diskutera en sådan förhandlingsordning. Arbetsprogrammet räknar upp 19 aktiviteter som parterna skall genomföra under 2003 – 2005. De allra flesta är av typen seminarier, gemensamma deklamationer och medvetandehöjande kampanjer.

På två punkter talar parterna dock om att försöka förhandla fram vad som kallas ”frivilliga” avtal, dvs avtal som de skall genomföra ”i enlighet med de förfaranden och den praxis som arbetsmarknadens parter och medlemsstaterna särskilt tillämpar”, som det står i artikel 139 i EGFördraget. Det första avtalet skulle röra stress i arbetet och det andra trakasserier.

Därför blev Sverker Rudeberg på Svenskt Näringsliv mycket upprörd när han i början av december fick klart för sig att kommissionen inom kort skulle samråda med parterna om en eventuell gemenskapsåtgärd om just stress i arbetet. Ett sådant samråd är det första steget när kommissionen vill föreslå ett direktiv – eller i varje fall få parterna att börja förhandla om en viss fråga (se t ex artikeln överst på sid 5 i detta nr av *EU & arbetsrätt*). Kommissionen tycktes med andra ord vilja ta initiativet precis som vanligt.

Rudeberg finner inget annat ord

.....

Norges regering tänker inte ingripa i de kommunala pensionsavtalen

Det är inte regeringens uppdrag att gripa in i kollektivavtalen, och eventuella förslag till regeländringar för att öppna tjänstepensionsmarknaden för konkurrens måste ligga inom ramen för Arbeidsrettens dom. Det sade Norges arbetsmarknadsminister Victor D Norman när han ”preciserade” de uttalanden som kommunalminister Erna Solberg gjorde omedelbart efter att domen i den uppmärksammade saken om de kommunala tjänstepensionerna kommit (se *EU & arbetsrätt* nr 3/02 sid 3).

för detta än ”sabotage”.

– Det finns ju medlemsfederationer inom UNICE som är negativa till att vi deltar i den sociala dialogen på europeisk nivå. Det här ger dessa federationer vatten på sin kvarn, säger han.

Att parterna har ett eget arbetsprogram betyder i och för sig inte att inte kommissionen skall kunna ta några initiativ de närmaste tre åren. Det menar varken Sverker Rudeberg eller Bo Rönngren på LO.

– Det kan ju dyka upp nya saker, och då måste vi ta ställning till dem. Men vi har förutsatt att kommissionen i viss utsträckning skall dra sig tillbaka. Inte så att vi begär att den skall abdikera helt och hållet, men att den skall vara en smula återhållsam, säger Sverker Rudeberg.

Bo Rönngren påpekar att arbetsprogrammet bara innehåller åtgärder som organisationerna har kunnat enas om.

– Kommissionen är givetvis inte förhindrad att ta initiativ i frågor där parterna har misslyckats eller om det dyker upp helt nya problem. Men jag utgår från att den skall visa respekt för parterna, och de frivilliga avtalen måste vårdas alldeles särskilt, säger Bo Rönngren.

Kerstin Ahlberg

– Regeringen vill öppna marknaden för kommunala tjänstepensioner för konkurrens, men den överväger inga ändringar i konkurrenslagen. I stället arbetar den med förslag till ändringar i försäkringslagstiftningen i syfte att göra det möjligt för andra försäkringsgivare än kommunernas pensionskassa KLP att erbjuda en pensionsordning som uppfyller kollektivavtalens krav på köns- och åldersneutralitet vid premieberäkningen, sade ministern.

Kerstin Ahlberg

Viktiga institutioner saknas när nya medlemmar skall förverkliga EUs arbetsrätt

Nu är det klart: Den 1 maj 2004 får EU tio nya medlemsländer, om inte folkomröstningarna i kandidatländerna lägger hinder i vägen.

Frågan är hur de nya medlemmarna skall kunna leva upp till de krav som EUs sätt att reglera villkoren i arbetslivet innebär. Att stifta lagar som genomför de arbetsrättsliga direktiven är en sak – och jämförelsevis lätt. Men EU-medlemskapet förutsätter också att det finns vissa institutioner – institutioner som man inte bara kan sätta på plats. Både fördragen och många av de arbetsrättsliga direktiven utgår från att det finns självständiga och representativa fackföreningar och arbetsgivarorganisationer och att det förs en "social dialog" på alla nivåer i medlemsstaterna, det vill säga i företagen, på branschnivå och nationellt.

