

EFTER EUROPADOMSTOLENS DOM:

Gransknings- och mättningsarvoden utrensade ur de flesta kollektivavtal

Den dom där Europadomstolen för mänskliga rättigheter underkände systemet med granskningsarvoden enligt byggnadsavtalet mellan Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Sveriges Byggingustrier (BI) ledde till ändringar i en rad kollektivavtal i 2007 års avtalsrörelse. I alla fanns regler om avgifter som skulle betalas till den fackliga organisationen, men de flesta var konstruerade på ett sätt som inte egentligen träffades av Europadomstolens dom. Parterna enades alltså om mer långtgående ändringar än vad domen gjorde nödvändigt.

I **Byggnadsavtalet** fanns två sorters avgifter som drogs från arbetstagarernas löner: dels mättningsarvoden som skulle finansiera den fackliga organisationens arbete med att mäta ackordsarbete, dels granskningsarvoden som skulle bekosta kontrollen av att arbetstagare med tidlön fick rätt betalt. Avgifterna togs ut av såväl organiserade som oorganiserade byggnadsarbetare. Europadomstolens dom i målet *Evaldsson m.fl. mot Sverige* handlade enbart om granskningsarvodena. Mättningsarvodena ifrågasattes inte. Och det domstolen slog ned på var inte granskningsarvodena som sådana, utan på det faktum att fackförbundets redovisning inte gjorde det möjligt för de oorganiserade arbetstagarerna att se om pengarna enbart användes till löneövervakningen eller om de också fick bekosta annan facklig verksamhet (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2007 sid 1). Därmed kränktes deras äganderätt.

På den svenska arbetsmarknaden fanns ytterligare ett avtal enligt vilket både ackordsarbetare och arbetstagare med tidlön fick vidkännas löneavdrag för en kontrollavgift till facket, nämligen Installationsavtalet mellan Elektrikerförbundet och Elektriska Installatörsorganisationen. Europadomstolens dom innebar att även detta kollektivavtal måste ändras.

Byggnadsarbetareförbundets utgångsbud var att mättnings- och granskningsarvoden skulle vara kvar, men att de i fortsättningen skulle betalas in till ett separat bolag som skulle sköta lönekontrollen. Sedan arbetsgivarna sagt nej med motiveringen att detta ändå inte skulle bli tillräckligt "transparent" beslöt Byggnads att helt och hållet avstå från både mättningsarvoden och granskningsarvoden. Lönekontrollen ska likväl fortsätta (finan-

sierad med höjda medlemsavgifter) och arbetsgivarna ska som förut lämna ut granskningsunderlag med uppgifter om de anställdas löner till förbundets avdelningar. Nytt är att man i förbundsavtalet har preciserat vad granskningsunderlagen ska innehålla. Arbetsgivarna ifrågasatte redan under förhandlingarna om det var förenligt med personuppgiftslagen att lämna ut uppgifter om arbetstagare som inte är med i förbundet. Dagen efter att avtalet hade slutits fick Datainspektionen in en anonym anmälan med

forts på sid 2

- Fel särbehandla oorganiserad sid 3
- Europeiskt avtal för sjöfolk sid 6
- Stridsrätt en del av EG-rätten sid 7
- Tvångspension vid 65 inte fel sid 9

Oorganiserade ger upp talan om återbetalning av granskningsarvoden

De byggnadsarbetare som av Europadomstolen tilldömdes skadestånd för att deras äganderätt hade kränkts, hade aldrig betalat några granskningsarvoden. Deras arbetsgivare hade nämligen inte gjort de löneavdrag som kollektivavtalet föreskrev, något som av svårförklarliga skäl inte kom fram under processen i Europadomstolen.

Advokat Jan Södergren, som hade företrätt Evaldsson m.fl., aviserade emellertid att andra oorganiserade byggnadsarbetare

skulle väcka grupp-talan för att få ersättning för granskningsarvoden som de hade betalat genom åren. Det står nu klart att detta inte blir av. Enligt Södergren kan man inte finansiera en rättsprocess.

Iain Cameron, professor i folkrätt, uttryckte i en artikel i *EU & arbetsrätt* nr 1/2007 starka tvivel på att stora grupper av arbetstagare skulle kunna ha framgång med krav på skadestånd eller återbetalning av granskningsarvoden med hänvisning till Europadomstolens dom.

Kerstin Ahlberg

Norska mättningsarvoden strider knappast mot Europakonventionen

Bestämmelser om mättningsavgifter (*målegebyr*) finns också i de norska kollektivavtalen för byggbranschen. Organisationen av mättningsverksamheten i Norge tycks emellertid på en väsentlig punkt skilja sig från de omständigheter som domen i *Evaldsson-målet* grundade sig på.

Enligt kollektivavtalen för byggbranschen ska en avgift för mätning av ackorden dras från ackordssumman för både organiserade och oorganiserade arbetstagare och betalas in till ett mättningskontor. Mättningskontoren är antingen organiserade som egna juridiska enheter eller ingår som en del av de lokala fackföreningsavdelningarna. Oberoende av organisationsformen är det emellertid en förutsättning för mättningskontorens verksamhet att storleken på mättningsavgifterna fastställs så att verksamhetens budget balanseras, det vill säga att verksamheten inte går med överskott. Denna förutsättning ligger också till grund för Finansdepartementets beslut att mättningskontoren ska vara undantagna från skyldigheten att betala mervärdesskatt.

Delar av mättningskontorens intäkter förs över till en fond som

drivs av det fackförbund som är part i kollektivavtalen, Fellesforbundet. De medel som betalas in till fonden används bland annat för att finansiera upplärning av nya mättningsfunktionärer. Fonden är organiserad som ett aktiebolag och inte heller medlen i denna fond blandas samman med fackförbun-

dets medel. Systemet i de norska kollektivavtalen för byggbranschen tycks därmed vara transparent då det är möjligt för arbetstagarna att se att löneavdragen faktiskt går till att finansiera mättningsverksamheten, och att mättningskontorens ekonomi och fackförbundets ekonomi inte blandas ihop. Något motsvarande klagomål mot Norge på denna grund kommer därför sannolikt inte att föras fram.

Kristin Alsos, Fafö

– Medlemsstaterna avgör själva vem som omfattas av kollektivavtal

Vem som "omfattas" av ett kollektivavtal måste avgöras enligt nationell rätt. Därför kan och ska danska kollektivavtal som genomför arbetsrättsliga direktiv tillämpas även på oorganiserade arbetstagare. Det hävdar både den danska och den svenska regeringen i sina yttranden till EG-domstolen i målet *Ruben Andersen* (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2007 sid 3).

Målet handlar om en arbetstagare som vill ha skadestånd för att han fått felaktiga anställningsbevis. En förutsättning för att han ska kunna få det är att han inte omfattas av ett kollektivavtal som genomför direktivet om arbetsgivarens upplysningsplikt (91/533).

Mannen menar att han som oorganiserad i stället omfattas av anställningsbevislagen.

Danmarks och Sveriges regeringar påpekar att varken direktivet eller några andra gemenskapsrättsliga bestämmelser reglerar vem som ska omfattas av ett kollektivavtal. Detta avgörs av medlemsstaterna själva. Och danska kollektivavtal är "områdesavtal" som de avtalsbundna arbetsgivarna är skyldiga att tillämpa på alla sina anställda, skriver den danska regeringen, som menar att det skulle undergräva hela den danska modellen om EG-domstolen kom fram till något annat.

Kerstin Ahlberg

Gransknings- och mättningsarvoden utrensade...

forts från sid 1

samma innehåll. I sitt yttrande över anmälan argumenterar BI för att företagen inte ska vara skyldiga att följa kollektivavtalet.

