

PTK

EU-rapport nr 1 – 2009

2009-01-05



Syftet med PTKs EU-rapporter är att presentera tidig och kortfattad information om EU-frågor för att få med den europeiska dimensionen i frågor som berör eller kan komma att påverka PTKs uppdrag och verksamheter.

Denna första rapport inleds med en allmän del som fångar upp de större politiska händelserna och besluten i EU under 2008. Därefter följer ett antal rubriker som bedömts vara av särskilt intresse för PTK. Grundtanken är att rapporten ska ge en överblick och samtidigt förse läsaren med detaljerad och objektiv information så långt detta är möjligt.

Strukturen och rubrikerna i rapporten har utarbetats för att kunna behållas i kommande rapporter. Avsikten är att underlätta för den som vill följa utvecklingen som gäller en särskild fråga eller gå tillbaka till tidigare rapporter för att få en bakgrund till ett särskilt ämne. Vi har valt att använda fotnoter för att förklara begrepp eller göra källhänvisningar när detta bedömts passande på grund av sammanhanget eller nödvändigt med hänvisning till upphovsrätten.

Vi räknar med att hinna med fyra rapporter per år, och kanske fler, beroende på vad som händer i EU.

Under rubriken Allmänna frågor i denna rapport behandlas; Ordförändskapet, Lissabonfördraget och Europeiska kommissionens meddelande Förnyad social agenda. Under huvudrubrikerna Arbetsrätt, Arbetstagarinflytande samt Pension och försäkring tas aktuella frågor upp som har eller kan få särskild betydelse för PTKs verksamheter.

Tomas Bern
PTK
2009-01-05

Allmänna frågor

Ordförandeskapet

EU-året 2008 avslutades med debatten i Europaparlamentet om det franska ordförandeskapet. Den franske presidenten påminde om två händelser som särskilt påverkat Europa under det franska ordförandeskapet; Georgienkrisen och Lehman Brothers-konkursen. Flera ledamöter hyllade ordförandeskapets insatser med anledning av finanskrisen medan slutbetyget för hanteringen av klimatpaketet och Lissabonfördraget var blandat.

Sedan den 1 januari är Tjeckien ordförandeland. I likhet med hur Sverige valde att presentera sitt ordförandeskap genom tre "e" som representerar ordförandeskapets huvudfrågor (enlargement, employment, environment), har Tjeckien beslutat att de tre "e:na" ekonomi, energi och externa relationer – "Europa i världen" – ska dominera agendan. Tjeckien kommer att även anordna ett östeuropeiskt toppmöte våren 2009 eftersom Tjeckien vill lägga grunden för ett nytt östeuropeiskt partnerskap som omfattar de forna sovjetrepublikerna Armenien, Azerbadjan, Georgien, Moldavien, Vitryssland och Ukraina. Ett möte om energisäkerhet, om bland annat EUs ännu inte genomförda gasledningsprojekt Nabucco, står också högt upp på dagordningen. Tjeckiens president Mirek Topolánek menar emellertid att effekterna av finanskrisen kommer över-skugga de tjeckiska prioriteringarna.

Från och med den 1 juli tar Sverige över ordförandeskapet i EU. De viktigaste frågorna för svensk del förväntas bli klimat- och energifrågorna enligt EU-minister Cecilia Malmström. Det ska även noteras att under året hålls val till Europaparlamentet och en ny kommission ska installeras.

Sverige var senast ordförande under våren 2001. Turordningen fram till och med 2015 ser ut så här:

- 2008 – Slovenien, Frankrike
- 2009 – Tjeckien, Sverige
- 2010 – Spanien, Belgien
- 2011 – Ungern, Polen
- 2012 – Danmark, Cypern
- 2013 – Irland, Litauen
- 2014 – Grekland, Italien
- 2015 – Lettland, Luxemburg.