Och på den punkten har praktiskt taget alla kandidatländer problem, framgår det av de rapporter om varje lands framsteg som kommissionen publicerade i oktober. Bara undantagsvis tycks detta bero på hinder som lagstiftningen ställer upp. Förklaringen är främst att det inte funnits tillräckliga politiska drivkrafter för att utveckla partsrelationer av det slag som finns inom EU.

Situationen på Malta och Cypern skiljer sig dock från den i de tidigare socialistländerna. Visserligen anser kommissionen att den sociala dialogen behöver stärkas även på Malta och Cypern, men där finns ändå väl etablerade fackföreningar med 60 – 70 procents organisationsgrad.

I de tidigare socialistländerna varierar den fackliga organisationsgraden mellan 15 och 41 procent, och siffrorna fortsätter att sjunka. Ser man enbart till organisationsgraden är situationen emellertid inte extrem jämfört med hur det är i en del medlemsländer. I t ex Frankrike är den fackliga organisationsgraden nu så låg som 9 procent, i Storbritannien 29 och i Tyskland knappt 30 procent. Så, vad är det som skiljer?

En skillnad är att franska, brittis-

ka och tyska fackföreningar är väl etablerade på central nivå och har de institutionella resurser som behövs för att förhandla med arbetsgivarna och delta i trepartsöverläggningar tillsammans med arbetsgivarorganisationer och myndigheter. En annan avgörande skillnad är att de har organiserade motparter – i Frankrike torde organisationsgraden numer vara högre bland arbetsgivarna än bland arbetstagarerna. I de tidigare socialistiska länderna skulle arbetsgivarorganisationer byggas upp från ingenting när företagen privatiserades. Men arbetsgivarna har inte varit särskilt intresserade av att organisera sig. Förklaringen tycks till stor del vara ideologisk – de föredrar individuella lösningar. Eftersom de inte har upplevt något tryck från starka och krävande fackföreningar har de inte heller tvingats att gå samman.

En följd av den svaga organisationen på arbetsgivarsidan är att avtalsförhandlingar huvudsakligen äger rum på företagsnivå. Därmed blir också kollektivavtalens täckningsgrad låg. Visserligen är det i de flesta länderna rättsligt sett möjligt att utsträcka kollektivavtals giltighet, men det gäller enbart branschavtal som alltså är sällsynta. Två undantag finns dock. I Slovenien är i princip hela arbetsmarknaden täckt av branschavtal där handelskamrarna är part på arbetsgivarsidan. Det beror på att det ända till i år har varit obligatoriskt att sluta sådana avtal. Detta system är nu på väg att överges till förmån för frivilliga förhandlingar mellan självständiga parter. I Slovakien sluts branschavtal fullt frivilligt för nästan alla branscher. Å andra sidan innehåller de sällan något utöver rena upprepningar av regler som redan finns i lag, en praxis som lever kvar från den socialistiska eran.

Genuina förhandlingar mellan två självständiga parter hör med andra ord inte till vanligheten i de tidigare socialistiska länderna. Den vanligaste formen av arbetsmarknadsrelationer är i stället trepartsöverläggningar mellan fackföreningar, arbetsgi-

varorganisationer och myndigheter. De fackliga centralorganisationerna har, enligt en författare, en nästan känslomässig bindning till trepartsöverläggningar, utan att det egentligen ger dem något nämnvärt inflytande över den ekonomiska och sociala politiken. Denna hängivenhet motsvaras inte alls av samma aktivism när det gäller kollektivavtal.

I takt med att den fackliga organisationsgraden sjunker blir också frågan om hur arbetsgivare skall kunna fullgöra sina skyldigheter att informera och samråda med arbetstagarerna om olika frågor allt mer akut. Medan de EU-länder där facket är svagt kompenserar detta genom lagstiftning om företagsråd, har fackföreningarna i de tidigare socialistiska länderna i allmänhet uteslutande rätt att representera arbetstagarerna. Om det då inte finns någon fackförening vid företaget har arbetsgivaren ingen att vända sig till. Ungern och Slovenien införde dock parallella system för arbetstagarrepresentation ganska snart efter att övergången till marknadsekonomi hade inletts. Försök att införa liknande system i de övriga länderna har rönt starkt fackligt motstånd. I Tjeckien och Slovakien har man löst dilemmat genom att införa en möjlighet att bilda företagsråd, men bara i företag där det inte finns någon fackförening.