På Elektrikerförbundets område blev resultatet ett helt annat. Där enades parterna om att behålla kontrollavgiften för alla ackordsarbetare, alltså även de oorganiserade, och för organiserade arbetstagare med tidlön. Oorganiserade elektriker med tidlön slipper med andra ord betala kontrollavgifter. Arbetsgivarna kompenserar Elektrikerförbundet för detta inkomstbortfall genom att betala ett särskilt bidrag till förbundet.

Byggnadsarbetareförbundet hade ytterligare två avtal med regler om mättnings- och granskningsarvoden,

nämigen anläggningsavtalet (motpart BI) och entreprenadmaskinavtalet (motpart Maskinentreprenörerna). De skilde sig från byggnadsavtalet på så sätt att arvoden betalades av arbetsgivarna själva, inte genom avdrag på arbetstagarnas löner. Här gjordes alltså inga ingrepp i äganderätten. Ändå rensade man i årets avtalsrörelse ut reglerna om mättnings- och granskningsarvoden även ur dessa avtal. Arbetstagarna fick i stället ett lönetillägg som ska motsvara vad arbetsgivarna sparar på att slippa betala dessa arvoden till förbundet.

Även väg- och banavtalet mellan SEKO och BI innehöll regler om granskningsarvode som betalades av arbetsgivarna, och även på detta

avtalsområde utmönstrades dessa mot att arbetstagarna fick ett särskilt lönetillägg. Dessutom gick BI med på att fortsättningsvis betala ett "uvecklingsarvode" till förbundet "för att finansiera en förstärkt och fördjupad facklig verksamhet" i företagen.

På måleriområdet, slutligen, finns sedan några år ett sådant separat bolag för ackordsmätningen som Byggnads föreslog BI. Det ägs gemensamt av Målareförbundet och Målaremästarna och arbetsgivarna betalar in mättningsavgifter direkt till bolaget. Denna ordning skiljer sig i alla relevanta avseenden från förhållandena i *Evaldsson-målet*, och att ändra på den var aldrig på tal.

Kerstin Ahlberg

Mycket stränga villkor i dansk rätt för avgifter för oorganiserade

Europadomstolen för mänskliga rättigheter dömde år 2006 den danska staten för att ha kränkt två löntagares negativa föreningsfrihet, genom att inte ha gett tillräckligt rättsligt skydd mot organisationsklausuler i kollektivavtal (*eksklusivaftaler*). Domen gav anledning till västliga ändringar i den gällande föreningsfrihetslagen (lag nr 359 av den 26 april 2006). Arbetsgivare får sedan dess inte lägga vikt vid organisationstillhörighet vid anställning och skiljande från anställningen och organisationsklausuler och ordningar som liknar dessa är ogiltiga. De nya reglerna syftar enbart till att uppfylla domens krav och förbjuder inte arbetsgivare att behandla organiserade och oorganiserade olika under anställningen (närmare om lagen, se *Arbetsrätligt Tidskrift* 2005, sid 203 ff).

Europadomstolens dom om granskningsarvodena i det svenska Byggnadsavtalet har däremot inte gett anledning att ändra föreningsfrihetslagen. Den har inte heller gett anledning att ändra några kollektivavtal, då sådana granskningsavgifter inte förekommer på den danska arbetsmarknaden.

Domen nämns dock i Arbejdsrettens dom av den 4 april 2007 (mål 2006.445), som rör en fackförenings krav på att en oorganiserad arbetsgivare med hängavtal (*tiltrædelsesoverenskomst*) ska betala en särskild avgift till förbundet för varje oorganiserad arbetstagar som han har anställt. Målet i Arbejdsretten skiljer sig från det svenska målet i Europadomstolen genom att det angår en avgift som skulle betalas av arbetsgivaren, inte av arbetstagar. Det blir då inte tal om något ingrepp i äganderätten. En annan skillnad är att det svenska målet handlade om arvoden som togs ut av såväl oorganiserade som organiserade arbetstagar, medan det danska rörde avgifter som togs ut enbart av oorganiserade arbetsgivare för oorganiserade arbetstagaras räkning "för de utgifter som är förbundna med att underhålla

kollektivavtalet och säkra att det efterlevs". Ordningen hade alltså ingen motsvarighet i det branschavtal som hängavtalet hänvisade till, utan var ett särvillkor för den oorganiserade arbetsgivaren.

Enligt Arbejdsrettens dom kan en oorganiserad arbetsgivare behandlas mindre förmånligt än organiserade arbetsgivare behandlas i branschavtalet bara om det är sakligt motiverat. Det är inte osakligt att kräva en avgift för medfinansiering av förbundets verksamhet, men beloppet får inte vara orimligt i förhållande till de fördelar som arbetsgivaren uppnår, "smb. *herved* også *Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 13. februar 2007*". I det konkreta fallet fanns det inte saklig grund för en avgift på 602 kr i månaden (senare nedsatt till 300 kr) då förbundet förlorar medlemsavgifter också när organiserade arbetsgivare sysselsätter oorganiserad arbetskraft, och avgiften "har karaktär av kringgående av föreningsfrihetslagens § 4c", dvs. förbudet mot organisationsklausuler. Arbejdsretten ansåg inte heller att det var sakligt att ställa upp en rad krav på kontrollåtgärder i förhållande till oorganiserades löner och arbetsvillkor hos oorganiserade arbetsgivare, eftersom motsvarande frågor uppstår också hos organiserade arbetsgivare.

Arbejdsretten använder alltså Europadomstolens dom enbart till stöd för sitt konstaterande att det

inte i sig är osakligt att kräva en avgift av arbetsgivaren för att medfinansiera förbundets omkostnader. Avgiften ska emellertid ta sikte på att kompensera kostnaderna för uppgifter som verkligen utförs och får inte vara en förtäckt uppbörd av medlemsavgifter. Avgiften måste dessutom gå via branschavtalet, eftersom det finns oorganiserade löntagare även hos organiserade arbetsgivare. I praktiken ställer domen upp mycket stränga krav för att man ska få kräva avgifter i förhållande till antalet oorganiserade arbetstagar.

Ett annat sätt kan vara att kräva en avgift för de fördelar som den oorganiserade arbetsgivaren får genom att kunna ansluta sig till avtalet som det föreligger och därmed slippa utgifter för att underhålla avtalet etc. Det motsvarar den modell som nu har införts i hälsovårdslagens § 227 för praktiserande läkare som vill ansluta sig till kollektivavtalet men inte vara medlemmar i *Praktiserende Lægers Organisation*. Bestämmelsen ger organisationerna möjlighet att kräva en avgift av den oorganiserade läkaren motsvarande en proportionell andel av utgifterna för att underhålla och administrera avtalet. En motsvarande modell används redan i flera kollektivavtal och har ansetts för saklig i Arbejdsrettens dom av den 30 juni 1993 (mål 92.149), där det följde av branschavtalet att oorganiserade arbetsgivare (när de tecknade hängavtal) skulle betala ett högre belopp än organiserade arbetsgivare till en särskild utbildningsfond.

Jens Kristiansen

Norge utreder tjänstedirektivets följder för arbetet mot social dumpning

Norges regering har beslutat tillsätta tre utredningar som ska belysa vilka effekter tjänstedirektivet kan få. Därefter ska den ta ställning till om Norge för första gången ska motsätta sig att ett direktiv tas in i EES-avtalet.

Som *EU & arbetsrätt* tidigare rapporterat pågår en upprörd debatt i Norge där det hävdas att direktivet hotar välfärden även i sin slutligt antagna version (se nr 4/2006 sid 2). Såväl regeringen som

fackföreningsrörelsen är splittrad. Regeringen har nu uppdragit åt oberoende experter att utreda vilka konsekvenser direktivet kan få på en rad områden, bl.a. för arbetet mot social dumpning av löner och arbetsvillkor. Utredningarna ska vara klara i mars. Då hoppas regeringen ha ett bra underlag för att ta ställning till om direktivet bör införlivas med EES-avtalet eller ej.