Lissabonfördraget

Den 20 november beslutade riksdagen att godkänna EUs Lissabonfördrag. 243 ledamöter röstade ja och 39 röstade nej. Sverige blev därmed det tjugofemte landet att godkänna fördraget. Riksdagen konstaterar att EUs medlemsstater med Lissabonfördraget kan agera effektivare i gränsöverskridande frågor. Lissabonfördraget är, enligt riksdagen, bättre än nu gällande fördrag och stärker EU på viktiga områden. Riksdagen godkände också den överlåtelse av beslutanderätt till EU som följer av Lissabonfördraget. Lissabonfördraget innebär bland annat nya beslutsregler i EUs ministerråd och en fast ordförande för stats- och regeringschefernas EU-toppmöten.

När det gäller socialpolitiska frågor medför Lissabonfördraget i stort sett inte några nyheter. En ny artikel införs i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, (EUF-fördraget) som erkänner betydelsen av arbetsmarknadens parter och den sociala dialogen. En annan nyhet är att EUs stadga om de grundläggande rättigheterna blir en del av fördraget och därmed rättsligt bindande. Stadgan innehåller viktiga sociala rättigheter, inklusive fackliga rättigheter, vilka därigenom stärks inom EU och blir mer synliga. Dit hör bland annat förhandlingsrätten och rätten till kollektiva åtgärder, rätten till information och samråd inom företaget och rätten till skydd mot uppsägning utan saklig grund.

För att Lissabonfördraget ska börja gälla krävs emellertid att alla 27 EU-länder godkänner detta. Under 2008 har 26 av 27 länder tagit ställning, återstår gör Tjeckien som kommer att besluta i början av 2009. De flesta länder har tagit ställning till fördraget genom beslut i de nationella parlamenten. Det är bara Irland som har haft folkomröstning som resulterade i ett nej till fördraget. Vid EU toppmötet den 11–12 december 2008 presenterade Irlands premiärminister en analys av folkomröstningen. Analysen visade att irländarna bland annat vill ha garantier för att landet får fortsätta bestämma över familjefrågor, skatter och försvarspolitik samt att man är angelägen om att ha kvar rätten att tillsätta en ledamot i kommissionen. EU-toppmötet enades om att alla EU-medlemmar ska ha rätt att behålla en EU-kommissionär om Lissabonfördraget träder i kraft. Dessutom lovade den irländska regeringen att hålla en ny folkomröstning före november 2009 i utbyte mot garantier från de andra EU-länderna.

Förnyad social agenda

Kommissionen presenterade den 2 och 3 juli 2008 en förnyad social agenda samt ett socialt paket som innehåller 19 olika förslag varav tre direktivförslag. Agendan är en övergripande policyförklaring på det sociala området som syftar till att anpassa unionens politik och åtgärder till de utmaningar man står inför, framförallt globaliseringen. Huvudsyftet är att ge människor större inflytande och bättre möjligheter att utvecklas samtidigt som hjälp ska ges till de mest utsatta. Kommissionen anser att agendan inte kan begränsas till traditionella sociala områden utan måste vara sektorsövergripande och omfattar därför också områden som arbetsmarknadspolitik, utbildning, hälsa och invandring.

De tre direktivförslagen handlar om gränsöverskridande sjukvård, diskriminering och europeiska företagsråd.

Direktivet om gränsöverskridande sjukvård ska reglera och klargöra EU-medborgarnas rätt till sjukvård i annat land.

Direktivet om diskriminering ska komplettera det direktiv som redan finns på arbetsmarknaden med bestämmelser om skydd mot diskriminering utanför arbetslivet på grund av ålder, funktionshinder, religion och sexuell läggning samt det allmänna diskrimineringsförbudet på grund av kön, ras eller etniskt ursprung. Förslaget avser inte att ändra förhållanden som regleras i nationell lagstiftning exempelvis att banker och försäkringsbolag kan ta hänsyn till ålder och funktionshinder vid riskbedömning.