Kommissionen hoppas nu att regeringarna skall lyckas stimulera utvecklingen av mer självständiga partsrelationer i kandidatländerna. Hur det lyckas får betydelse inte bara för dem själva, utan också för de framtida relationerna mellan Europafacket och de europeiska arbetsgivarorganisationerna UNICE och CEEP. Om de skall kunna delta som hittills i arbetet med att stifta lagar på europeisk nivå, måste de ha mandat från representativa medlemsorganisationer i alla medlemsländer – även de tio nya. **Kerstin Ahlberg**

Källor: Regular reports 2002; Franciszek Draus: Social dialogue in the candidate countries; Mária Ladó: Industrial relations in the candidate countries

FÖRSLAG TILL EUs FRAMTIDSKONVENT:

Rättighetsstadgan bör göras bindande

EUs stadga om grundläggande rättigheter bör göras rättsligt bindande och ges konstitutionell status. Det föreslår en arbetsgrupp inom det Europeiska konventet, som skall lägga fram förslag om hur EU skall vara organiserat i framtiden. Arbetsgruppen rekommenderar också att EU ansluter sig till Europarådets konvention om mänskliga rättigheter. På så sätt skulle medborgarna få motsvarande skydd mot handlingar av unionen som de nu har i förhållande till medlemsstaterna. Det skulle också vara det bästa sättet att garantera att EG-

domstolen och Europadomstolen för mänskliga rättigheter i Strasbourg utvecklar en enhetlig praxis när det gäller mänskliga rättigheter, heter det i arbetsgruppens rapport.

Också Europafacket EFS, som liksom arbetsgivarorganisationerna UNICE och CEEP har en observatör i konventet, förespråkar att stadgan görs rättsligt bindande och att EU ansluter sig till Europakonventionen. Men, heter det i en resolution, ett grundläggande villkor är att respekten för gränsöverskridande fackliga rättigheter – dvs rätt till information och samråd i företagen,

mötes- och föreningsfrihet, förhandlingsrätt och stridsrätt – och för parternas autonomi på europeisk och gränsöverskridande nivå uttryckligen garanteras i ett konstitutionellt fördrag. Samtidigt måste detta ske på ett sätt som till fullo respekterar de nationella systemen för förhandlingar och stridsåtgärder.

Enligt resolutionen är det också nödvändigt att se till att inte EG-fördragets artikel 137 lägger hinder i vägen för att garantera dessa rättigheter. Artikeln ger EU kompetens att anta direktiv om arbetsrättsliga frågor, utom löneförhållanden, föreningsrätt och stridsrätt. En falang inom EFS hävdar att det inte går att införa garantier för gränsöverskridande fackliga rättigheter i fördraget om man inte stryker undantagen för föreningsrätt och strejkrätt i artikel 137. De svenska fackliga organisationerna, som är angelägna om att undantaget behålls, menar att denna tolkning är felaktig, eftersom artikeln enbart rör EUs kompetens att stifta sekundärrätt.

Europeiska konventet inrättade i december också en arbetsgrupp för "ett socialt Europa". Gruppen skall bl a diskutera vilka befogenheter EU skall ha på det sociala området.

Kerstin Ahlberg

Omarbetat förslag till uthyrningsdirektiv

Grundläggande arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag skall åtminstone motsvara dem som skulle gälla om de hade anställts direkt av kundföretaget för samma arbete. Så lyder huvudregeln i kommissionens omarbetade förslag till direktiv om bemanningsföretag (KOM(2002) 701 slutlig). Villkoren för att göra undantag från huvudregeln är i princip desamma som i det ursprungliga förslaget (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2002 sid 1), bortsett från att direktivet nu preciserar att eventuella undantag från likabehandlingsprincipen enbart kan gälla lönen, inte andra arbets- och anställningsvillkor.

Niklas Bruun

KA

Arbetslivsinstitutets arbetsrättsutredning klar Nätverk bidrog med komparativt perspektiv

Arbetslivsinstitutet överlämnade i november betänkandet "Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv" till den nya ministern med ansvar för arbetslivsfrågor Hans Karlsson.

Betänkandet med bilagor omfattar nästan 700 sidor. Det behandlar i enlighet med regeringsuppdraget fem problemområden inom den individuella arbetsrätten:

- arbetstagarbegreppet och tillämpningsområdet för den arbetsrättsliga lagstiftningen,
- uppdelningen mellan uppsägningar på grund av arbetsbrist och uppsägningar av personliga skäl,
- tidsbegränsade anställningar,
- samverkan och lojalitet mellan arbetsgivare och arbetstagare,
- samt behovet av och sätten för att förstärka skyddet för föräldralediga.