Kerstin Ahlberg

Finska HD frågar: När ansvarar arbetsgivaren för att anställning upphör efter företagsövergång?

Den som trodde att tolkningen av EG-direktivet om företagsöverlåtelse (ursprungligen 77/187 och numera 2001/23) efter många domar från EG-domstolen småningom uttömmande hade klarlagts misstog sig. Nya mål strömmar till trots att direktivet varit i kraft i 30 år.

I augusti begärde finska Högsta domstolen ett förhandsbesked om tolkningen av artikel 4.2 i direktivet, som säger att om en anställning upphör därför att överlåtelsen medför en väsentlig försämring av arbetstagarens arbetsvillkor, ska arbetsgivaren anses vara ansvarig för att anställningen upphörde.

Finska HD undrar hur artikeln, som ordagrant överförs till och ingår i den finska arbetsavtalslagen kap 7 § 6, ska tolkas. Bakgrunden är ett fall där företaget Fazer Amica

Oy övertog personalrestaurangen inom det stora metallföretagets, Rautaruukki Oy, enhet i Tavastehus. Företagsköpet genomfördes den 31 januari 2003, vilket var den sista dagen som metallbranschens kollektivavtal var i kraft under den dåvarande avtalsperioden. Förvärvaren meddelade att företaget från den 1 februari 2003 skulle tillämpa hotell- och restaurangbranschens kollektivavtal på de arbetstagare som övergått till Fazer Amica. Enligt en av dessa, Mirja Juuri, innebär detta en månatlig lönesänkning på 300 euro. Hon krävde mot denna bakgrund att arbetsgivaren skulle fortsätta att tillämpa metallbranschens avtal på henne. Då arbetsgivaren inte gick med på detta sade hon upp sig med omedelbar verkan och krävde lön för uppsägningstiden jämte ersättning

för olaga uppsägning från arbetsgivarens sida. Till stöd för talan hänvisade hon till att arbetsgivaren enligt arbetsavtalslagen 7 kap 6 § ansvarade för att arbetsavtalet upphört eftersom hennes anställningsvillkor väsentligen försämrats som en följd av överlåtelsen.

Mirja Juuri förlorade målet både i under- och hovrätt. Dessa instanser menade att metallbranschens avtal inte blev tillämpligt i fallet och att hon saknade laglig grund att häva sitt anställningsavtal. Högsta domstolen vill dock veta om och hur artikel 4.2 i direktivet och därmed även arbetsavtalslagen 7 kap 6 § ska tolkas i denna situation. Det svaret kan EG-domstolen förväntas komma med i slutet av 2008.

Niklas Bruun

Mål nr C-396/07 Mirja Juuri mot Fazer Amica Oy

Finska sjukskötares massuppsägningar föranledde undantagslag

Lönerna för sjukskötare var en av valfrågorna under det finska riksdagsvalet våren 2007 och sjukskötarens fackförening TEHY ansåg att de segrande borgerliga partierna hade lovat dem en rejäl höjning av lönerna.

Under avtalsrörelsen som följde valde fackföreningen en militant taktik. Sjukskötare inom den kommunala hälso- och sjukvården sade upp sig genom att underteckna gemensamma uppsägningsskeden. De skulle därför inte vara skyldiga att utföra skyddsarbete om det blev konflikt, som de skulle ha varit under en reguljär strejk. Parterna lyckades inte heller nå en förhandlingslösning om att trygga nödvändig vård för att garantera patienternas liv och hälsa under den tid som stridsåtgärden kunde pågå.

I detta läge valde regeringen att föreslå en speciallag, Lag om säkerställande av patientsäkerheten vid arbetskonflikt inom hälso- och sjukvården (1027/2007). Lagen gav regeringen exceptionella befogenheter att vid vite kommendera "ti-

digare anställda" att ta upp arbete och utföra i lagen närmare definierat nödvändigt vårdarbete.

Finlands riksdag såg lagen som nödvändig för att trygga liv och säkerhet under konflikten och ansåg att en inskränkning i den grundlagsskyddade konflikträtten var möjlig av denna orsak. Det som särskilt gav upphov till diskussion var dock att arbetsskyldigheten utsträcktes till att gälla vårdutbildade pensionärer och personer som var anställda av tredje part. På denna

punkt menade flera experter att lagen inte höll sig inom de gränser som ILO:s konvention nr. 29 om tvångsarbete ställer upp.

Lagen hann godkännas av riksdagen och promulgeras av presidenten innan man nådde en löneuppgörelse. Uppgörelsen kom innan massuppsägningarna skulle träda i kraft och lagen behövde därför aldrig tillämpas. Den står dock kvar i författningssamlingen som en påminnelse för arbetsmarknadens parter om betydelsen av att komma överens om skyddsarbete och rimliga gränser för stridsåtgärder.

Niklas Bruun

Även Polen reserverar sig mot rättighetsstadgan

Inte heller Polen vill bli bundet fullt ut av EU:s stadga om grundläggande rättigheter. Polen kommer därför liksom Förenade kungariket att ansluta sig till det protokoll till EU:s nya fördrag, Lissabon-fördraget, som innebär att varken EG-domstolen eller nationella domstolar ska kunna underkänna nationella regler med hänvisning till stadgan (se

EU & arbetsrätt nr 3/2007 sid 1). I en särskild punkt understryker de båda länderna att de i all synnerhet reserverar sig mot att stadgans avdelning IV, där de arbetsrättsligt relevanta rättigheterna finns, ska ha några effekter på deras nationella rätt. Stadgan ska för övrigt högtidligen undertecknas på nytt den 12 december.

Kerstin Ahlberg

Möjlighet överföra intjänad rätt till tjänstepension struken i ändrat direktivförslag

Trots att Europeiska kommissionen lagt fram ett nästan helt omarbetat förslag kunde medlemsstaternas regeringar vid sitt möte i början av december inte nå någon politisk överenskommelse om direktivet om ”bättre möjligheter att överföra kompletterande pensionsrättigheter”. Inte ens detta namn finns längre kvar, eftersom det nya förslaget har en annan tyngdpunkt än det ursprungliga.

Syftet med direktivet är att underlätta rörligheten på arbetsmarknaden som, enligt kommissionen, motverkas av hur de pensionssystem som kompletterar de allmänna lagstiftade pensionerna är konstruerade. Det ursprungliga förslaget innehöll därför regler om vilka villkor som ska få ställas för att man ska börja tjäna in pension, regler om bevarande av intjänade rättigheter och regler som skulle ge arbetstagare rätt att föra över

intjänade rättigheter mellan olika pensionssystem när de byter jobb (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2005 sid 1).

Förslaget blev hårt kritiserat särskilt av arbetsmarknadens parter, för att det skulle ha inneburit stora ingrepp i den fria förhandlingsrätten och redan existerande kollektivavtal (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2006 sid 5). I det ändrade förslag som kommissionen lade fram i oktober har artikeln om rätt att överföra intjänade pensionsrättigheter strukits, och direktivet föreslås nu få rubriken Direktiv om minimikrav för ökad rörlighet för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter. Även i övrigt är direktivförslaget så omarbetat att bara en bråkdel av den ursprungliga texten är intakt. Den nya texten är starkt influerad av Europaparlamentets ståndpunkt.

Europeiska fackliga samorga-

nisationen kritiserade denna och ansåg att den innebar ett steg bakåt jämfört med det ursprungliga förslaget, medan de svenska fackliga organisationerna tvärtom tyckte sig ha fått många av sina synpunkter tillgodosedda. Bland annat införs en möjlighet att sluta kollektivavtal som avviker från de två centrala artiklarna i direktivet. Arbetsgivarorganisationen BusinessEurope skriver i ett uttalande om kommissionens ändrade förslag att flera av ändringarna är välkomna, men att avgörande problem kvarstår. Det anser uppenbarligen även flera av medlemsstaternas regeringar. För att direktivet ska kunna antas krävs ett enhälligt beslut.

