



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Anton Holmgren

Arbetsplats ovan molnen  
– Forum och lagval vid anställningstvister för  
arbetstagare ombord på flygplan

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Uppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Marie Göransson

Termin: HT 2015

# Innehåll

<b>Summary</b>	<b>1</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>2</b>
<b>Förkortningar</b>	<b>3</b>
<b>1 Inledning</b>	<b>4</b>
1.1 Bakgrund	4
1.2 Uppsatsens syfte och frågeställningar	5
1.3 Avgränsningar	5
1.4 Metod och perspektiv	6
1.5 Forskningsläge	6
1.6 Material	7
1.7 Disposition	7
<b>2 Registrering av flygplan och utflaggning</b>	<b>8</b>
2.1 Registreringsland för flygplan	8
2.2 Utflaggning och s.k. regelshopping	9
<b>3 Forum och lagval i arbetsrättsliga tvister</b>	<b>10</b>
3.1 Inledning	10
3.2 Domstolsbehörighet vid tvister mellan arbetstagare och arbetsgivare enligt Bryssel Ia-förordningen	10
3.3 Tillämplig lag vid tvister mellan arbetstagare och arbetsgivare enligt Rom I-förordningen	12
<b>4 Praxis</b>	<b>17</b>
4.1 Avgöranden från EU/EG-domstolen	17
4.1.1 Rutten C-383/95	17
4.1.2 Weber C-37/00	18
4.1.3 Koelzsch C-29/10	18
4.1.4 Voogsgeerd C-384/10	19
4.2 Skandinaviska avgöranden	20
4.2.1 Inledning	20
4.2.2 Norge	20
4.2.3 Danmark	22
<b>5 Analys</b>	<b>24</b>
<b>Käll- och litteraturförteckning</b>	<b>29</b>
<b>Rättsfallsförteckning</b>	<b>31</b>

# Summary

This essay investigates which regulations and factors that are considered when forum and applicable law is decided for civil suits between employers and employees on board aircraft. Since the airline industry is an international phenomenon that spreads over many nation borders, there are several aspects to consider, e.g. the state of registration of an aircraft. Moreover, the internal market of the EU/EEA enables airlines to a certain degree to choose among the laws of different states depending on what is most suitable for the companies. The EU-regulations Brussels Ia and Roma I regulate forum and applicable law for civil law cases. Both these contain specific rules for contracts of employment, because employees are considered to be the weaker party in relation to the employers. By studying the text of the EU-regulations, the importance of deciding where or from where the employed person carries out his work, becomes clear in order to determine the correct forum and applicable law. This has been concretized through several decisions by the ECJ, but so far none has dealt specifically with employees on board aircraft. Comparisons have been made with seafarers, but it is still not obvious how strong of a connection is required between the worker and the state, in order for that state to have jurisdiction and its law to be applicable. Judgments from Norway and Denmark show how employers attempt to reduce the connection to the countries where the employees live, and instead emphasize the connection to aircraft's state of registration and the country where the company is based, because this may have more employer-friendly regulations. The analysis of the essay highlights the current insecurity for workers in the airline industry regarding forum and applicable law for civil suits concerning contracts of employment.

# Sammanfattning

I den här uppsatsen utreds vilka bestämmelser som gäller och vilka faktorer som spelar roll när forum och lagval avgörs för tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare ombord på flygplan. Eftersom flygbranschen är en internationell företeelse som spänner över många nationsgränser finns flera aspekter att beakta, bl.a. ett flygplans registreringsland. Dessutom möjliggör EU/EES:s inre marknad för flygbolag att till viss del välja bland olika länders regler beroende på vad som passar bolagen bäst. Forum och lagval i civilrättsliga fall regleras av EU-förordningarna Bryssel Ia och Rom I. Båda dessa innehåller särskilda bestämmelser för anställningsförhållanden eftersom arbetstagare anses vara i underläge gentemot arbetsgivare. Vid granskning av förordningstexterna framgår betydelsen av att fastställa var eller varifrån arbetstagaren utför sitt arbete för att kunna avgöra rätt forum och tillämplig lag. Genom flera rättsfall från EU-domstolen har detta konkretiserats, men än så länge har inget fall handlat specifikt om anställda ombord på flygplan. Jämförelser har gjorts med fartygsanställda, men det är fortfarande inte helt klart hur stark eller svag anknytning som krävs mellan arbetstagaren och ett land för att domsrätten ska tillfalla det landet och dess lag vara tillämplig. Domar från Norge och Danmark visar hur arbetsgivare försöker minska anknytningen till länderna där arbetstagarna bor och istället understryka kopplingen till flygplanens registreringsland och landet där bolaget hör hemma, eftersom detta kan ha mer arbetsgivarvänliga regler. Uppsatsens analys visar på den osäkerhet som råder för arbetstagare i flygbranschen rörande forum och lagval vid anställningstvister.

# Förkortningar

Bryssel Ia	Förordning EU 1215/2012
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsrådet
EESK	Europeiska ekonomiska och sociala kommittén
EG	Europeiska gemenskaperna
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol, tidigare Europeiska gemenskapernas domstol
Rom I	Förordning EG 593/2008

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Arbetsgivare och arbetstagare står i ett partsförhållande till varandra och mellan dem finns både förpliktelser och rättigheter. Olika länder har olika system för att balansera detta förhållande. De varierande regler som finns inom EU leder tillsammans med EU:s öppna marknad till att det ibland är möjligt för arbetsgivare att välja de regler från olika länder som passar bäst för vederbörandes ändamål. Särskilt påtagligt blir detta när det rör sig om arbeten som till sin natur är internationella och där gränser passeras som ett led i den dagliga verksamheten. EU:s rådgivande organ den Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) har i ett yttrande pekat på de arbetsrättsliga dilemman som i dag finns inom flygbranschen. I yttrandet uttrycks förståelse för den hårda konkurrens som råder mellan flygbolag, men samtidigt sägs att konkurrensen inte bör ske genom användning av kryphål i regelverken eller genom låglönearbetare. I yttrandet konstaterar EESK bl.a. att vissa flygbolag upptäckt att de kan använda den fria etableringsrätten inom EU som ett sätt för att genomföra social dumping.<sup>1</sup> Ett problem som EESK pekar på är när flygbolag anställer personal i land X, låter de arbeta i land Y och har ett anställningskontrakt reglerat enligt land Z:s lagar. På så vis avskiljer arbetsgivaren arbetstagaren från lagarna som gäller där han eller hon bor eller är medborgare.<sup>2</sup>

I en tvist mellan arbetstagare och arbetsgivare kan det vara avgörande för utgången vilken domstol som prövar tvisten och vilken lag den domstolen tillämpar. För en arbetstagare kan det vara skillnaden mellan vinst och förlust att tvisten avgörs enligt ett visst lands lagar och inte ett annat. Forum

---

<sup>1</sup> TEN/565, OPINION of the European Economic and Social Committee on Social dumping in the European civil aviation sector (own-initiative opinion), 16 september 2015.