I utredningsuppdraget angavs särskilt att EG-rättens inverkan skulle beaktas. Utredningen har under arbetets gång haft stöd av ett nätverk av arbetsrättsforskare i andra länder som bidragit med underlag för ett komparativt europeiskt perspektiv.

Särskilt analysen av arbetstagarbegreppet bygger i mycket på en diskussion kring arbetstagarbegreppet inom EU-regleringen och i olika medlemsländers nationella rätt.

Genomgången av föräldraledigas ställning beaktar särskilt jämställdhetslagstiftningen i EU och det revi-

derade likabehandlingsdirektivet (2002/73) samt EG-domstolens praxis. Också förslagen har i denna del påverkats av EG-rätten.

Inom avsnittet om samverkan och lojalitet behandlas avtal som begränsar arbetstagarens verksamhetsmöjligheter efter anställningens upphörande, så kallade konkurrensklausuler. Utredningens förslag om att lagreglera frågan i Sverige emanerar delvis ur det faktum att det är en nationell skyldighet att garantera arbetskraftens fria rörlighet inom EU, och att stränga konkurrensbegränsningar på ett avgörande sätt kan förhindra personer från att ta anställning i andra länder.

Direktivet om tidsbegränsade anställningar (1999/70) har naturligtvis även påverkat diskussionen om regleringen av denna anställningsform.

Utredningen har publicerats som en departementspromemoria med beteckningen Ds 2002:56. Den kan hämtas gratis på Arbetslivsinstitutets hemsida (www.niwl.se/arbetslivsinstitutet/arbratt_utredning.asp) eller beställas från Fritzes förlag.

Utredningen har nu gått ut på en bred remiss. Den skall också diskuteras av rättsvetare på ett öppet seminarium i Stockholm den 15 januari 2003 (se kalendarier på sista sidan i detta nyhetsbrev).

KOMMISSIONEN FÖRESLÅR DIREKTIV OM INTEGRITETSSKYDD I ARBETSLIVET

Arbetstagarens samtycke räcker inte

Det räcker inte att en anställd eller arbetsökande ger sitt tillstånd för att arbetsgivaren skall få hantera känsliga personuppgifter om honom eller henne. Därför behövs en europeisk reglering om skydd för personuppgifter på arbetsplatsen anser kommissionen, som efter att ha samrått med de europeiska organisationerna för arbetsgivare och arbetstagare nu frågar om de vill försöka förhandla fram ett avtal som kan vara underlag för ett direktiv.

Det finns redan två direktiv om behandling av personuppgifter, ett allmänt (95/46) och ett om integritet i samband med elektronisk kommunikation (2002/58), vilka gäller för arbetslivet lika väl som för andra områden. Enligt kommissionen behövs det emellertid ett särskilt direktiv som kompletterar de existerande och preciserar hur de principer som uttrycks där skall tillämpas i arbetslivet. Skälet är att situationen där är speciell: Samtidigt som det är oundvikligt att arbetsgivaren hanterar vissa personuppgifter, är det missvisande att försöka legitimeras denna hantering med att arbetstagaren har givit sitt samtycke, konstaterar kommissionen. På grund av sin beroendeställning har en anställd eller en arbetsökande ofta ingen reell möjlighet att säga nej. Utgångspunkten skall i stället vara att arbetsgivaren måste ha direkt stöd i lag för att få hantera personuppgifter.

Även om kommissionen nu alltså hoppas att arbetsmarknadens parter själva skall förhandla fram en reglering, har den redan en ganska bestämd uppfattning om hur denna skall se ut. Det framgår av det dokument som kommissionen överlämnat inför den andra fasen av sitt samråd med parterna.

Regleringen skall röra skydd både för uppgifter om de anställda (som hälsouppgifter) och uppgifter som de själva skapar eller använder (t ex när de skickar e-post och surfar på Internet). Den skall täcka både anställda och arbetsökande och omfatta både arbetsgivare och arbetsförmedlingar. Och den skall gälla

alla slags information som är kopplad till en identifierbar anställd.

Kommissionen går särskilt in på vissa typer av extra känsliga data.

Att hantera uppgifter om arbetstagares ras eller etniska ursprung, politiska åsikter, religiösa eller filosofiska övertygelse, sexualliv eller brottslighet skall som utgångspunkt vara förbjudet, särskilt i anställningssituationer. Undantagen från denna regel måste vara klart angivna i lag.