Det tredje direktivförslaget är en revidering av direktivet om europeiska företagsråd som syftar till att skapa en effektiv social dialog vid omstruktureringar och också behandlar frågor om utbildning för arbetstagarrepresentanter.¹

Den förnyade sociala agendan åtföljs också av två arbetsdokument, ett som syftar till att stödja insatser från arbetsmarknadens parter när det gäller att förutse och hantera strukturella förändringar och ett som handlar om företagsbaserade gränsöverskridande avtal. Bland de övriga förslagen uppmärksammas bland annat utbildningsområdet. Kommissionen vill att medlemsstaterna genom den öppna samordningsmetoden² ska börja samarbeta om hur skolsystemen kan utvecklas och förbättras. Invandring och rörlighet i Europa har medfört att det finns ett stort antal barn med invandrarbakgrund

¹ Se sidan 10 under rubriken Åldersdiskriminering

² Den öppna samordningsmetoden innebär att medlemsländerna utvärderar varandra (s k gruppträck) och kommissionen har endast en övervakande roll. Europaparlamentet och EG-domstolen deltar nästan inte alls i den öppna samordningsmetoden. Metoden tillämpas inom områden där medlemsländerna är behöriga, till exempel sysselsättning, social trygghet, social integration, ungdomsfrågor samt allmän och yrkesinriktad utbildning.

vilket får konsekvenser för utbildningssystemen. Bland annat behandlas frågor om hur man förhindrar att det skapas segregerade skolmiljöer och hur man anpassar lärarnas undervisningskvalifikationer. Därutöver planeras en utvärdering av ett direktiv från 1977 om utbildning av barn till arbetstagare från andra medlemsstater.

Arbetsrätt

Lavalutredningen

Den 10 april 2008 beslutade regeringen att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att lämna förslag till förändringar i svensk lagstiftning som behöver vidtas till följd av EG-domstolens dom i det så kallade Laval-målet. Den 12 december 2008 överlämnades utredningen till regeringen. Utredningen har sänts ut på remiss. Inledningsvis noteras att PTK inte finns med bland remissinstanserna, men att Svenskt Näringsliv, LO och TCO ombetts svara på remissen. Remisstiden löper ut den 18 mars 2009.

Bakgrunden till domen är i korthet att Byggföretaget L&P, (Laval un Partneri), Baltic Bygg AB vann en upphandling av Vaxholms kommun om att bygga en skola i Vaxholm. Företaget som hade utstationerat byggnadsarbetare till Sverige följde ett lettiskt kollektivavtal. Fackförbundet Byggnads krävde att företaget skulle teckna kollektivavtal, men då detta sade nej beslutade Byggnads att försätta arbetsplatsen i blockad. Stridsåtgärderna utvidgades genom sympatiåtgärder av Elektrikerna. Därefter väckte företaget talan mot fackförbunden vid Arbetsdomstolen som beslutade att begära förhandsbesked från EG-domstolen om tolkningen av EG-rätten.

Arbetsdomstolen ställde två frågor till EG-domstolen med i huvudsak följande innehåll:

1. Om det är förenligt med EG-fördragets regler om frihet att tillhandahålla tjänster och med utstationeringsdirektivets bestämmelser³, att genom fackliga stridsåtgärder förmå ett utländskt tjänsteföretag att inleda förhandlingar om lön och att ansluta sig till Byggnads kollektivavtal. Arbetsdomstolen specificerade

³ Direktivet ställer bland annat krav på att nationella bestämmelser som omfattas av direktivets s k hårda kärna, tillämpas avseende utstationerade arbetstagare. Med den hårda kärnan avses nationella bestämmelser som omfattas av följande områden: längsta arbetstid och kortaste vilotid, minsta antal betalda semesterdagar per år, minimilön, villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga, lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

frågan genom att ange att Byggnads avtal på vissa områden innehåller villkor som omfattas av utstationeringsdirektivet, men som är förmånligare än vad som anges i den lagstiftning som genomför direktivet samt att avtalet även innehåller andra villkor som inte omfattas av direktivets bestämmelser. Till frågeställningen hör också att utstationeringsdirektivet huvudsakligen genomförs i enlighet med EG-rätten i utstationeringslagen, förutom i den del som handlar om minimilön, som inte regleras i lag.