<sup>2</sup> TEN/565 Social dumping in civil aviation s. 7.

<sup>3</sup> Kleineman 2013, s.26 och 35.

<sup>4</sup> TEN/565 Social dumping in civil aviation s. 7.

och lagval i arbetsrättsliga tvister beror till stor del på i vilket land en arbetstagare anses arbeta. För arbete ombord på flygplan finns flera speciella omständigheter som kan inverka på den bedömningen och det är vad denna uppsats handlar om.

## **1.2 Uppsatsens syfte och frågeställningar**

Syftet med denna uppsats är att utreda hur frågan om domsrätt och lagval vid anställningstvister för ombordanställda på flygplan avgörs. Mer precist ska följande frågor besvaras:

- Vilka bestämmelser är relevanta för forum- och lagvalsfrågor vid tvister om anställningar?
- Vilka regler aktualiseras för anställda ombord på flygplan?
- Vilken betydelse har ett flygplans registreringsland i sammanhanget?
- Vilka faktorer spelar roll när det avgörs i vilket land en ombordanställd arbetstagare faktiskt anses arbeta?

## **1.3 Avgränsningar**

Uppsatsen handlar om vad som gäller i relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare; forum och lagval vid tvister med en arbetstagarorganisation t.ex. rörande kollektivavtal berörs följaktligen inte. Eftersom uppsatsen syftar till att utreda rent civilrättsliga bestämmelser, d.v.s. vad som gäller parterna emellan, så kommer offentligrättsliga regleringar rörande t.ex. skattskyldighet och socialförsäkring inte att undersökas närmare. På samma sätt beaktas inte heller bestämmelser som rör säkerheten ombord eller andra flygtekniska och administrativa krav. Även om uppsatsen inte fokuserar på svensk rätt är det endast för Sverige relevanta bestämmelser som utreds och således inte bestämmelser som hänför sig till länder utanför EU/EES.

Utstationeringslagen (SFS 1999:678) som är baserad på EU:s utstationeringsdirektiv, är inte relevant för den här uppsatsen. Flygande personal som utför internationella flygningar faller utanför ordalydelsen, varför lagen inte diskuteras vidare.

## 1.4 Metod och perspektiv

Denna uppsats utgår till stor del från relevanta EU-förordningar med tillhörande rättsakter och praxis från EU-domstolen. Inom EU-rätten är det lätt att sakna de svenska förarbetena, dock framkommer lagstiftarens avsikt till viss del i t.ex. COM-dokument, vilka har beaktats. Doktrin, som i sig själv inte är en rättskälla, har tagits med för att ge olika perspektiv på och förtydliga de aktuella bestämmelserna. Sammantaget kan detta beskrivas som att rättsdogmatisk metod har använts för att analysera rättskällorna och därigenom både påvisa rättsläget och kritisera detsamma.<sup>3</sup> Eftersom arbetsrättsliga förhållanden till stor del regleras genom svåråtkomliga avtal, har vissa domar inkluderats i uppsatsen mer p.g.a. deras faktainnehåll än det juridiska resonemanget. Detta gäller huvudsakligen domar från lägre nationella instanser.

I förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är det svårt att förhålla sig helt neutral. Med utgångspunkten att social dumping överlag är något negativt blir det naturligt så att den här uppsatsen har ett arbetstagarvänligt perspektiv. Ett kritiskt förhållningssätt finns därför till de bestämmelser som kan tyckas otillräckliga ur arbetstagar synpunkt.

## 1.5 Forskningsläge

Forskningen på arbetsrätt inom flyget är liten jämfört med t.ex. forskningen på fartyksområdet, vilket gör det desto mer angeläget att studera.

---

<sup>3</sup> Kleineman 2013, s.26 och 35.



Förhoppningsvis är Grušić arbete och senaste bok ett tecken på att mer forskning inom området är att vänta.

## **1.6 Material**

De viktigaste källorna till uppsatsen är Bryssel Ia- och Rom I-förordningarna med tillhörande premisser och COM-dokument, samt praxis från EU-domstolen. Vad gäller författare av arbetsrättslig litteratur kan framförallt nämnas Torsten Seth och Birgitta Nyström. På området internationell privat- och processrätt har Uglješa Grušić och Michael Bogdan varit till stor hjälp. Litteratur rörande just arbetsrättsliga problem inom flygbranschen har varit svår att komma över.

## **1.7 Disposition**

Efter en inledande bakgrund i det första kapitlet handlar det andra om några av de speciella regler som gäller för flygplan. Bl.a. diskuteras innebörden av ett flygplans registreringsland och dessa jämförs med liknande bestämmelser för fartyg. I tredje kapitlet redogörs för de EU-rättsliga bestämmelser som är aktuella för forum och lagval i internationella anställningsförhållanden. Sist ut innan analysen tar vid, presenteras i fjärde kapitlet praxis från EU-domstolen och två skandinaviska rättsfall. Femte kapitlet avslutar uppsatsen med en analys av det genomgångna materialet.

# 2 Registrering av flygplan och utflaggning

## 2.1 Registreringsland för flygplan

Av naturliga skäl är flygfarten en internationell angelägenhet. Flygplan startar ofta i ett land och landar i ett annat, och däremellan kan det passera flera olika staters luftrum. Det vore mycket opraktiskt om rättsordningen i den stat vars luftrum flygplanet för tillfället råkar befinna sig i gällde ombord, inte minst eftersom det skulle kunna innebära många och täta förändringar av gällande rätt ombord. En sådan ordning skulle dessutom leda till att planet inte omfattades av någon lag alls när det befinner sig i internationellt luftrum.