Sålunda kan det vara tillåtet att hantera uppgifter om arbetstagares *sexualliv* med hänsyn till arbetsgivarens ansvar i mål om sexuella trakasserier. När det gäller uppgifter om *brottslighet* skall sådana kunna hanteras om det är nödvändigt med hänsyn till anställningens särskilda natur. Eventuellt skall det också krävas förhandskontroll av en behörig myndighet. Det skall under alla omständigheter vara förbjudet för arbetsgivaren att kräva att en arbetsökande visar utdrag ur kriminalregistret, utan att precisera vilka särskilda brott som är relevanta för anställningen. Uppgifter om *ras* eller *etniskt ursprung* och om *religiös eller annan övertygelse* skall kunna hanteras för att tillgodose särskilda yrkesmässiga krav eller i fall av positiv särbehandling.

Medicinska uppgifter skall, i samband med anställning, enbart få hanteras om det är nödvändigt för att avgöra om den sökande är lämpad med tanke på de huvudsakliga arbetsuppgifterna i anställningen, för att uppfylla arbetsmiljökrav eller för att avgöra om personen i fråga har rätt till sociala förmåner. Uppgifterna får hanteras enbart av medicinskt utbildad personal eller av personer som är bundna av samma sekretess. Medicinska uppgifter skall hållas åtskilda från alla andra personuppgifter. Vid hälsoundersökningar får arbetsgivaren endast informeras om de slutsatser som är nödvändiga för anställningsbeslutet, inte om diagnosen.

Drogtester skall få genomföras enbart för att avgöra om en arbetstagare kan utföra sitt arbete på ett säkert sätt. Systematiska, allmänna drogtester är motiverade enbart i särskilt säkerhets känsliga arbeten. Individuell

drogtestning kan vara motiverad om det finns grundad misstanke om att en viss arbetstagare använder droger som innebär ett påtagligt hot mot andras säkerhet. Uppgifter från drogtester skall också kunna hanteras inom ramen för frivilliga behandlingsprogram.

Uppgifter från *genetiska undersökningar* kan vara ännu mer integritetskänsliga än data från vanliga medicinska undersökningar, då de kan avslöja saker om både arbetstagarens och hans eller hennes närståendes framtida hälsa. Sådana uppgifter skall därför, enligt kommissionen, få hanteras enbart i syfte att skydda den berörda eller tredje mans hälsa, och förutsatt att den inte kan skyddas med mindre ingripande medel. Det får inte inverka på målet att förbättra arbetsförhållandena. Man bör också överväga om inte hanteringen av data från genetiska undersökningar bör vara underkastad myndighetskontroll.

Kommissionen föreslår också en rad principer som skall gälla för övervakning av arbetstagares uppträdande och korrespondens. Bl a skall rutinövervakning av enskilda anställdas *e-post* och *Internet-användning* vara förbjuden. E-post och dokument som arbetstagaren märker "privat" skall behandlas som privat korrespondens, oavsett om arbetsgivaren har tillåt att utrustningen används för privat bruk eller ej. Detta skydd skall arbetstagaren inte kunna avstå från genom något allmänt samtycke. **Kerstin Ahlberg**

•••••

NYA MÅL

Utstationering

C-341/02, Kommissionen mot Tyskland
När arbetstagare utstationeras till Tyskland från andra medlemsstater och deras lön jämförs med den tyska minimilönen beaktas inte alla de ersättningar och lönetillägg som arbetsgivaren betalar i den andra medlemsstaten. Därmed åsidosätter Tyskland sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet (96/71), anser kommissionen.

Arbetsmiljödirektiv måste genomföras i detalj...

Det räcker inte att man genom logisk och systematisk lagtolkning möjligtvis kan utläsa vilka rättigheter en arbetstagar har. Det måste framgå klart och precist ur lagen, så att de som berörs kan få full kännedom om sina rättigheter och kan göra dem gällande vid de nationella domstolarna. Så kan man sammanfatta EG-domstolens dom när Italien fälldes för att inte ha genomfört direktivet om hälsa och säkerhet vid bildskärmsarbete (90/270) korrekt.

Domen slår inte fast någon ny princip, men den illustrerar hur nära nationell rätt måste följa EGs detaljerade arbetsmiljödirektiv.