2. Om EG-fördragets bestämmelser om fri rörlighet för tjänster utgör hinder för tillämpningen av "Lex Britannia"⁴, det vill säga om det strider mot EG-rätten att ett förbud mot att vidta fackliga stridsåtgärder med syfte att undanröja eller åstadkomma ändring i ett gällande kollektivavtal, (fredsplikt), inte kan åberopas av företag som utstationerar arbetstagare och som är bundna av kollektivavtal som ingåtts i enlighet med bestämmelser i ett annat medlemsland.

Frågorna besvarades av EG-domstolen den 18 december 2007. Mot bakgrund av det sätt på vilket utstationeringsdirektivet genomförts i Sverige, angav EG-domstolen att EG-rätten utgör hinder för att en facklig organisation ges möjlighet att vidta fackliga stridsåtgärder i form av blockad för att förmå ett företag från ett annat EES-land att inleda förhandlingar om lön och ansluta sig till ett sådant kollektivavtal som är aktuellt i målet. Byggnadsavtalet godkändes således inte vilket i korthet motiverades med att det innehöll villkor som låg utanför utstationeringsdirektivets "hårda kärna" utan att omfattas av *ordre public*⁵, samt att kollektivavtalet innehöll villkor som visserligen omfattades av direktivets hårda kärna, men där skyddsnivån för de utstationerade arbetstagarna översteg miniminivån enligt den lagstiftning som genomför direktivet i svensk rätt.

Avseende *lex Britannia* ansåg domstolen att bestämmelser som inte tar hänsyn till om ett företag från en annan medlemsstat redan är bundet av ett avtal i hemlandet, oavsett innehållet i detta avtal, är diskriminerande och därmed inte tillåtna enligt EG-rättens bestämmelser om fri rörlighet för tjänster.

⁴ 42§ lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

⁵ *Ordre public* är en juridisk term vars innebörd inte är helt oomstridd även om EG-domstolen tolkat begreppets gemenskapsrättsliga innebörd ett antal gånger. Enligt utredningen avses i enlighet med EG-domstolens praxis bestämmelser "som är så avgörande för skyddet av den politiska, sociala eller ekonomiska ordningen i en medlemsstat att det är nödvändigt att de gäller för alla personer och för alla rättsförhållanden inom medlemsstaten". *Ordre public* är en privaträttslig term som sammanfattar grunderna för rättsordningen i ett land. Främmande (eller utländska) rättsregler tillämpas inte av domstolarna med hänvisning till *ordre public*, det vill säga om rättsreglerna strider mot grunderna för domstolslandets rättsordning.

Arbetsdomstolen som är den domstol som ska avgöra målet har ännu inte meddelat någon dom.

Lavalutredningen fick i uppdrag att lämna förslag till förändringar i svensk lagstiftning för att tillgodose kraven i EG-domstolens avgörande. Målet för utredningen var att vidmakthålla den grundläggande principen på den svenska arbetsmarknaden, att huvudansvaret för reglering av löne- och anställningsvillkor har överlåtits på arbetsmarknadens parter.

För att finna en lösning på de frågor som uppstått genom Lavaldomen föreslår utredaren bland annat att en ny regel i tre moment.