För att lösa detta problem har de flesta av världens stater ingått olika avtal. Det viktigaste instrumentet i sammanhanget är Chicagokonventionen från år 1944.<sup>4</sup> Här slås fast i artikel 1 att varje stat har fullständig och suverän jurisdiktion över luftrummet över sitt territorium.<sup>5</sup> Detta innebär att ett flygplan i internationell trafik måste följa bl.a. reglerna för navigation i det aktuella luftrummet som det befinner sig i. Däremot gäller för civilrättsliga angelägenheter ombord lagen i det land där flygplanet är registrerat, oavsett var planet är någonstans.<sup>6</sup> Detta framgår av artikel 17 där det anges att ett flygplan har samma nationalitet som den stat i vilken planet är registrerat. Chicagokonventionen stadgar inte att flygplanet utgör en del av registreringslandets territorium, men denna formulering har förekommit i andra konventioner.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Havel och Sanchez 2014, s. 28.

<sup>5</sup> Convention on International Civil Aviation, Chicago, 7 december 1944, art. 1.

<sup>6</sup> Havel och Sanchez 2014, s. 47f.

<sup>7</sup> Diedriks-Verschoor och Mendes de Leon 2012, s. 17.

## 2.2 Utflaggning och s.k. regelshopping

Inom sjöfarten är utflaggning sedan länge ett välkänt fenomen. Det innebär att ett fartyg registreras i ett s.k. bekvämlighetsland, till vilket det inte har någon reell koppling. Redarens syfte med detta är att kunna anställa billigare arbetskraft på lokala villkor. Det blir på så vis möjligt att hela tiden ha personal ombord från de länder i världen med lägst kostnader för arbetskraft.<sup>8</sup> Inom flygbranschen har det också blivit vanligare att flygplan registreras i en stat medan det primärt utför flygningar i och från andra länder.<sup>9</sup> Mellan EU:s medlemsländer finns skillnader på arbetsrättens område.<sup>10</sup> Detta gör att arbetsgivare kan vinna fördelar beroende på vilket lands regler som tillämpas. Dessa regler har alltså anknytning till i vilket land flygplanet är registrerat. I en rapport från den danska trafikstyrelsen rörande social dumping inom flygsektorn ges en bild där vissa flygbolag ”shoppar” regler i olika EU-länder, baserat på vad som är mest ekonomiskt för bolagen gällande t.ex. skatt, arbetsmiljöregler och sociala trygghetssystem.<sup>11</sup> Det är dock inte givet vilken betydelse jurisdiktionen ombord på ett fartyg eller flygplan har vid avgörandet av forum- och lagvalsfrågor vid anställningstvister. Som framgår i nästa kapitel finns delade meningar i doktrinen. Ett exempel på en sorts bekvämlighetsflaggning inom flygbranschen ges i det norska fallet som diskuteras mer nedan i kapitel 4. Där hade ett irländskt flygbolag ett irländskregistrerat flygplan samt personal stationerade i Norge, varifrån flygningar utfördes till andra europeiska länder. Bolaget hävdade att den norska domstolen skulle avvisa målet med hänsyn till att Irland var rätt forum för tvister mellan bolaget och anställda, bl.a. eftersom flygplanen var registrerade på Irland.

---

<sup>8</sup> Schelin 1997, s. 21.

<sup>9</sup> Harvey och Turnbull 2015, s. 312f.

<sup>10</sup> Nyström 2011, s. 57.

<sup>11</sup> Report of the working group on ”Social dumping” in aviation. Trafikstyrelsen april 2014.

# 3 Forum och lagval i arbetsrättsliga tvister

## 3.1 Inledning

För arbetsrättsfrågor kan flera olika regelverk vara relevanta, beroende på vad saken gäller. När det handlar om tvister mellan den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren i en internationell relation aktualiseras ofta internationellt privat- och processrättsliga regler.<sup>12</sup> Dessa regler avgör vilken domstol som är behörig att pröva tvisten och vilka lagar som ska tillämpas på det konkreta fallet. Inom EU finns två viktiga förordningar på detta område: Bryssel Ia-förordningen<sup>13</sup> och Rom I-förordningen<sup>14</sup>. Bryssel Ia handlar bl.a. om forumregler och domsrätt, medan Rom I reglerar vilket lands lag som ska tillämpas. Båda förordningarna har särskilda bestämmelser för anställningsavtal.

## 3.2 Domstolsbehörighet vid tvister mellan arbetstagare och arbetsgivare enligt Bryssel Ia-förordningen

Bryssel Ia-förordningen reglerar bl.a. domstolsbehörighet i privaträttsliga tvister.<sup>15</sup> Den är en omarbetning av den tidigare Bryssel I-förordningen<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Nyström 2011, s. 115.

<sup>13</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1215/2012 av den 12 december 2012 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område.

<sup>14</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser.

<sup>15</sup> EU 1215/2012.

<sup>16</sup> Rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område.

och trädde i kraft den 10 januari 2015.<sup>17</sup> Bryssel I byggde i sin tur på den tidigare Brysselkonventionen.<sup>18</sup> I både Bryssel Ia och Brysselkonventionen är huvudprinciperna mycket lika och vad gäller de arbetsrättsliga förhållandena innehöll inte Bryssel I några större förändringar.<sup>19</sup> Praxis baserat på tidigare bestämmelser är alltså fortsatt relevant. Dessvärre är artikelnumreringen i de två förordningarna samt konventionen olika. Nedan visas motsvarande bestämmelser i respektive dokument.

Brysselkonventionen	Bryssel I	Bryssel Ia
5.1	19.1	21.1
	19.2	21.2

Huvudregeln i Bryssel Ia är att talan mot någon med hemvist i en medlemsstat ska väckas vid domstol i den medlemsstaten.<sup>20</sup> Bogdan benämner anställningsavtalet som ett ”weak-party contract” och vid tvister om anställningsavtal finns kompletterande regler.<sup>21</sup> Eftersom arbetstagaren ofta är i underläge gentemot arbetsgivaren innehåller förordningen bestämmelser som ger arbetstagaren fler alternativ att stämma sin utländska arbetsgivare än endast i dennes hemvistland.<sup>22</sup> I artikel 21 i Bryssel Ia under rubriken behörighet vid tvister om anställningsavtal stadgas att:

”1. Talan mot en arbetsgivare som har hemvist i en medlemsstat får väckas  
a) vid domstolarna i den medlemsstat där arbetsgivaren har hemvist, eller  
b) i en annan medlemsstat  
i) vid domstolen för den ort där eller varifrån arbetstagaren vanligtvis utför eller senast utförde sitt arbete, eller  
ii) om arbetstagaren inte vanligtvis utför eller utförde sitt arbete i ett och samma land, vid domstolen för den ort där det affärsställe vid vilket arbetstagaren anställts är eller var beläget.”<sup>23</sup>

<sup>17</sup> EU 1215/2012 art. 66.1.