Under rubriken "Arbete vid bildskärm" stadgar den italienska lag som målet handlade om

- att varje arbetstagar innan han eller hon sysselsätts i arbete vid bildskärm skall genomgå en ögon- och synundersökning som utförs av be-

hörig läkare

- att läkaren då kan utfärda en ordination
- och att kostnaderna för "speciella synkorrigeringar hjälpmedel som är lämpliga för arbetet" (direkt citat ur direktivet) skall åläggas arbetsgivaren.

EG-DOMSTOLEN

Vad som inte uttryckligen står är att arbetstagar *har rätt att få* speciella synkorrigeringar hjälpmedel om undersökningen visar att det är nödvändigt och arbetstagar inte kan använda vanliga synhjälpmedel. Den slutsatsen kan man möjligen dra indirekt av bestämmelsen. Och det framgår i varje fall av ett annat avsnitt i lagen, som handlar om villkoren för att arbetstagar skall få personlig skyddsutrustning, argumenterade den italienska regeringen.

Men den invändningen godtogs

inte. Det är nödvändigt att bestämmelserna i den nationella rättsordningen säkerställer att direktivet faktiskt tillämpas fullt ut, att den rättsliga situation som följer av dessa bestämmelser är tillräckligt klar och precis samt att de personer som berörs kan få full kännedom om sina rättigheter och ges möjlighet att göra dem gällande vid de nationella domstolarna, skriver EG-domstolen.

Bestämmelserna i den italienska lagen uppfyller, enligt domstolen, inte dessa krav. Det räcker att konstatera att de synkorrigeringar hjälpmedel som avses i detta direktiv syftar till att reparera redan uppkomna skador, medan den personliga skyddsutrustning som avses i lagen är ägnad att förebygga skador. Italien har följaktligen inte uppfyllt sina skyldigheter enligt fördraget.

Kerstin Ahlberg

Mål nr C-455/00, Kommissionen mot Italien, dom den 24 oktober 2002

...men här kräver kommissionen för mycket, anser generaladvokat

Europeiska kommissionen har inte lyckats bevisa att Portugal har försummat sina skyldigheter enligt ramdirektivet om hälsa och säkerhet i arbetet (89/391), skriver generaladvokaten Christine Stix-Hackl i ett förslag till dom.

Den portugisiska lag som genomför direktivet stadgar att de som skall representera arbetstagar i arbetsmiljöfrågor skall väljas i direkta och slutna val enligt det som kallas d'Honts system. Den talar om hur det skall gå till när kandidater nomineras, vad som krävs för att de skall vara valbara och hur många representanter arbetstagar får utse.

Men det räcker inte för att arbetstagar skall få full kännedom om sina rättigheter, anser kommissionen. Genom att det saknas regler om hur själva valet skall gå till – särskilt om offentlighet, rösträkning, tillkännagivande av resultatet och överklagande – hindras arbetstagar från att utse representanter. Kommissionen tycker sig också ha belägg för detta, eftersom val genomförts i förhållandevis få företag.

Generaladvokaten konstaterar att

direktivet inte säger något om att medlemsstaterna måste införa regler om valproceduren, eller om hur en sådan i så fall skulle se ut. Kommissionens yrkande måste därför förstås så att om en medlemsstat bestämmer att arbetstagar representeras skall utses genom val, så måste den också anta föreskrifter om hur valet skall gå till. I brist på sådana bestämmelser i direktivet kan domstolen gilla kommissionens talan bara om man kan anta att regler om valproceduren är oundgängligen nödvändiga för att arbetstagar rent praktiskt skall kunna göra bruk av sina rättigheter.

Men, konstaterar generaladvokaten, det kan finnas många andra orsaker till att arbetstagar inte utser representanter. Beträffande kommissionens argument att Portugal inte lämnat tillräckliga uppgifter om de företag där val faktiskt har genomförts, tillägger hon att direktivet inte ålägger vare sig medlemsstater eller företag någon sådan uppgiftsplikt. Portugal har därför medverkat i fördragsbrottsförfarandet som det är skyldigt att göra och kommissionen har inte lyckats bevisa att Portugal

brutit mot fördraget, anser generaladvokaten.

Kerstin Ahlberg

Mål C-425/01, Kommissionen mot Portugal, generaladvokatens yttrande den 5 december 2002

NYA MÅL

Likalön, likabehandling

C-313/02, Nicole Wippel mot Peek & Cloppenburg GmbH & Co KG

Omfattar begreppet arbetstagar personer som i ramanställningsavtal kommit överens om lön m m, men som också avtalat att arbetstidens omfattning och förläggning skall vara anpassade till arbetsbehovet och avtalas i det enskilda fallet? Är det otillåten diskriminering när det saknas regler om arbetstidens omfattning och förläggning för deltidsanställda, fast det finns sådana regler för heltidsanställda? Är det otillåten diskriminering när en arbetsgivare vägrar att komma överens om arbetstidens omfattning och förläggning för deltidsanställda, fast detta är reglerat i lag eller kollektivavtal för heltidsanställda?