Det första momentet innebär att arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare, måste motsvara villkoren i ett rikstäckande branschavtal som reglerar villkor för den kategori arbetstagare som de utstationerade arbetstagarna tillhör, för att kunna genomdrivas med stöd av stridsåtgärder. Avtalet ska vara slutet mellan en arbetstagar- och en arbetsgivarorganisation på central nivå och tillämpas allmänt i hela landet på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen. Det avtal som kan slutas mellan den svenska arbetstagarorganisationen och den utländska arbetsgivaren kan enligt utredaren vara ett hängavtal som utformas med ledning av det ovan nämnda centrala branschavtalet.

Andra momentet reglerar vilken typ av villkor och den nivå som får krävas med stöd av stridsåtgärder. Det ska handla om lön eller sådana villkor som anges i utstationeringslagen och som motsvaras av villkoren i direktivets hårda kärna. Den skyddsnivå som kan krävas ska ligga på en högre nivå än vad som anges i lag och får inte överstiga den miniminivå i fråga om lön eller andra villkor som följer av det aktuella rikstäckande branschavtalet.

Avseende begreppet minimilön anger utredaren att denna bör kunna differentieras och bestämmas utifrån arbetstagarens arbetsuppgifter, kompetens och ansvar samt att andra ersättningar som exempelvis för övertidstillägg och nattarbete räknas med.

Det tredje momentet innebär att en stridsåtgärd inte får vidtas utan att hänsyn tas till de villkor som den utstationerade arbetstagaren redan har. Arbetsgivaren åläggs att bevisa att de villkor som tillämpas i förhållande till de utstationerade arbetstagarna ligger i nivå med de villkor som krävs, genom att presentera dokumentation i form av löneuppgifter, kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal. Beviskravet ska kunna ställas under den tid utstationeringen pågår.

Vidare föreslår utredaren en bestämmelse som innebär att regler om arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal som ingåtts mellan en svensk arbetsgivarorganisation och en arbetsgivare i ett annat medlemsland som utstationerar arbetstagare i Sverige ska kunna åberopas av en utstationerad arbetstagare, även om denne inte är medlem i den avtalsslutande organisationen. Arbetstagaren ska kunna åberopa kollektivavtalet för den tid som utstationeringen pågår.

Slutligen anser utredaren att Arbetsmiljöverket som är förbindelsekontor i enlighet med utstationeringsdirektivets bestämmelser fått en alltför passiv roll. I stället för att som i nuläget endast hänvisa till arbetsmarknadens parter, ska Arbetsmiljöverket bistå med hjälp för alla utländska arbetsgivare och arbetstagare för att ta reda på vilka villkor som gäller enligt kollektivavtal i Sverige. När det gäller företag från andra medlemsländer ska verket bistå med information om vilka krav som kan komma att framställas. Arbetsmiljöverket ges ingen rätt att tolka innebörden av villkoren.

Utredningen har kritiserats särskilt från fackligt håll, för att vara alltför snäv och kräva större förändringar av svensk lagstiftning än vad som går att utläsa ur Lavaldomen.

Visstidsanställda

Mot bakgrund av en anmälan från TCO har kommissionen skrivit till den svenska regeringen för att få klarhet om anställningsskyddet i LAS är förenligt med EG-rättens krav i Rådets direktiv 1999/70/EG, (Visstidsdirektivet). Direktivet har till syfte att genomföra det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts mellan arbetsmarknadens parter på europainivå.

Direktivet ska garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden. Direktivet omfattar alla arbetstagare, utan att någon skillnad görs beroende på om arbetstagaren är anställd av en offentlig eller privat arbetsgivare.

Principen om icke-diskriminering definieras i direktivets bestämmelser som bland annat anger att visstidsanställda inte får behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda om detta inte kan motiveras på objektiva grunder. För att förhindra missbruk anges att medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter ska införa minst en av följande bestämmelser:

- objektiva grunder för förnyad visstidsanställning
- en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar
- begränsning av hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

I ett avgörande från förra året uttalade EG-domstolen bland annat att icke-diskrimineringsprincipen som den uttrycks i direktivet, kan åberopas av enskilda vid en nationell domstol, (dvs bestämmelsen är ovillkorlig och tillräckligt precis för att ges direkt effekt). I ett tidigare avgörande från 2004 har EG-domstolen fastställt att, även om visstidsdirektivet inte innehåller någon allmän skyldighet för medlemsstaterna att föreskriva att avtal om tidsbegränsad anställning ska övergå i avtal om tillsvidareanställning, så föreligger en skyldighet att införa någon av de bestämmelser som direktivet anger samt bestämmelser som ska kunna tillämpas för att beivra missbruk av visstidsanställningar.