<sup>18</sup> Konventionen om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttsens område av den 27 september 1968, enligt lydelsen enligt konventionen av den 26 maj 1989 om Konungariket Spaniens och Republiken Portugals anslutning EGT nr. L 285, s. 1.

<sup>19</sup> Nyström 2011, s. 116.

<sup>20</sup> EG 44/2001 art. 2; EU 1215/2012 art. 4.1.

<sup>21</sup> Bogdan 2014 s. 235.

<sup>22</sup> Seth 2009, s. 115.

<sup>23</sup> EU 1215/2012 art. 21.

Enligt 1 b) i) har alltså domstolarna i det land där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete domsrätt över frågor rörande anställningsavtalet. En viktig förändring som gjorts i Bryssel Ia i förhållande till Bryssel I är tillägget av ”eller varifrån”, vilket inte fanns med i den första förordningen. Ändringen bygger på praxis från EU-domstolen och detta kommenteras vidare nedan.

Vad angår förhållandena inom flygbranschen är det 1 b) i) som är mest relevant för den här uppsatsen. Eftersom flygande personal utför sitt arbete medan de reser genom olika länders luftrum blir den centrala frågan att avgöra var eller varifrån de arbetstagarna faktiskt utför sitt arbete i förordningens mening. Frågan om var arbetstagare ska anses arbeta har behandlats av EU-domstolen (f.d. EG-domstolen) i olika sammanhang i flera rättsfall, vilka presenteras nedan.

Slutligen ska tilläggas att parterna inte på förhand kan ingå avtal om behörig domstol om detta avviker från vad som annars skulle gälla enligt förordningen eller om det inte handlar om att öka arbetstagarens forummöjligheter. Detta kan göras först efter att tvisten uppkommit.<sup>24</sup>

### **3.3 Tillämplig lag vid tvister mellan arbetstagare och arbetsgivare enligt Rom I-förordningen**

När en domstol väl har funnit sig behörig att pröva tvisten gäller det för domstolen att avgöra vilket lands rättsordning som den ska tillämpa. Vem som vinner eller förlorar en viss tvist kan vara beroende på vilken lag som faktiskt tillämpas. Rom I-förordningen innehåller kollisionsregler för inomobligatoriska förhållanden. Förordningen bygger på den tidigare

---

<sup>24</sup> EU 1215/2012 art. 23.

Romkonventionen.<sup>25</sup> I tabellen nedan visas vilka artiklar i Rom I som motsvarar artiklarna i konventionen.

Romkonventionen	Rom I
6.1	8.1
6.2 a	8.2
6.2 b	8.3

Precis som i Bryssel I är huvudregeln att parterna själva har frihet att välja, d.v.s. enligt Rom I kan de fritt utse den rättsordning som ska tillämpas på deras avtal.<sup>26</sup> Har parterna inte valt någon avtalsstatut är huvudprincipen att domstolen ska tillämpa lagen i det land som har närmast anknytning till avtalet.<sup>27</sup>

Rörande individuella anställningsavtal finns även här specialregler som är avsedda att skydda arbetstagaren.<sup>28</sup> Även om arbetsgivaren och arbetstagaren som utgångspunkt har frihet att själva komma överens om tillämplig lag, är tanken att arbetstagaren inte ska gå miste om det skydd han eller hon skulle ha erhållit genom de tvingande regler som hade varit tillämpliga om något lagval inte gjorts.<sup>29</sup> I förordningens artikel 8.1 stadgas att:

”Ett individuellt anställningsavtal ska underkastas den lag som parterna valt i enlighet med artikel 3. Ett sådant lagval får dock inte medföra att den anställda berövas det skydd som tillförsäkras den anställda genom sådana bestämmelser som inte kan avtalas bort enligt den lag som, om inget lagval gjorts, skulle ha varit tillämplig enligt punkterna 2, 3 och 4 i denna artikel.”<sup>30</sup>

---

<sup>25</sup> Konvention om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, öppnad för undertecknande i Rom den 19 juni 1980.

<sup>26</sup> EU 593/2008 art. 3.

<sup>27</sup> Seth 2009, s. 121.

<sup>28</sup> Seth 2009, s. 121.

<sup>29</sup> Nyström 2011, s. 119.

<sup>30</sup> EU 593/2008 art. 8.1.

Följaktligen ska det alltså inte spela någon roll om det i avtalet pekas ut en viss lag som ger arbetstagaren ett mindre skydd än den lag som annars skulle vara tillämplig, utan vissa minimirättigheter ska alltid kunna åberopas av arbetstagaren. Bogdan kallar detta för ”russineffekten” eftersom arbetstagaren kan kombinera de förmånligaste bestämmelserna ur både den rättsordning som parterna valt och den som annars skulle ha gällt, och därmed plocka russen ur kakan.<sup>31</sup> Detta förutsätter dock att domstolen kan avgöra vilket lands lag som den skulle döma efter om inget lagval gjorts. Detta ska fastställas enligt förordningens artikel 8.2:

”När parterna inte har valt en lag som ska vara tillämplig på det individuella anställningsavtalet, ska avtalet vara underkastat lagen i det land där eller, om detta saknas, från vilket den anställda vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete. Det land där arbetet vanligen utförs ska inte anses ha ändrats när arbetstagaren tillfälligtvis utför sitt arbete i ett annat land.”<sup>32</sup>

Formuleringen i artikeln är mycket lik den i Bryssel I. Även här är det centrala där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete. Av ingressen till Rom I framgår att tanken är att förordningens materiella bestämmelser bör överensstämma med Bryssel I.<sup>33</sup> Domstolens praxis omkring Bryssel I kan alltså användas också för att tolka stadganden i Romförordningen.<sup>34</sup>

Precis som när det handlar om domsrätt medför bestämmelsen oftast inte något problem för att avgöra var någon vanligtvis arbetar. I vissa fall kan det dock vara svårare att fastställa. Förutom arbetstagare ombord på flygplan kan reglerna vara relevanta för exempelvis långtradarchaufförer och anställda på fartyg. Bogdan menar att för sjömän åsyftas med bestämmelsen förmodligen flaggans lag, alltså lagen i det land i vilket fartyget är registrerat.<sup>35</sup> Assisstant Professor Grušić hävdar dock att det i och med fallet *Voogsgeerd* tydligt slagits fast av EU-domstolen att fartygets flagga inte avgör tillämplig lag, utan det gör sjömannens permanenta bas

---

<sup>31</sup> Bogdan 2009, s. 18.