Nordisk arbetsrätt framställd för resten av världen

I BOKHANDELN

EU & arbetsrätt har brett en tysk och en italiensk rättsvetare anmäla en ny bok om nordisk arbetsrätt.

Jonas Malmberg & Peter Wahlgren (red): Stability and Change in Nordic Labour Law, Scandinavian Studies in Law Volume 43, Stockholm Institute for Scandinavian Law 2002, 415 sid, ISBN 91-85142-57-3

Denna bok tjänar som den nordiska arbetsrättsvetenskapens framställning av sig själv utåt, och därtill väl också som dess inre monolog. Den icke nordiska läsaren gläder sig åt information om hur man i Norden har reagerat arbetsrättsligt på den utmaning som europeiseringen inneburit för juridiken, och globaliseringen för ekonomin. Det är också intressant att se hur långt den nordiska enheten på arbetsrättens område fortfarande går, inte som en aspekt av nordisk folklore, utan därför att gränsöverskridande regleringar tycks hållbarare än nationella specialiteter.

Framstående författare från (huvudsakligen) Sverige och Danmark, enstaka från Finland, Norge och Island, behandlar, alla på engelska, den kollektiva och den individuella arbetsrättens centrala teman, inramade av reflektioner om den nordiska arbetsrättens förflutna (Hasselbalch) och framtid (Bruun). Den europeiska arbetsrättens inflytande behandlas ingående av Ruth Nielsen. Jämsides med frågor kring den materiella rätten beaktas också dess konsekvenser för domarnas och arbetsmarknadsparternas arbetssätt. Europarätten behandlas emellertid också i många andra enskilda bi-

drag. På det hela taget tillskrivs den ett avsevärt inflytande på den nordiska modellen. Fahlbeck avslutar dock sitt bidrag "Industrial Relations and Collective Labour Law" med profetian att den nordiska modellen för arbetsmarknadsrelationer inte kommer att ändras i grunden: "Plus ça change, plus ça reste le même". Bruun förutser tvärtom en grundläggande förändring inom den nordiska arbetsrätten under den europeiska rättsens inflytande, mot en starkare betoning av individen och hennes rättigheter.

Överhuvudtaget framträder en bild av snabba förändringar, så att det faller sig svårt för den utomstående läsaren att urskilja det som i ett längre perspektiv är speciellt nordiskt. Men kanske är just öppenheten

för den europeiska arbetsrätten ett typiskt nordiskt karaktärsdrag. Sådant är betoningen på det nordiska i verkets titel och innehåll inte avskiljande i förhållande till Europa, utan en gemensam grund för vägen dit. Att man inte hals över huvud kastar sig in i det europarättsliga äventyret, utan skaffar sig klarhet om vad som kan bevaras och vad som måste ändras är förebildligt över hela det nordiska området. Statistiken över mål som hänskjuts till EGDomstolen är kanske den bästa indikationen på hur Europarätten har accepterats i de enskilda medlemsländerna. Skandinavien borde här kunna stå i främsta raden.

Peter Hanau
professor, Universität zu Köln

Samma diagnos, annan behandling

En utländsk anmälare av denna rika och ytterst intressanta samling arbetsrättsliga essäer kan använda ett komparativt angreppssätt, och försöka upptäcka hur långt den nordiska arbetsrättsliga modellen ligger från hans eget lands. Den metod som används i boken (nationell arbetsrätt sedd i EU-kontext) och de ämnen som diskuteras erbjuder en fullständig bild av de nordiska ländernas system. Arbetsrätt och arbetsmarknadsrelationer analyseras i ljuset av de ekonomiska och sociala förändringarnas effekter på arbetsrättssystemet som det är uppbyggt av nationella och övernationella (d v s EU) lagar och av kollektivavtalsförhandlingar. Italien upplever liksom alla de nordiska länderna samma snabba utveckling som präglar hela EU: företagskon-

centration, tillväxt av multinationella företag, kapitalets rörlighet, explosion av nya ekonomiska sektorer (tjänster, teknologi) och omvandling av arbetsmarknader (invandring, nya kompetenskrav, atypiskt arbete).