Kommissionen har av den svenska regeringen begärt klargörande om

- hur en arbetsgivare som erbjuder allmän visstidsanställning enligt LAS i praktiken styrker sitt behov av visstidsanställd arbetskraft
- möjligheterna att låta flera visstidsanställningar följa på varandra
- om begränsningar för hur provanställningar får användas.

Kommissionen förväntar sig ett svar från Sverige senast i slutet av januari 2009.

Arbetstidsdirektivet

Förändringar av arbetstidsdirektivet är en av EUs mer segdragna förhandlingar som pågått sedan 2004. Vid en omröstning i Europaparlamentet den 17 december stoppade socialdemokrater och de konservativa ett ändringsförslag. Genom parlamentets ställningstagande bevaras den gällande ordningen, nämligen att inaktiv jourtid, när en anställd finns tillgänglig på jobbet räknas som arbetstid och att veckoarbetstiden som regel begränsas till högst 48 timmar. EU-ländernas arbetsmarknadsministrar ser hellre att inaktiv jourtid inte räknas som arbetad tid, vilket bland annat får betydelse för beräkning av overtid och kompensationsledighet. Ministerrådet vill också att enskilda arbetstagare ska kunna göra upp om en veckoarbetstid som är längre än 48 men högst 65 timmar. Europaparlamentet å andra sidan, vill ha en lösning som innebär att arbetsmarknadens parter kan förhandla om flexibla lösningar kring jourtider. Under 2009 ska Europaparlamentet och ministerrådet återigen försöka nå en kompromiss.

Åldersdiskriminering

I EUs direktiv om likabehandling finns ett förbud mot diskriminering på grund av ålder som Sverige tidigare fått kritik för att man inte införlivat i tid. Det skulle ha varit klart senast december 2006. Men från och med den 1 januari 2009 trädde en ny lag, diskrimineringslagen, (SFS 2008:567) i kraft. Lagen ersätter sju tidigare lagar om diskriminering. Samtidigt inrättas en ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, som ska utöva tillsyn över att lagen följs. Förutom nuvarande diskrimineringsgrunder införs två nya diskrimineringsgrunder; ålder och könsöverskridande identitet.

Med ålder avses uppnådd levnadslängd. Alla omfattas av diskrimineringsgrunden ålder som omfattar både barn, ungdomar och äldre. Med könsöverskridande identitet eller uttryck menas en person som inte identifierar sig som kvinna eller man eller som genom sin klädsel eller på annat sätt uttrycker tillhörighet till ett annat kön. En person som identifierar eller uttrycker sig som exempelvis transvestit ska kunna åberopa diskrimineringsförbudet. Begreppet ras som hittills ingått i definitionen av diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet tas bort. Förändringen innebär inte att skyddet mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet försämras.

Den nya lagen innehåller förbud mot diskriminering som gäller för områdena:

- arbetslivet
- utbildningsverksamhet
- arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag
- start eller bedrivande av näringsverksamhet
- yrkesbehörighet
- medlemskap i vissa organisationer
- varor, tjänster och bostäder
- allmän sammankomst och offentlig tillställning
- hälso- och sjukvården
- socialtjänsten
- socialförsäkringen
- arbetslöshetsförsäkringen
- studiestöd
- värnplikt och civilplikt
- offentlig anställning.