<sup>32</sup> EU 593/2008 art. 8.2.

<sup>33</sup> EU 593/2008 punkt 7 i ingressen.

<sup>34</sup> Seth 2009, s. 121.

<sup>35</sup> Bogdan 2014, s. 238.



förutsatt att det finns en betydande anknytning mellan arbetet och basen.<sup>36</sup> Det råder alltså delade meningar inom doktrinen vilken betydelse ett fartygs flagga ska tillmätas vid arbetsrättsliga spørsmål. Hur detta påverkar motsvarande förhållanden för flyg berörs vidare nedan i analysen.

I förslaget till Rom I förespråkade kommissionen att artikel 6.2a i Romkonventionen skulle kompletteras med begreppet ”land från vilket”, jämfört med hur stadgandet lyder i konventionen. Detta motiverades med att hänsyn skulle tas till EG-domstolens praxis för Bryssel I, och den vida tolkning som domstolen gjort av begreppet ”ort där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete”. Kommissionen menade att detta gör att artikeln kan användas för arbetstagare ombord på flygplan, förutsatt att det finns en fast punkt från vilken arbetet organiseras och personalen uppfyller andra förpliktelser gentemot arbetsgivaren. Som exempel på sådana förpliktelser nämner kommissionen ”check-in, säkerhetskontroll osv.”.<sup>37</sup> Avgöranden från nationella domstolar visar dock att lydelseändringen inte fått det genomslag som kommissionen förmodligen avsåg. Grušić redogör nämligen för domar där franska och belgiska domstolar i flera instanser kom till olika slutsatser rörande vilken lag som skulle tillämpas för arbetstagare hos ett irländskregistrerat flygbolag. Vissa av domstolarna menade att fransk eller belgisk lag gällde medan andra ansåg att irländsk rätt skulle tillämpas.<sup>38</sup>

Trots, eller kanske p.g.a., kommissionens försök att förtydliga bestämmelsen med tillägget ”från vilket” och dess exemplifierande kommentar så råder alltså fortfarande oklarhet rörande tillämplig lag för ombordanställda på flygplan. Betydelsen av detta utvecklas vidare i analysen nedan.

Det är endast om domstolen inte kan slå fast vilken lag som ska tillämpas i enlighet med artikel 8.2 som den istället enligt artikel 8.3 ska tillämpa lagen

---

<sup>36</sup> Grušić 2015 s. 165.

<sup>37</sup> Förslag till Europaparlamentets och Rådets förordning om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I) /\* KOM/2005/0650 slutlig - COD 2005/0261 \*/, art 6.

<sup>38</sup> Grušić 2015 s. 166.

i det land där företaget är beläget. Artikel 8.4 stadgar att oavsett vad som annars gäller enligt artiklarna 8.2 och 8.3 ska domstolen tillämpa lagen i det land som har närmast anknytning till anställningsförhållandet sett till alla omständigheter. Även om den tydliga tågordningen kan sägas vara till arbetstagarens förmån, d.v.s. att hans eller hennes faktiska arbetsland avgör tillämplig lag före bolagets lokalisering, så är det alltså av avgörande betydelse att domstolen faktiskt kan slå fast i eller från vilket land arbetstagaren utför arbetet. Detta kan vara enda möjligheten att tillämpa det landets lag, vilket EU-domstolen konstaterat är önskvärt ur ett arbetstagarskyddsperspektiv.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Se C-29/10 Heiko Koelzsch mot État du Storhertigdömet Luxemburg, 2011 I-01595, st. 42.

# 4 Praxis

## 4.1 Avgöranden från EU/EG-domstolen

### 4.1.1 Rutten C-383/95

I avgörandet Rutten från 1997 tolkade domstolen ”ort [...] där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete” i artikel 5.1 i Brysselkonventionen. Rutten var en arbetstagare som hade kontor i sitt hem i Nederländerna och utförde sitt arbete i flera andra konventionsländer samt USA. Domstolen konstaterade att tolkningen av artikel 5.1 ska återspegla ambitionen att säkerställa ett skydd för arbetstagaren, som anses vara den svagare parten ur social synvinkel. Enligt tidigare praxis säkerställs ett sådant skydd om arbetstagaren kan väcka talan och avge svaromål på den ort där arbetstagaren uppfyller sina förpliktelser gentemot arbetsgivaren.<sup>40</sup> Dessutom motiveras behörighetsregeln med att ett ändamålsenligt upplägg av förfarandet ska uppnås genom att det finns ett nära samband mellan talan och den domstol där den väcks.<sup>41</sup> Domstolen konstaterade att det är viktigt att undvika en ökning av antalet behöriga domstolar, bl.a. för att förebygga motstridiga beslut.<sup>42</sup> Artikel 5.1 ska enligt domstolen tolkas så att orten som avses är den där arbetstagaren upprättat det faktiska centret för sin yrkesverksamhet och där eller varifrån denne i huvudsak faktiskt uppfyller sina förpliktelser gentemot arbetsgivaren. För att konkret avgöra vilken ort detta är ska det enligt domstolen ses till bl.a. var han tillbringar största delen av sin arbetstid, var hans kontor ligger och varifrån arbetet förbereds.<sup>43</sup>

Kontentan av Rutten-fallet är att orten där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete ska avgöras med hjälp av var den anställde har ett centrum för sin yrkesverksamhet.

---

<sup>40</sup> C-383/95 Petrus Wilhelmus Rutten mot Cross Medical Ltd., REG1997 I-00057, st. 17.

<sup>41</sup> C-383/95 st. 16.

<sup>42</sup> C-383/95 st. 18.

<sup>43</sup> C-383/95 st. 27.