Många av bokens observatörer gissar att den nordiska modellen, huvudsakligen rotad i ett starkt kollektivavtalssystem med mycket hög facklig organisationsgrad, har verktyg för att mildra alla socialt negativa följder av industrins sjuka. Analogier och likheter med Italien kan observeras: fragmentering av välfärds-skyddet som uppstår ur själviskt individualistiskt uppträdande, risk för decentralisering av arbetsmarknadsrelationerna till företagsnivå för att finna flexibla lösningar eller för att göra olika regler för olika grupper

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@niwl.se eller sänd kupongen till Arbetslivsinstitutet, Kerstin Ahlberg, SE-112 79 Stockholm, Sverige. Fax nr +46 (0)8 619 67 95

NAMN _____

FÖRETAG/ORGANISATION _____

ADRESS _____

POSTADRESS _____

LAND _____

...samma diagnos, annan behandling

forts från sid 7

av arbetstagare. Men om sjukdomsdiagnosen är densamma, är behandlingen annorlunda. Den nordiska modellen är tillräckligt flexibel för att reagera och anpassas till förändringar utan att dess struktur förändras: arbetsfred, länkar mellan den ekonomiska politiken och arbetsmarknadspolitiken och arbetsrättsystemet, balans mellan lagstiftning och kollektivavtal, god hantering av förändringar på arbetsplatsen. Huvudproblemen i Italien återspeglar dess ekonomiska struktur och aktuella politiska klimat. Kraftigt varierande arbetslöshetssiffror (i norr 7 procent i söder 20 – 22 procent) skapar bristande jämvikt och kräver särskilda sysselsättningsstrategier för att minska klyftan på arbetsmarknaden. Teknologiska innovationer och informationssamhället riskerar att fördjupa klyftan, om de koncentreras till de industrialiserade områdena i norr.

För dem som är inne på arbetsmarknaden är yrkesutbildning och omskolning av arbetskraften centra-

la frågor i anställningsavtalet, eftersom behov av förändrad kompetens uppstått de senaste årtiondena. Företagen behöver flexibel arbetskraft. Liksom i Norden går arbetstagare över från tillsvidareanställningar till andra modeller: deltidsarbete, egenföretagande, tillfälliga anställningar. Liksom i Norden angrips begreppet för underordnat arbete, när tillämpningsområdet för den traditionella arbetsrätten föreslås utvidgat för att täcka alla former av atypiskt arbete, inklusive beroende uppdragstagare. Också en av den italienska arbetsrättens dogmer är under diskussion, dvs återinsättande av arbetstagare som sägs upp utan saklig grund, vilket är en sträng lösning jämfört med den nordiska modellen. Ett annat område är representativiteten hos de fackliga organisationerna, vilkas anslutningsgrad är lägre än det nordiska genomsnittet. Dessa båda ämnen representerar en sann utmaning för italiensk arbetsrätt.

Bruno Veneziani
professor, Università di Bari



KALENDARIET

Arbetsrättsgruppens serie med öppna seminarier fortsätter. Deltagande är kostnadsfritt. Ingen föransmälning krävs. Plats: Arbetslivsinstitutets hörsal, Warfvinges väg 25, gatuplanet (T-bana Stadshagen).

Onsdagen den 15 januari 13 – 17

Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv – Rättsvetenskapen granskar Arbetslivsinstitutets förslag

Arbetslivsinstitutet lade i november fram utredningen "Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv" (Ds 2002:56). Vid seminariet granskas förslaget av företrädare för rättsvetenskapen. Medverkande:

Professorn *Ronnie Eklund*, Stockholms universitet

Docenten *Örjan Edström*, Umeå universitet

Universitetslektorn *Susanne Fransson*, Högskolan i Trollhättan/Uddevalla

Professorn *Birgitta Nyström*, Lunds universitet

Professorn *Tore Sigeman*, Uppsala universitet

Moderator: kanslichefen *Gunilla Upmark*, riksdagens arbetsmarknadsutskott

Någon allmän presentation av betänkandet kommer inte att ges vid seminariet, utan huvud dragen i detta förutsätts vara kända.

EU & arbetsrätt
önskar alla sina läsare
Gott Nytt År
2003



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-112 79 STOCKHOLM. **Pressläggning:** 16 december 2002 **Nästa nr kommer:** mars 2003. Arbetsmiljöverkets tryckeri **ISSN** 1402-308