Förbudet mot diskriminering gäller alla uppräknade samhällsområden och för samtliga diskrimineringsgrunder utom ålder. Förbudet mot åldersdiskriminering omfattar arbetslivet, utbildningsverksamhet, arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesbehörighet och medlemskap i vissa organisationer.

Arbetstagarinflytande

Europeiska privata bolag

I juni 2008 presenterade kommissionen ett initiativ till stöd för småföretag i Europa, the Small Business Act, med förslag till åtgärder som ska vidtas både av kommissionen och medlemsstaterna. Initiativet utgör ett led i genomförandet av Lissabonstrategin för tillväxt och sysselsättning.

Syftet är bland annat att åstadkomma smidigare offentlig förvaltning, tillgång till stöd för finansiering, innovation och utbildning och bättre tillgång till offentlig upphandling. Initiativet innehåller förslag till lagstiftning, bland annat en förordning om en Europabolagsordning som gör det möjligt att grunda ett privat Europabolag (Société privée européenne) som verkar enligt samma principer i alla medlemsstater.

Förordningen har utformats för att lätta på de villkor som gäller för småföretag som bedriver gränsöverskridande verksamheter och som startar dotterbolag i medlemsländer där de vill göra affärer. I praktiken skulle privata Europabolag innebära att småföretag kan grunda ett bolag i samma bolagsform oavsett om de är verksamma i sitt hemland eller i en annan medlemsstat. Tanken är att företagare som väljer att grunda ett Europabolag kommer att spara tid och pengar med hänvisning till juridisk rådgivning, företagsledning och administration. Det franska ordförandeskapet hade förordningen högt prioriterad och intentionen var att komma till en politisk överenskommelse i ministerrådet (konkurrenskraftsrådet) snabbt. Detta lyckades emellertid inte och frågan om en ny förordning kommer troligen att vara aktuell under det svenska ordförandeskapet (1 juli – 31 december 2009).

Förslaget har bland annat kritiserats för att inte tillräckligt tillgodose arbetstagarinflytandet. Andra frågor som aktualiserats i förslaget är bland annat att inget krav på gränsöverskridande verksamhet finns angiven, att aktiekapitalet 1 euro är för lågt, och bestämmelserna om kontroll av bolagets verksamheter inte tillräckligt skarpa. Den svenska regeringen har i princip ställt sig positiv till förslaget, men inriktar sig på att de föreslagna reglerna inte ska missgynna svensk styrelsrepresentation som den ser ut i dag.

Europeiska företagsråd

Kommissionen konstaterar i sitt förslag om inrättandet av ett europeiskt företagsråd⁶ att det finns vissa problem med den praktiska tillämpningen av direktivet om Europeiska företagsråd⁷. Rätten till information och gränsöverskridande samråd utövas inte på ett tillräckligt effektivt sätt menar kommissionen och framhåller att de europeiska företagsråden inte är tillräckligt informerade och rådfrågade. I meddelandet noterar kommissionen att det råder en viss rättsosäkerhet, särskilt när det gäller samordningen mellan samråd på nationell och gränsöverskridande nivå samt vid fusioner och förvärv. Bara 36 procent av de företag som faller inom direktivets tillämpningsområde har inrättat europeiska företagsråd, samtidigt som 14,5 miljoner arbetstagare är verksamma inom de totalt 820 existerande europeiska företagsråden.

För att bland annat förbättra rättssäkerheten och åstadkomma att en högre andel europeiska företagsråd inrättas, har kommissionen föreslagit vissa generella principer för gränsöverskridande information och konsultation samt preciseringar och klarlägganden samt en ny artikel med sikte på behovet av förändringar i ett företagsråd vid ändrade förhållanden.

Vid ministerrådsmötet (arbetsmarknad) den 16–17 december 2008 nåddes en politisk överenskommelse om att direktivet ska omarbetas.