### 4.1.2 Weber C-37/00

I fallet Weber hade Weber stämt sin arbetsgivare. Weber hade arbetat som kock på olika fartyg och plattformar i havet. Frågan gällde vilken domstol som var behörig att pröva tvisten och EG-domstolen hade att avgöra bl.a. hur begreppet ”vanligtvis” i 5.1 i Brysselkonventionen skulle bedömas. Till skillnad från i målet Rutten hade Weber inget faktiskt centrum för sin yrkesverksamhet. Istället konstaterade domstolen att den vanliga verksamhetsorten ska vara den där arbetstagaren tillbringar den största delen av sin arbetstid för sin arbetsgivares räkning.<sup>44</sup>

I domen etablerar alltså domstolen ett tidskriterium som ska vara avgörande när orten där arbetet vanligtvis utförs ska fastställas, och arbetstagaren inte har ett sådant centrum för sin yrkesverksamhet som förutsattes i Rutten.

### 4.1.3 Koelzsch C-29/10

Avgörandet Koelzsch från 2010 gällde tillämplig lag i en anställningstvist mellan långtradarchauffören Koelzsch och hans arbetsgivare. Koelzsch var bosatt i Tyskland och arbetsgivaren var dotterbolag till ett danskregistrerat företag. Arbetet bestod i att köra blomstertransporter från Danmark till andra europeiska länder, framförallt Tyskland. Lastbilarna som användes var registrerade i Luxemburg.

Domstolen konstaterade att syftet med artikel 6 i Romkonventionen är att tillförsäkra arbetstagaren ett adekvat skydd. Därför ska ”det land där den anställde ’vanligtvis utför sitt arbete’ i artikel 6.2 a” tolkas extensivt.<sup>45</sup> Det slogs fast att 6.2 a är tillämplig även då den anställde bedriver verksamhet i mer än en konventionsstat. Det blir i sådana fall upp till den nationella domstolen att ”fastställa till vilken stat arbetet har betydande anknytning”.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> C-37/00 Herbert Weber mot Universal Ogden Services LTD., REG 2002 I-02013, st. 50.

<sup>45</sup> C-29/10 Heiko Koelzsch mot État du Storhertigdömet Luxemburg, 2011 I-01595 st. 43.

<sup>46</sup> C-29/10 st. 44.

Om detta är möjligt att göra så ska det subsidiära kriteriet i 6.2 b inte tillämpas.<sup>47</sup> Vad gäller just ”arbete som utförs inom den internationella transportsektorn” så ska ”samtliga omständigheter som är utmärkande för den anställdes verksamhet” beaktas<sup>48</sup>. Bl.a. ska hänsyn tas till från vilken ort den anställde utför sina transportuppdrag, var han mottar sina instruktioner avseende uppdragen och organiserar sitt arbete, var arbetsredskapen finns, på vilka orter varorna lossas samt vart den anställde återvänder efter sina uppdrag.<sup>49</sup> Även om det aktuella fallet gäller en tolkning av Romkonventionen uttalade domstolen uttryckligen att denna tolkning också gällde för den nya Rom I-förordningen.<sup>50</sup>

Kärnan i Koelzsch är att domstolen inför ett anknytningskriterium för att fastställa orten där arbetet vanligtvis utförs när en arbetstagare utför arbete i flera konventionsstater. I mål som gäller transportsektorn ska inte tidskriteriet vara allena rådande vid denna bedömning, utan alla omständigheter ska beaktas.

#### **4.1.4 Voogsgeerd C-384/10**

Också i Voogsgeerd tolkade EU-domstolen artikel 6 i Romkonventionen i förhållande till internationellt transportarbete. Voogsgeerd var anställd som chefsmekaniker ombord på ett belgiskt bolags fartyg och väckte talan mot arbetsgivaren efter att ha blivit uppsagd. Frågan gällde om belgisk eller den luxemburgska rätt som parterna avtalat om skulle tillämpas. Domstolen menade att i enlighet med Koelzsch-domen måste den nationella domstolen först fastställa om arbetstagaren kan anses utföra sitt arbete i ett land, och i så fall i vilket.<sup>51</sup> Detta ska göras genom att samtliga omständigheter som är utmärkande för den anställdes verksamhet beaktas.<sup>52</sup> Dessutom menade

---

<sup>47</sup> C-29/10 st. 43.

<sup>48</sup> C-29/10 st. 48.

<sup>49</sup> C-29/10 st. 49.

<sup>50</sup> C-29/10 st. 46.

<sup>51</sup> C-384/10 Jan Voogsgeerd mot Navimer SA, 2011 I-13275, st. 41.

<sup>52</sup> C-384/10 st. 38.

domstolen att ”[o]m det framgår härav att den ort från vilken den anställde utför sina transportuppdrag [...] alltid är densamma, *ska denna* [min kursivering] ort anses utgöra den där den anställde vanligtvis utför sitt arbete”.<sup>53</sup>

Den rättsregel som kan utläsas i Voogsgeerd, och som i vart fall gäller för sjöfartssektorn, är alltså att om det kan konstateras att arbetstagaren alltid mottar sina instruktioner och utför sina transportuppdrag från samma ort, ska denna anses utgöra den ort där han vanligtvis utför sitt arbete.

## 4.2 Skandinaviska avgöranden

### 4.2.1 Inledning

För svensk del verkar det finnas ont om fall som rör IP-frågor och flygbranschen. I Sveriges grannländer finns å andra sidan lite mer praxis, och eftersom likartade bestämmelser gäller där så är den relevant också ur ett svenskt perspektiv. Även om det inte är de högsta instanserna som avgjort målen är det ändå intressant att se den praktiska tillämpningen av bestämmelserna och hur parterna argumenterar och domstolarna resonerar.

### 4.2.2 Norge

Det ska först noteras att Norge inte är medlem i EU men genom EES-samarbetet gäller många av EU:s regler också för Norge. Norge är part till Luganokonventionen från 2007 vilken är anpassad efter Bryssel förordningen, och som reglerar domstols behörighet.<sup>54</sup> I målet nedan konstaterar den norska domstolen också att praxis från EU-domstolen ska tillerkännas stor vikt.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> C-384/10 st. 39.

<sup>54</sup> Nyström 2011, s. 116.

<sup>55</sup> Borgarting lagamannsrett – LB-2013-202882, 2014-03-05.

Den 3 april 2013 stämde den italienska medborgaren A ett irländskt flygbolag inför norsk tingrett. A hade tidigare arbetat som kabinbesättningsmedlem hos bolaget. Hon hade anställts i mars 2012 genom ett irländskt bemanningsföretag och hyrts ut till flygbolaget med placering på flygplatsen Rygge i Norge. I januari 2013 blev hon uppsagd. I käromålet menade A att hon blivit fast anställd direkt hos flygbolaget.<sup>56</sup> Domstolen hade först att ta ställning till om Norge var rätt forum för tvisten eller om, vilket bolaget hävdade, irländsk domsrätt förelåg. Spörsmålet var alltså om det kunde anses att A vanligtvis utförde sitt arbete i Norge.