Kerstin Ahlberg

KOM(2007) 603, ändrat förslag till direktiv om minimikrav för ökad rörlighet för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter

Resultat av grönboken: samordning, information och analys – men inga lagstiftningsinitiativ

Några nya lagstiftningsinitiativ kommer Europeiska kommissionen inte att föreslå efter att ha analyserat de över 450 yttranden som kommit in över grönboken ”En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar” (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2006 sid 6). Det framgick när kommissionen informerade arbetsmarknadsministrarna om resultatet av det öppna samrådet om grönboken.

Svaren var precis så varierande som man kunde vänta sig. Enligt kommissionen är åsikterna så vitt skilda att det är svårt att alls urskilja några särskilda samförståndslinjer.

Om det ändå finns någon punkt där enigheten tycks vara större än annars så gäller det ansvarsfördelningen mellan medlemsstaterna och EU. Här framhåller de flesta medlemsstater, Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén, nationella parlament och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå att arbetsrättens

utveckling generellt är medlemsstaternas sak, och att gemenskapens regelverk bara ska komplettera de nationella. Detta återspeglas också i svaren på grönbokens fråga om det behövs en mer ”harmoniserad” definition av vem som är arbetstagare enligt EU:s arbetsrättsdirektiv för att arbetstagarna ska kunna utöva sina rättigheter oavsett var de arbetar. Såväl medlemsstaterna som många arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer föredrar att detta även i fortsättningen definieras på nationell nivå.

Trots att åsikterna i övrigt går vitt isär tycker kommissionen att samrådet har visat att det behövs bättre samarbete mellan medlemsstaterna, ökad klarhet eller mer och bättre information och analys på en rad områden. Det gäller bland annat

- åtgärder för att förebygga och bekämpa odeklarerat arbete;
- insatser för utbildning och livslångt lärande som skapar syssel-

sättningstrygghet (till skillnad från anställningstrygghet);

- samspelet mellan arbetsrätten och regler om social trygghet för att stödja smidiga övergångar på arbetsmarknaden och hållbara trygghetssystem;
- klargörande av vad som karakteriserar ett anställningsförhållande;
- klargörande av rättigheter och skyldigheter för parterna i underleverantörskedjor för att motverka situationer där arbetstagarna inte kan göra sina rättigheter gällande.

Under 2008 kommer kommissionen att vidta de åtgärder som behövs för att behandla dessa frågor. Den kommer dessutom att anta en ny socialpolitisk agenda, trots att den nuvarande skulle gälla fram till 2010.

Kerstin Ahlberg

KOM(2007) 627 Resultaten av det offentliga samrådet om kommissionens grönbok ”En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar” SEC(2007) 1373 Accompanying document to COM(2007) 627

Parterna slöt europeiskt avtal för att genomföra ILO-konventionen om arbete till sjöss

ett steg på vägen mot bättre arbets- och anställningsvillkor för sjöfolk togs den 5 november då Europeiska transportarbetarefederationen (ETF) och Europeiska Redareföreningen (ECSA) efter ett års förhandlingar slöt ett avtal om 2006 års ILO-konvention om arbete till sjöss. Konventionen innehåller detaljerade arbetsrättsliga regler för arbete på fartyg som går i internationell trafik eller mellan utländska hamnar (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2006 sid 1). Avtalet mellan ETF och ECSA återger i det närmaste ordagrant konventionens regler om arbets- och anställningsvillkor.

När det gäller arbetstider hänvisar avtalet till direktiv 1999/63 som genomför det avtal om arbetstider som parterna slöt 1999. Det avtalet (och därmed även direktivet) ska dock ändras på några punkter för att stämma överens med konventionen. De delar av konventionen som handlar om socialförsäkring och om den offentliga tillsynen av att av reglerna efterlevs saknar motsvarighet i avtalet, då parterna inte kan förfoga över dessa frågor.

Kommissionen håller nu på att analysera avtalet för att lägga fram ett förslag till direktiv som ska göra det bindande för medlemsstaterna. Avtalet kommer dock inte att träda

i kraft förrän ILO-konventionen gör det, vilket inträffar tolv månader efter att minst 30 stater med minst 33 procent av allt tonnage i världen har ratificerat konventionen. Hittills har bara Liberia och Marshall-öarna gjort det. Våren 2007 antog ILO också en konvention (C 188) om arbete inom fiskerisektorn. Kommissionen hoppas nu att arbetsmarknadens parter ska försöka förhandla fram ett liknande avtal för havsfiskesektorn.

Kerstin Ahlberg

Agreement concluded by ECSA and ETF on the Maritime Labour Convention, 2006

Omotiverade undantag för sjöfolk ska utmönstras ur EU:s arbetsrättsdirektiv

Är det verkligen motiverat att EU:s arbetsrättsliga direktiv innehåller så många undantag för sjöfolk? Nej knappast, menar Europeiska kommissionen som i oktober inledde ett samråd med arbetsmarknadens parter om en översyn av dessa undantag.

Kommissionen konstaterar i sitt samrådsmeddelande att det finns olika typer av undantag för sjöfolk i direktiven:

Ibland är de helt undantagna från direktivets tillämpningsområde. Det gäller direktiven om kollektiva uppsägningar (98/59), överlåtelse av företag (2001/23) och utstationeringsdirektivet (96/71). I det sistnämnda är undantaget befogat, eftersom besättningen på ett fartyg egentligen inte är utstationerad till en annan medlemsstats territorium och själva arbetet är karakteriserat av resande, menar kommissionen. När det gäller företagsöverlåtelsesdirektivet har den däremot svårt att se att undantaget för ombordanställda är motiverat. Direktivets regler om skydd för arbetstagarnas rättigheter verkar inte vara oförenliga med anställningsavtalens särskilda karaktär eller förhållandena på fartyg. Lika

lite är det motiverat att undanta fartygsbesättningar från de krav på information, samråd och anmälan som finns i direktivet om kollektiva uppsägningar, såvida de inte omfattas av andra garantier som ger dem ett likvärdigt skydd.

En annan typ av undantag är när direktiv tillåter medlemsstaterna att göra undantag för sjöfolk i den nationella lagstiftning som genomför direktivet. Så är det i direktivet om europeiska företagsråd (94/45), direktivet om information och samråd (2002/14) och lönegaranti-direktivet (2002/74). I alla tre fallen är det en minoritet av medlemsstaterna som har utnyttjat möjligheten, och kommissionen menar att man bör se över ifall dessa undantag är befogade.

En tredje variant är när det finns särskild lagstiftning eller särskilda bestämmelser för arbetstagare på fartyg i allmänna rättsakter. Exempel är arbetstidsdirektivet (2003/88) och direktivet om skydd av minderåriga (94/33). Av EU:s övriga 28 arbetsmiljödirektiv är det bara två som inte ska tillämpas på sjöfartssektorn, nämligen ramdirektivet (1989/654) och direktivet om arbete vid bildskärm (90/270).

Kommissionens slutsats är att den behöver arbeta för att förbättra EU-lagstiftningen för sjöfolk. Obefogade undantag bör avskaffas, och när det finns skäl att behålla ett visst undantag bör särskilda regler för sjöfartssektorn övervägas, för att anställda där ska få lika gott skydd som andra arbetstagare.