Nationella regler för styrelserepresentation

Den 16 december publicerades ett avgörande från EG-domstolen som kan få betydelse för nationella regler om styrelserepresentation och som närmare behandlar ett medlemslands rätt att besluta om bolagsbildning. I målet hade ett företag med säte i Ungern begärt ändring av uppgiften om bolagets säte i bolagsregistret eftersom bolaget hade för avsikt att flytta detta till Italien. Myndigheterna avslag företagens begäran med motiveringen att ungersk rätt inte tillåter bolag som bildats i Ungern flyttar sitt säte utomlands och samtidigt fortsätter att ha ungersk lag som personalstatut.⁸ Den ungerska domstolen vände sig till EG-domstolen för att få klarhet i om bestämmelserna kunde anses strida mot gemenskapsrättens bestämmelser om etableringsrätt. EG-domstolen kom fram till att gemenskapsrätten inte innehåller någon definition av vilka företag som ska omfattas av bestämmelserna om etablering. Ett medlemsland har därför rätt att bestämma den anknytning som krävs för att ett bolag ska anses bildat

⁶ KOM (2008) 419 final

⁷ Direktiv 94/45/EG

⁸ Personalstatut är den term som betecknar den rättsordning till vilket en person genom medborgarskap eller bosättning är fastast anknuten. Personrättsliga förhållanden bedöms enligt personalstatutet.

och vad som krävs för att bolaget ska kunna behålla denna status. Domstolen tillägger emellertid att om bolaget ombildas till en bolagsform i enlighet med rätten i medlemslandet till vilket bolaget flyttar, så kan inte medlemslandet från vilket bolaget avser att flytta, kräva att bolaget upplöses eller tvingas till likvidation. Kommissionen anförde i målet att relevanta delar av de direktiv som reglerar flyttning av sätet när det gäller EEIG och SE-bolag och om europeiska kooperativa föreningar, skulle tillämpas i avsaknad av andra gemenskapsbestämmelser. EG-domstolen konstaterade emellertid att dessa bestämmelser inte förändrar förhållandet att nationell rätt blir tillämplig på den enhet som flyttar.

Pension och försäkring

Kommissionen stämmer Tyskland avseende upphandlingskrav för pensionstjänster

Kommissionen beslutade den 27 juli att inleda en process mot Tyskland vid EG-domstolen angående upphandlingskrav för vissa pensionstjänster. Målet har fått viss uppmärksamhet både i Tyskland, Sverige och flera andra länder eftersom det reser frågan om frågan om kollektivavtalsparter har rätt att förordna leverantörer av pensionstjänster till anställda i kollektivavtal utan föregående upphandling. I Tyskland kan en arbetstagare enligt lag kräva av arbetsgivaren att en andel av framtida löneutbetalningar, som motsvarar 4 procent av ersättningsnivån ska utgöra en del av den allmänna pensionsförsäkringen genom att omvandlas till en del av tjänstepensionen. Enligt kollektivavtal om omvandling av lön för kommunalt anställda, åligger det de kommunala företagen och myndigheterna att genomföra omvandlingen av lön till tjänstepension. Omvandlingen ska enligt ett kollektivavtal ske vid offentliga utomstående socialförsäkringsinstitutioner eller av företag inom Sparkassen-Finanzgruppe eller av kommunala försäkringsorgan. Kommissionen menar att det finns andra företag som exempelvis privata försäkringsbolag eller banker som skulle kunna erbjuda sina tjänster inom tjänstepensionssystemet, men som genom hänvisning till bestämmelsen i kollektivavtalet förhindras att göra detta. Enligt kommissionen innebär förfarandet ett brott mot gemenskapsbestämmelserna om samordning av förfaranden som ska tillämpas vid offentlig upphandling och som syftar till att säkerställa att myndigheter behandlar alla som vill få affärskontrakt med offentlig sektor lika.

Den svenska regeringen har intervenerat i målet. Nästa steg i processen är att generaladvokaten ska lämna sitt förslag till avgörande.