Till stöd för att norsk jurisdiktion inte skulle gälla framförde flygbolaget bl.a. det inte har någon verksamhet i Norge och att allt styrs från Irland, varifrån också A mottog sina instruktioner. Vidare sades att bolaget, till skillnad från andra flygbolag, inte har en huvudbas utan en rad påmönstringsställen och att personalen regelbundet byter påmönstringsställe och bara är tillfälligt stationerad på den enskilda platsen. Flygbolaget hävdade också att irländska flygplan ska betraktas som irländskt territorium och att anställningsförhållandet faller under irländsk lag. Alla A:s arbetsuppgifter utfördes uteslutande ombord på bolagets flygplan, och endast 4 procent av hennes arbetstid bestod av s.k. stand by-pass som ägde rum på marken på Rygge.

Efter att ha varit uppe i högsta instans och vänt avgjordes slutligen frågan genom ett beslut av Borgarting lagmannsrett, motsvarande svensk hovrätt. Domstolen slog fast att norsk domsrätt förelåg. Beslutet bygger på Luganokonventionen men domstolen tolkade, i linje med praxis och Rom I, också bestämmelsen som att det ska ses till varifrån arbetet vanligtvis utförs. Lagmannsretten konstaterade att A utförde den väsentliga delen av sitt arbete ombord på flygplan utanför norskt territorium, men enligt domstolen går det inte utan vidare att slå fast att hennes arbetsuppgifter var så begränsade att Rygge inte ska anses vara center för hennes arbetsverksamhet. För att avgöra detta gjorde domstolen en

---

<sup>56</sup> Borgarting lagmannsrett – LB-2013-202882.

helhetsbedömning av alla föreliggande omständigheter. Enligt beslutet var ett tungt vägande argument som talade för norsk domsrätt det faktum att A var tvungen att bo inom en timmes radie från Rygge. Plikten att bo i närheten av Rygge gjorde enligt domstolen att Rygge blev mer än ett påmönstringsställe, vilket flygbolaget hävdade, och enligt lagmannsretten var den faktiska anknytningen betydelsefull. Vidare fäste inte domstolen någon större vikt vid att arbetet leddes från Irland, att A betalat irländsk skatt eller att bolaget inte hade någon filial i Norge. Domstolen menade att detta i stor grad rörde sig om formella förhållanden där arbetstagaren förmodligen hade liten möjlighet att påverka valet av lösning.<sup>57</sup>

I ett senare beslut har lagmannsretten också avgjort frågan om lagval, och resonemanget i den domen är mycket likt det som refererats ovan. Det är dock ännu okänt om avgörandet har överklagats.<sup>58</sup>

### 4.2.3 Danmark

I Danmark avgjorde Arbejdsretten nyligen ett mål som handlade om lovligheten av ett strejkvarsel som ett fackförbund lagt gentemot ett irländskt flygbolag.<sup>59</sup> Även om saken rörde utomobligatoriska förhållanden, så förekom både bevis och argument som är relevanta för frågorna i den här uppsatsen. Eftersom material som rör arbetsförhållanden och anställningsavtal är svåra att komma åt, så är det värdefullt att ta del av vad parterna presenterade för fakta i fallet.

Fackförbundet hävdade att den strejk förbundet varslade om var tillåten medan flygbolaget hävdade motsatsen, bl.a. med motiveringen att dess personal och flyg föll under irländsk lag. I målet framkom att flygbolaget i fråga både hade egen anställd personal och personal anställd genom bemanningsföretag. Detta gäller både kabinbesättning och piloter. En kopia

---

<sup>57</sup> Borgarting lagmannsrett – LB-2013-202882.

<sup>58</sup> Borgarting lagmannsrett – LB-2015-51137, 2015-10-16.

<sup>59</sup> Arbejdsrettens dom af 1. juli 2015 i sag nr. AR2015.0083.



på ett anställningsavtal mellan en arbetstagare och ett av dem av flygbolaget anlitate bemanningsföretagen lades fram av fackförbundet. Dess riktighet bestreds inte av flygbolaget. Under punkten 6 "LOCATION" står följande:

"As the client's aircraft are registered in the Republic of Ireland and as you will perform your duties on these aircraft your employment is based in the Republic of Ireland. You will be located initially at CPH Airport and at such other place or places, as the Company reasonably requires for the proper fulfilment of your duties and responsibilities under this Agreement. [...] For the avoidance of doubt, you must be flexible to transfer to any of our Client's bases at any time without compensation."<sup>60</sup>

Under punkten 37 "APPLICABLE LAW" föreskrivs:

"The employment relationship between the Company and you shall at all times be governed by the laws in effect and as amended from time to time in the republic of Ireland. Irrespective of the social security regime to which you are attached your contract is governed by Irish labour law and your entitlements will be those set out by the laws of the Republic of Ireland [...]. The Irish courts have jurisdiction in all matters relation to the execution and termination of this contract. In the event that this clause becomes inoperable due to legislative changes, legal directive or any other change that the Company determines as material, then this contract will become null and void and your employment with the company will cease [...]."<sup>61</sup>

I vittnesmål med representanter för flygbolaget framkom att besättningarna inleder arbetsdagen med att komma till ett speciellt rum på flygplatsen där t.ex. papper för arbetet kan skrivas ut. Dock har bolaget startat en ny procedur i Danmark som innebär att besättningarna går direkt ombord på flygen och där går igenom förberedelserna för arbetet. Tanken är att detta tillvägagångssätt ska införas på flygbolagets alla baser. Enligt bolagets egna beräkningar innebär den nya proceduren att besättningarna tillbringar mindre än 2 % av arbetstiden utanför flygen.<sup>62</sup>

Även om Arbejdsrettens bedömning av strejkens lovlighet inte är relevant för den här uppsatsen, så kan ändå nämnas att domstolen inte fann strejken olovlig.

---

<sup>60</sup> AR2015.0083 s. 4.

<sup>61</sup> AR2015.0083 s. 6.

<sup>62</sup> AR2015.0083 s. 15.