Meddelandet avslutas med ett antal frågor till arbetsmarknadens parter. Håller de med om kommissionens analys? Om man upphäver några av undantagen, vad ska man börja med? Om ett undantag är berättigat, hur kan man garantera sjöfolk motsvarande skydd? Hur kan man förbättra arbetsmiljön ombord, särskilt på små fiskefartyg? Och hur förbättrar man lämpligast socialförsäkringsskyddet för ombordanställda? När kommissionen fått in parternas synpunkter kommer den sannolikt att fråga om de själva vill försöka förhandla fram avtal om åtminstone några av de frågor som berörs i meddelandet.

Kerstin Ahlberg

Kommissionens meddelande KOM(2007) 591 En översyn av social- och arbetsmarknadslagstiftningen för fler och bättre arbetstillfällen inom sjöfartssektorn i EU

Viking Line-målet: Stridsrätten en del av EG-rätten men möjligheten att angripa stridsåtgärderna utvidgas

För första gången erkänner EG-domstolen uttryckligen rätten att vidta stridsåtgärder som en del av EG-rätten. Sätillvida är domen i målet mellan Finlands Sjömansunion/Internationella transportarbetarefederationen (FSU/ITF) och rederiet Viking Line historisk. I övrigt bjuder den inte på några stora överraskningar – det som kanske främst överraskar är att domstolen ger ingående riktlinjer för hur nationella domstolar bör bedöma om en stridsåtgärd uppfyller de krav på proportionalitet som ställs för att stridsåtgärden skall tillåtas begränsa ekonomiska friheter, i detta fall den fria etableringsrätten, inom EU.

Frågan i målet vid den nationella domstolen är om de stridsåtgärder som FSU/ITF ville vidta för att förhindra en utflaggning av Viking Lines fartyg Rosella skulle ha inneburit ett otillåtet hinder för den fria etableringsrätten. EG-domstolens dom behandlar enbart förhållandet mellan fri etableringsrätt (artikel 43 i fördraget) och rätten till stridsåtgärder. Det innebär bland annat att alla frågor om förhållandet mellan fri rörlighet för tjänster (artikel 49) och rätten att vidta stridsåtgärder lämnades obesvarade.

Artikel 43 har direkt horisontell effekt FSU/ITF argumenterade i processen för att artikel 43 inte skulle ha så kallad direkt horisontell effekt, dvs. att den inte skulle kunna tillämpas i förhållandet mellan enskilda parter, och fick på denna punkt medhåll av Europeiska kommissionen (se EU & arbetsrätt nr 1/2007 sid 3). Men EG-domstolen

slog fast att artikeln faktiskt har direkt horisontell effekt. Det innebär att en arbetsgivare som utsätts för stridsåtgärder som kan anses inskränka den fria etableringsrätten kan gå till en nationell domstol och kräva att stridsåtgärden förklaras lagstridig med stöd av artikel 43 i fördraget. Detta är en klar utvidgning av arbetsgivarsidans möjligheter att angripa sådana stridsåtgärder i nationell domstol.

"Albany-argumentet" avfärdades

Domstolen förkastade också på påfallande ihåliga grunder det så kall-

EG-DOMSTOLEN

lade Albany-argumentet. Albany-målet (C-67/96) gällde förhållandet mellan kollektivavtal och fördragets konkurrensregler och i den slog domstolen fast att sedvanliga kollektivavtal faller utanför konkurrensreglernas tillämpningsområde eftersom de alltid med nödvändighet begränsar konkurrensen. På samma sätt kunde man tänka sig att en strejk t.ex. inom transportsektorn alltid med nödvändighet begränsar arbetsgivarens ekonomiska rättigheter enligt fördraget (fri rörlighet för varor och tjänster eller den fria etableringsrätten). Utan motivering slår domstolen dock fast att så inte är fallet.

Proportionalitetsprincip gäller

Vad gäller proportionalitetsprincipen fastställer domstolen först att stridsåtgärder som inskränker den fria etableringsrätten kan godtas om deras syfte är att skydda anställningarna eller arbetsvillkoren för

de medlemmar som skulle påverkas av en utflaggning. Detta leder dock inte automatiskt till att alla typer av stridsåtgärder med detta legitima syfte är gångbara: Stridsåtgärderna måste också vara ägnade att förverkliga det legitima syftet och får inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål. Att göra denna prövning ankommer i sista hand på den nationella domstolen, som bland annat ska utreda om FSU har uttömt alla alternativa medel för att tillvarata arbetstagarnas intressen. Stridsåtgärden ska alltså vara en sista utväg då alla andra lösningar prövats.

Kritik mot ITF:s policy

ITF:s stödaktion ägnas relativt liten uppmärksamhet av domstolen. Något erkännande av en övernationell facklig organisations rätt att vidta stridsåtgärder ger domstolen inte. Tvärtom är den kritisk till organisationens policy rörande bekvämlighetsflaggade fartyg.

Sammanfattningsvis ger EG-domstolen alltså en rad allmänt hållna riktlinjer för hur den nationella domstolen ska göra sin bedömning. Detta förklarar också varför bägge parter kunnat se domslutet som en delseger. Den nationella domstolen har tveklöst en vid prövningsrätt när den avgör målet. Med tanke på att det prövas i en engelsk besvärinstans, som ska tillämpa finsk arbetsrätt, är utgången knappast självklar. **Niklas Bruun**

Mål nr C-438/05 International Transport Workers' Federation och Finnish Seamen's Union mot Viking Line ABP och OÜ Viking Line Eesti, dom den 11 december 2007

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 _____

Sysselsättningspolitiskt mål kan rättfärdiga skyldighet avgå med pension vid 65

Nationella regler om obligatorisk pensionering vid 65 års ålder strider inte mot förbudet mot åldersdiskriminering, om de på ett objektivt och rimligt sätt är motiverade av sysselsättningspolitiska skäl och inte framstår som olämpliga eller onödiga för att uppnå detta syfte. Det står klart sedan EG-domstolen i stor avdelning avgett dom i målet *Palacios de la Villa* i oktober.

Målet rörde en spansk lagregel enligt vilken man kunde bestämma i kollektivavtal att arbetstagare skulle gå i pension vid 65 års ålder. *Palacios de la Villa* blev mot sin vilja pensionerad med stöd av bestämmelsen. Han ansåg sig ha blivit uppsagd/avskedad i strid med det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78) och väckte talan i en spansk domstol, som frågade EG-domstolen om den omstridda spanska bestämmelsen var förenlig med direktivet.

Domstolen tog ställning till två huvudproblem: för det första om en situation som den aktuella omfattas av direktivets tillämpningsområde, och för det andra om den nationella bestämmelsen kunde rättfärdigas.

Omfattas tvångspensionering av direktivet?

Den ålder då man har rätt till pensionsförmåner och den ålder då man lämnar arbetsmarknaden kan vara samordnade, men behöver inte vara det. Det finns inga EG-rättsliga begränsningar i medlemsländernas möjligheter att använda ålder som kriterium för när man får rätt till pensionsförmåner. Det har däremot varit omstritt vad – om något – det allmänna likabehandlingsdirektivet innebär när det gäller åldersgränser för obligatorisk pensionsavgång.

I skäl 14 i direktivets ingress sägs att det inte påverkar nationella bestämmelser om pensionsålder. Uttrycket *pensionsålder* i den danska versionen tyder på att det är ålderskriterier som villkor för att få rätt till pension som åsyftas. Motsvarande gäller den svenska versionen (pensionsålder), den tyska (*Eintritt*

in den Rubestand) och den holländska (*pensioengerechtigde leeftijd*). I den engelska versionen talas det om 'retirement ages' och i den franska om '*les âges de la retraite*'. Dessa uttryck är mer tvetydiga.

Generaladvokaten menade i sitt förslag till dom att bestämmelser om obligatorisk pensionsavgång vid en viss ålder inte angår "anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner" i direktivets mening, och att de därför inte omfattas av direktivet (direktivet

EG-DOMSTOLEN

använder ordet "avskedande", men generaladvokaten och domstolen använder anställningsskyddslagens term "uppsägning").

Domstolen följde inte generaladvokaten på denna punkt utan slog fast att det gäller olika regler för rätt till pensionsförmåner, som faller utanför direktivets tillämpningsområde, och åldersgränser för obligatorisk avgång från arbetsmarknaden, som ska uppfattas som uppsägning och omfattas av direktivet. Domen gavs av stor avdelning och måste därför antas ha betydande prejudikatvärde.

Kan regler om obligatorisk avgång vid 65 års ålder rättfärdigas?

Enligt direktivets artikel 6 kan medlemsstaterna bestämma att särbehandling på grund av ålder inte är diskriminering om den på ett

objektivt och rimligt sätt kan motiveras inom ramen för nationell rätt av ett berättigat mål som rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och om sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga. Domstolen framhöll att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller vilka sysselsättningspolitiska mål de ska uppfylla och godtog att fördelning av arbetet mellan generationerna kan vara ett legitimt syfte.

Förhållandet till *Mangold*-domen

I *Mangold*-målet (C-144/04, se *EU & arbetsrätt* nr 4/2005 sid 6) slog EG-domstolen fast att principen om förbud mot åldersdiskriminering är en allmän gemenskapsrättslig princip. I sitt yttrande i det nu aktuella målet tog generaladvokaten avstånd från *Mangold*-domen och uttalade att slutsatsen att det finns en allmän grundsats om förbud mot särbehandling på grund av ålder inte var övertygande. Domstolen nämner inte *Mangold*-domen eller generaladvokatens kritik av den i *Palacios de la Villa*-målet. Men det finns inte något i den aktuella domen som är oförenligt med *Mangold*-domen, som därför måste anses ge uttryck för gällande rätt.

Ruth Nielsen

Mål C-411/05, Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA, José María Sanz Corral, Martín Tebar Less, dom den 16 oktober 2007

Varför sköts Laval-målet upp?

När det här nyhetsbrevet kommer ut vet läsarna redan vad EG-domstolen sade i Laval-målet. Tyvärr kunde *EU & arbetsrätt* inte invänta domen, när domstolen med kort varsel sköt upp den till den 18 december. Eftersom målet hela tiden behandlats parallellt med och av samma uppsättning domare som Viking Line-målet och båda domarna var utsatta till samma dag, har även vanligtvis sansade personer spekulerat vitt om orsaken till att Laval sköts upp.

Hade domarna ändrat sig i sista stund? Eller hade det samband med att domstolen den 18 december också skulle ge dom i ett annat mål som är principiellt viktigt för Sverige, och som rör offentlighet och sekretess? Kanske skulle svenskarna "förlora" det ena och "vinna" det andra så att de inte behövde tappa ansiktet helt och hållet? Den minst fantasifulla teorin var att översättningen inte hunnit bli klar. Kanske var det just så enkelt.

Kerstin Ahlberg

Uppsägning på grund av mödraskap förbjuden oavsett när den sker

En arbetsgivare får inte vare sig säga upp, besluta att säga upp eller planera för en permanent ersättare för en kvinnlig arbetstagare på grund av hennes mödraskap under den period då hon är skyddad mot uppsägning enligt mödraskyddsdirektivet (92/85). Men inte heller efter att denna skyddsperiod löpt ut får hon sägas upp på grund av mödraskapet, eftersom det strider mot likabehandlingsdirektivet (tidigare 76/207 nu 2006/54), konstaterar EG-domstolen i en dom.

En kvinna skyddas mot uppsägning på grund av sitt mödraskap genom två EG-direktiv. Mödraskyddsdirektivet förbjuder uppsägning från graviditetens början till den särskilda mammaledighetens slut, utom om det finns skäl för uppsägning som inte har att göra med graviditeten eller förlossningen. Likabehandlingsdirektivet förbjuder i sin tur all könsdiskriminering i fråga om arbetsvillkor, inklusive uppsägning.

I belgisk rätt har mödraskyddsdirektivet genomförts på så sätt att uppsägningsförbudet gäller från tidpunkten då arbetsgivaren under rättas om graviditeten till en månad efter mammaledighetens slut. Därefter går det bra att säga upp kvinnan. Uppsägningsbeslutet får fattas redan under skyddsperioden, men får inte delges förrän denna löpt ut.

Belgiskan Nadine Paquay var mammaledig i tre månader under 1995. Den period då hon var skyddad mot uppsägning enligt de belgiska reglerna löpte ut i januari 1996 och strax efteråt sades hon upp. Arbetsgivaren hade, i vetskap om hennes tillstånd, fattat beslutet att säga upp henne och annonserat om permanent ersättare för henne både under hennes graviditet och under hennes mammaledighet.

EG-domstolen betonar i vanlig ordning mödraskyddsdirektivets skyddssyfte. Förbudet att säga upp gravida och mammalediga motiveras av de risker som en uppsäg-

ning kan medföra för kvinnans fysiska och psykiska hälsa – särskilt risken att hon väljer att avbryta graviditeten. Hon får därför inte sägas upp utom i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med graviditeten. Direktivets skydd mot uppsägning omfattar dock inte bara delgivningen av ett beslut om uppsägning. Under direktivets skyddsperiod hindrar det också att arbetsgivaren fattar beslut om och vidtar förberedelser för en uppsägning, som att söka efter och planera för en definitiv ersättare.

Vidare, anför domstolen, utgör en uppsägning på grund av graviditet eller mammaledighet direkt könsdiskriminering enligt likabehandlingsdirektivet. Ur den aspekten är det irrelevant om beslutet om uppsägning delgivits före eller efter att mödraskyddsdirektivets skyddsperiod löpt ut. Ett beslut om en uppsägning på grund av mödraskap strider alltså mot likabehandlingsdirektivet närhelst det delges.

Pernilla Lundblad

Mål C 460/06 Nadine Paquay mot Société d'architectes Hoet + Minne SPR, dom den 11 oktober 2007

Strider otrygga nyanställningsavtal mot grundläggande rättigheter?

Ar de franska "nyanställningsavtalen" (*contrat nouvelles embauches*) förenliga med EU:s stadga om grundläggande rättigheter, ILO:s konvention (nr 158) om uppsägning och Europeiska sociala stadgan? Det undrar en fransk arbetsdomstol som ställt frågor till EG-domstolen.

Nyanställningsavtalen kan användas av företag med upp till 20 anställda och innebär att arbetsgivaren under de två första åren kan säga upp arbetstagaren utan förvarning och utan att behöva motivera varför. De infördes 2005, och tanken var att de skulle göra små och medelstora företag mer villiga att nyanställa. Det är mycket omstritt om de verkligen har bidragit till att öka sysselsättningen i någon nämnvärd grad, eller om de bara har inneburit en utveckling mot otryggare jobb.

Det har också ifrågasatts om de inte strider mot en rad internationella instrument. De stora fackliga centralorganisationerna anmälde tidigt staten till ILO för brott mot konventionen om uppsägning som Frankrike har ratificerat. Den säger bland annat att en arbetstagare inte får sägas upp om det inte finns en giltig orsak och utan att han eller hon har fått möjlighet att försvara sig – utom under en prövoperiod av rimlig längd.

Och nu har alltså även en fransk arbetsdomstol, *Conseil de prud'hommes de Beauvais*, ifrågasatt lagstiftningen i en begäran om förhandsavgörande från EG-domstolen. Den nämner då inte bara ILO-konventionen, utan också EU:s stadga om grundläggande rättigheter, enligt vilken varje arbetstagare har rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund, och

bestämmelserna i Europarådets sociala stadga som bland annat säger att alla arbetstagare har rätt till skälig uppsägningstid när anställningen upphör.

Alla de nordiska länderna har ratificerat den Europeiska sociala stadgan. Finland och Sverige har även ratificerat ILO-konventionen.

Kerstin Ahlberg

Mål C-361/07 Olivier Polier mot Najar EURL

NYA MÅL

Domstols behörighet

C-413/07 Katbrin Haase m. fl mot Superfast Ferries SA, Superfast OKTO Maritime Company och Baltic SF VIII LTD

Hur ska uttrycket "den ort där arbetstagaren vanligtvis utför ... sitt arbete" i förordning nr 44/2001 om domstols behörighet (Bryssel I) tolkas för anställda ombord på fartyg i internationell trafik?

Mammaledighet ger rätt att ändra beviljad föräldraledighet

En arbetsgivare får inte neka en kvinna att förkorta sin föräldraledighet för att i stället ta ut mammaledighet. Det är kontentan av ett förhandsavgörande från EG-domstolen i det finska målet *Kiiski*.

Sari Kiiski hade beviljats tio månaders föräldraledighet för att ta hand om sitt barn. Innan ledigheten hade börjat blev hon gravid på nytt och ville då förkorta föräldraledigheten för att i stället ta ut mammaledighet. Men hennes ansökan avslogs, då graviditet enligt finsk rättspraxis och gällande kollektivavtal på den kommunala sektorn inte utgör ”grundad anledning” att ändra föräldraledighetens längd. Som en sådan räknas enbart en oförutsedd och grundläggande förändring av möjligheterna att vårda det första barnet vilken inte kunnat tas med i beräkningen vid ansökan om ledighet – exempelvis skilsmässa eller att barnet eller den andra föräldern drabbas av allvarlig sjukdom eller dör. En ny graviditet anses däremot bero av arbetstagarens eget val.

Kiiski väckte talan och ansåg sig utsatt för såväl direkt som indirekt könsdiskriminering. Att hon inte fick ändra föräldraledighetsperioden för barn nummer ett hindrade henne från att ta ut mammaledighet hänförlig till barn nummer två.

I förhandsbeskedet till Tammerfors tingsrätt får Kiiski medhåll av EG-domstolen, som menar att de finska reglerna strider mot både likabehandlingsdirektivet (76/207) som förbjuder sämre behandling på grund av graviditet och mödraskyddsdirektivet (92/85) som ger kvinnor rätt till särskild sammanhängande mammaledighet i minst 14 veckor före eller efter förlossningen.

EG-domstolen börjar med att konstatera att föräldraledighetsdirektivet (96/34) ger både män och kvinnor en individuell rätt att vara föräldralediga i minst tre månader. Villkoren för beviljande av ledigheten bestäms i nationell lag eller kollektivavtal. Då föräldraledighet

påverkar organisationen av det företag där den föräldraledige är anställd och kan göra det nödvändigt att rekrytera en vikarie, är det motiverat – menar EG-domstolen – att ha restriktiva villkor för den som vill ändra längden på en redan beviljad ledighet. Föräldraledighet får dock aldrig radera ut rätten till den särskilda mammaledigheten

EG-DOMSTOLEN

enligt mödraskyddsdirektivet, som är till för att skydda de extra känsliga arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. En EU-rättsligt grundad ledighet kan aldrig radera ut en annan.

Arbetstagaren måste därför få ändra föräldraledighetens längd genom att åberopa händelser som gör det omöjligt att vårda barnet enligt den ursprungliga planen. Det finns visserligen fog för att, såsom i det finska fallet, anse att vissa händelser beror på den enskildes vilja. En graviditet är dock i huvudsak oförutsedd och är snarare att jämföra med sådana faktorer som skilsmässa och sjukdom som omöjliggör för

NYA MÅL

Diskriminering, likabehandling

C-388/07 The Incorporated Trustees of the National Council on Aging mot Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform

Hur ska den nationella lagstiftningen se ut som anger på vilka grunder särbehandling på grund av ålder är tillåten enligt det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78)? Finns det någon avgörande praktisk skillnad mellan prövningen av om indirekt respektive direkt åldersdiskriminering kan motiveras?

Visstidsarbete

C-364/07 Vasilaki Spyridon m.fl. mot Dimos Kerkyraion

Från vilken tidpunkt är en nationell domstol skyldig att tolka nationell rätt i enlighet med gemenskapsrätten när ett direktiv inte har genom-

den ena föräldern att vårda barnet på det sätt som föräldraledighetsdirektivet avsett. Under slutfasen av graviditeten och de första veckorna efter förlossningen är det svårt eller omöjligt för kvinnan att vårda sitt äldre barn. Den särskilda mammaledigheten ska skydda den speciella relationen mellan mor och barn och förhindra ökad belastning för modern. Vården av ett barn i en graviditets slutfas är en sådan ökad belastning som är jämförbar med arbete. Den måste därför kunna förhindras genom att kvinnan får skjuta upp en eventuellt pågående föräldraledighet. Mammaledighet är alltså skäl nog att ändra föräldraledighetens förläggning.

Likabehandlingsprincipen innebär att lika situationer inte får behandlas olika om det inte finns sakliga skäl för det. Eftersom de finska reglerna inte jämställer en ny graviditet med jämförliga faktorer som ger rätt att ändra föräldraledighetens längd är de diskriminerande. Sakliga skäl för en sådan särbehandling saknas. Då den enbart kan drabba kvinnor, innebär den en direkt könsdiskriminering enligt likabehandlingsdirektivet.

Pernilla Lundblad

Mål C-116/06, Sari Kiiski mot Tammerfors stad, dom den 20 september 2007

förts i tid? När anses upprepade visstidsanställningar vara ”på varandra följande” i visstidsdirektivets (1999/70) mening? Är grekiska regler om när visstidsanställningar ska övergå i tillsvidareanställning förenliga med principen om gemenskapsrättens ändamålsenliga verkan?

C-378/07 Kyriaki Angelidaki m.fl. mot Nomarchiaki Avtodioikisi Ret-bimnis

C-379/07 Charikleia Giannoudi mot Dimos Geropotamou

C-380/07 Georgios Karabousanos och Sofoklis Michopoulos mot Dimos Geropotamou

Direktivet om visstidsarbete genomfördes i Grekland på ett sätt som innebar en sänkning av den allmänna skyddsnivån. I målet ställs en lång rad frågor om huruvida dessa regler är förenliga med direktivet.

Skärskådande anslag bäddar för realitetsanpassad diskussion

Olivier de Schutter (red): Transnational Corporations and Human Rights, Studies in International Law, Hart publishing, Oxford and Portland, Oregon 2006, ISBN 978-1-84113-653-0

Att ge de mänskliga rättigheterna ökat genomslag är en ambition som i ord delas av de flesta. När det kommer till handling finns det i många länder mycket kvar att önska. Då stater inte lyckas uppfylla sina åtaganden aktualiseras frågan om det är rimligt att utkräva ansvar av andra aktörer.

Professor *de Schutter* har, som redaktör för boken *Transnational Corporations and Human Rights*, bidragit med en intressant samling uppsatser författade av unga praktiker och forskare. Multinationella företags inflytande över världsekonomin och enskilda länder är omfattande. De har stora möjligheter att påverka arbetstagar-rättigheter och omgivningen på

den plats där de verkar. Initiativ till frivilliga åtaganden har tagits inom OECD, ILO och FN – men många efterfrågar mer kraftfulla verktyg. Frågan om hur detta ska gå till är emellertid svårknäckt.

I bokens enskilda bidrag skärskådar författarna olika metoder som lanserats i syfte att ställa företag till

I BOKHANDELN

svars för kränkningar av mänskliga rättigheter. *Wilson* pekar på svagheterna i den gällande internationella rätten. *Suda, Nam* och *Piquer* analyserar möjligheten att utnyttja handel och investeringar för att få till stånd förändring. *McLeay* och *Price* pekar på den begränsade roll olika uppförandekoder spelar. Andra analyserar möjligheten att med befintliga internationella verktyg utkräva ansvar av multinationella företag och till sist diskuteras möjliga motiv som kan trigga företagens

sociala ansvarstagande. *de Schutter* inleder själv med en historisk exposé och sammanfattande analys utgående från uppsatserna. Bidraget är av stort värde för den som snabbt vill sätta sig in i frågeställningen och dess kärnpunkter. *de Schutter*s centrala budskap är att stater fortsatt ska bära ansvaret för att aktörer som lyder under deras jurisdiktion inte kränker mänskliga rättigheter – den vägen måste utforskas vidare. Internationella initiativ som riktar sig direkt till företag kan bara ses som komplement till statsansvaret och aldrig som ersättning.

Boken kan varmt rekommenderas. Dess skärskådande anslag bäddar för en realitetsanpassad fortsatt diskussion. Framöver blir det inte minst mycket intressant att ta del av den slutrapport som FN:s expert i ämnet ska presentera vid årsskiftet.

Petra Herzfeld Olsson

Välskriven avhandling om arbetstidsdirektivet

Jytte Kaltoft Bendixen: Europeisering af arbejdstiden Et casestudie af samspillet mellem Arbejdstidsdirektivet og arbejdsmarkedssystemene i fem EU-medlemslande, Akademisk avhandling, Jurist- og Økonomiforbundets forlag 2007, 282 sid, ISBN 978-87-574-1553-7.

Avhandlingen behandlar det svåra arbetstidsdirektivet och implementeringen av detsamma i Frankrike, Tyskland, Förenade kungariket, Danmark och Finland. Syftet är dock inte att ge vägledning i hur de olika artiklarna ska tolkas eller hur arbetstiden definieras/beräknas. Författaren fokuserar istället på hur arbetstidsdirektivet behandlas i olika arbetsmarknadstraditioner och hur direktivet i sin tur påverkar relationerna mellan arbetsmarknadens kollektiva aktörer.

Författaren utgår från forskningen kring *industrial relations* och vill bl.a. undersöka om *Dunlops* idé

om en utveckling mot konvergens i olika traditioner och kulturer stämmer. Efter en fyllig och aktuell genomgång av denna forsknings teoretiska ansatser, tar hon upp ett viktigt element i den arbetsrättsliga diskussionen i det att hon undersöker arbetstidsdirektivets reflexiva drag och hur detta hanteras i de olika länderna.

Den reflexiva rätten bygger på en föreställning om självreglerande subsystem i samhället, t.ex. i arbetslivet eller på arbetsplatsen, och är inriktad på att sammanföra representanter för motstående intressen i olika beslutsarenor. Genom kommunikation mellan dessa olika intressen antas de kunna komma fram till en lösning av det aktuella problemet.

Flera av EU:s arbetsrättsliga initiativ från 1990-talet innehåller reflexiva element, och i synnerhet gäller detta arbetstidsdirektivet. Exempel är bl.a. artikel 4, där kol-

lektivavtal förutsätts vara en lämpligare regleringsform än lagstiftning. Också art 17, med sina många möjligheter att göra undantag genom kollektivavtal, är ett exempel på en reflexiv lagstiftning.

Studien visar att medlemsstaterna valt olika sätt att implementera arbetstidsdirektivet, med vissa likheter mellan de undersökta nordiska länderna. Direktivet har dock haft störst inverkan på Danmark och Förenade kungariket, som båda tidigare saknade lagreglering av arbetstiderna. Författaren behandlar slutligen frågan om en konvergerande eller divergerande utveckling i medlemsstaterna. Slutsatsen är att det finns ett gemensamt ökat bruk av reflexiva inslag i rätten, och att de materiella reglerna också uppvisar en utveckling mot konvergens. Men de olika sätten att genomföra arbetstidsdirektivet visar på bestående olikhe-

forts på sid 12

PORTO
BETALT

Posttidning-B

Juridiska Institutionen, Stockholms universitet
SE-106 91 STOCKHOLM
Sverige

Välskriven avhandling...

forts från sid 11

ter mellan de nationella strategierna beroende på olika traditioner.

Avhandlingen är välskriven och intressant och rekommenderas för läsning till alla som är intres-

serade att följa utvecklingen på arbetsmarknadens och arbetsrättens område. Den ger att bra underlag för framtida observationer och diskussioner.

Lotti Ryberg Welander
Stockholms universitet



KALENDARIET

Seminarie serien Arbetsrätten i EU-perspektiv fortsätter. Seminarierna är öppna för alla. Deltagande är kostnadsfritt och ingen anmälan krävs.

Föräldrar i arbete – en könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning

tisdagen den 22 januari 2008 kl 15.00 – 17.00

Plats: Bergsmannen, Aula Magna, Stockholms universitet.

Jur dr *Jenny Julén Votinius* presenterar sin avhandling som behandlar förvärvsarbetande småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning. Julén konstaterar att arbetsrättens regler om föräldraskap i praktiken har en förhållandevis svag position i arbetsrätten, trots sitt tämligen starkt formulerade rättighets-skydd. Mot bakgrund av rättsreglernas innehåll, utvecklar och analyserar hon varför det är så. Särskilt undersöker hon hur föräldraskapsreglernas position påverkas av könsrelaterade föreställningar om arbetstagare och föräldrar som kommer till uttryck i rätten och i den rättsliga argumentationen.

Jenny Julén Votinius är verksam vid Lindköpings universitet

Åtta förslag för den sociala dimensionen

Brian Bercusson (red): Manifesto for a Social Constitution 8 options for the European Union, ETUI-REHS aisbl, 2007, 133 sid, ISBN: 978-2-87452-089-1

Den här lilla boken, som är utgiven av Europafackets institut för forskning, utbildning och arbetsmiljö, kom ut veckorna innan Europeiska rådet enades om att förhandla fram ett nytt "reformfördrag" i stället för den konstitution som sänktes genom folkomröstningarna i Frankrike och Nederländerna 2005. När den skrevs visste författarna, akademiker från åtta medlemsländer, bara att arbetet med att revidera fördragen skulle återupptas, och såg framför sig olika möjligheter att stärka den sociala dimensionen i det framtida EU. Det sades ju allmänt att en förklaring till utfallet i folkomröstningarna var vad man uppfattade som en för stark betoning på marknaden och för lite omsorg om sociala värden, trots att t.ex. stadgan om grundläggande rättigheter skulle bli bindande som

en del av konstitutionen.

Även den lösning som stats- och regeringscheferna nu har fastnat för, dvs. att stadgan lyfts ut men ändå görs rättsligt bindande genom en hänvisning i fördraget (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2007 sid 1), finns med. Möjligheten att något medlemsland, som nu Förenade kungariket och Polen, skulle göra särskilda förbehåll kunde författarna knappast förutse.

Flera av de alternativ som beskrivs går ut på att ge medlemsländer som vill gå före på det sociala området möjlighet att göra det. Andra handlar om möjligheten att utveckla "en social konstitution" genom att utnyttja EG-domstolen som författningsdomstol och vilken effekt en icke bindande "social deklaration" skulle kunna ha.

Några av bidragen i boken känns hopplöst överspelade, men flera har fortsatt värde för dem som intresserar sig för EU:s sociala dimension. Den lär inte vara färdigutvecklad.

Kerstin Ahlberg



Copenhagen Business School
HANDELSHØJSKOLEN I KØBENHAVN



norden

EU & arbetsrätt ges ut i samarbete mellan Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution, Svenska handelshögskolan i Helsingfors och Handelshøjskolen i Köpenhamn. **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:** 11 december 2007 **Nästa nr kommer:** mars 2008. **Tryckeri:** Printgraf **ISSN** 1402-308