## 5 Analys

Som framkommit ovan regleras forum och lagval i internationella anställningsförhållanden av EU-förordningarna Bryssel Ia och Rom I. Formuleringarna i de aktuella artiklarna är likartade och meningen är att de ska ges en enhetlig tolkning. Det finns i förordningarna inte några särskilda regler som uttryckligen riktar sig till flygande personal, utan den springande punkten när forum och lagval ska avgöras vid tvister rörande anställning blir ofta att ortsbestämma var eller varifrån en arbetstagare vanligtvis utför sitt arbete. I dessa bedömningar har flera olika omständigheter spelat roll, och EU-domstolens avgöranden har också utvecklat tillvägagångssättet för bedömningen. Även om lagändringar har gjorts efter att flera av de ovan återgivna EU-rättsfallen behandlats, så är det fortfarande relevant att använda domarna vid tolkning av förordningarna. Det ska också sägas att även om förhållandena inom transportbranschens olika sektorer är likartade så har inget av EU-domstolens avgöranden handlat om flygbranschen.

Med tanke på hur flygplan förekommer internationellt och de många regleringar som omgärdar dem vore det rimligt att tro att registreringslandet skulle tillmätas stor betydelse vid frågor om forum och lagval. Flaggstaten är en viktig och grundläggande internationell princip som i många sammanhang spelar en avgörande roll för vilka lagar som ska följas ombord på både fartyg och flygplan. Att det förekommer delade åsikter inom doktrinen kring vilken betydelse ett fartygs flagga har vid arbetsrättsliga tvister, gör det givetvis svårare att dra kopplingar till motsvarande fall för flygpersonal. Det är i vilket fall intressant att se hur reglerna om registreringsland förhåller sig till de civilrättsliga bestämmelserna. I fallen som redogjorts för ovan tillmäter nämligen varken EU-domstolen eller de nationella domstolarna registreringslandet särskilt stor betydelse, utan det är andra omständigheter som ligger till grund för besluten. Som framgår av Voogsgeerd är det istället av större vikt varifrån arbetstagaren utgår innan han eller hon går ombord på fartyget. Det här är en tydlig arbetstagarvänlig

bedömning eftersom registreringslandet, precis som den norska domstolen säger, är ett formellt förhållande som arbetstagaren inte kan påverka och som därför ska tillmätas mindre betydelse.

Som konstateras i EU-domstolens resonemang syftar bestämmelserna om arbetstagare i både Bryssel Ia och Rom I till att ge dessa ett adekvat skydd. Det är därför fullt naturligt att domstolarna visat stor flexibilitet när det kommer till att öka möjligheterna för att fastställa orten som avgör lagval och forum. Både synen på arbetstagarens verksamhetscentrum som framkom i Rutten och den tidsregel som slogs fast i Weber var ett steg på vägen att separera de faktiska förhållandena för anställningen från andra mer formella kriterier för att avgöra behörig domstol. För arbetstagare inom transportbranschen är dessa utgångspunkter dock inte lämpliga. Vad gäller Rutten är ett centrum för sin yrkesverksamhet ofta något som saknas för anställda inom transportverksamhet, vilket gör det kriteriet olämpligt också för ombordanställda. Tidsregeln i Weber hade visserligen varit logisk att använda också för arbetstagare ombord på flygplan om flaggstaten hade tillmätts större betydelse, eftersom flaggstaten då antagligen skulle ses som det land där arbetstagaren tillbringade största delen av sin arbetstid. Den vägen har dock inte valts, och i Koelsch som berör specifikt transportbranschen, tar EU-domstolen ytterligare ett steg i arbetstagarvänlig riktning. Genom att domstolen beaktar samtliga omständigheter som är utmärkande för den anställdes verksamhet när anknytningen till arbetsorten ska fastställas och gör en extensiv tolkning av begreppet var arbetet utförs, så minskar arbetsgivarens möjligheter att komma undan det forum och lagval som antas ge mest skydd för arbetstagaren. Även om domstolen ställer upp ett krav på betydande anknytning, så framgår att den tillmäter de faktiska förhållandena större betydelse än andra formella omständigheter. I Voogsgeerd blir detta än tydligare där det slås fast att om arbetstagaren alltid mottar sina instruktioner och utför sina transportuppdrag från samma ort, ska denna ort anses utgöra den där han vanligtvis utför sitt arbete. En fråga som följer på Voogsgeerdsavgörandet blir dock hur ”alltid” ska tolkas. Som framkommer av den norska domen förekommer det att arbetsgivare

fritt förbehåller sig rätten att omlokalisera sina anställda till andra baser, och om detta sker regelbundet verkar det lätt kunna hävdas att arbetstagarna inte alls ”alltid” mottar sina instruktioner på samma ort.

I kommissionens premiss är det tydligt åt vilket håll lagstiftaren vill gå. Det ska vara landet där arbetstagaren i praktiken har sin utgångspunkt som ska vara avgörande för i vilket land den ombordanställda vanligtvis utför sitt arbete. Det hela blir dock oklart eftersom kommissionen ställer upp ett krav på viss aktivitet. Kommissionens val av exempel på denna aktivitet öppnar upp för flygbolagen att göra precis så som framkommer i den danska domen, nämligen att minimera all aktivitet som inte utförs ombord. Att gå igenom en säkerhetskontroll gör den anställde inte bara där han eller hon påbörjar sitt arbete, utan på alla platser där vederbörande har gått utanför flygplatsernas säkerhetsområde. Detta förekommer varje gång en besättning går på stopp. Vidare är exemplet incheckning problematiskt eftersom det inte nödvändigtvis behöver vara knutet till någon särskild plats. Exempelen förefaller alltså göra det relativt enkelt för arbetsgivare att kringgå just dessa bestämmelser. Dessutom rimmar kommissionens premissuttalande illa med den praxis som framkommer i Voogsgeerd. För arbetstagare inom sjösektorn ställs nämligen inget krav på att viss aktivitet ska förekomma i hamnen förutom mottagande av instruktioner. Varför det här skulle gälla olika regler för arbetstagare inom sjö- respektive flygsektorn är svårt att förstå.

Som framkommer i den danska domen har arbetsgivarna inte varit blinda för de nya bestämmelserna och EU-domstolens praxis. Det är uppenbart att en del arbetsgivare vill att endast det forum och den lag som har närmast anknytning till bolaget ska vara gällande vid anställningstvister. Det intressanta blir här att se hur stora arbetsgivarnas möjligheter är för att undvika att ett visst land får domsrätt eller att dess lag blir tillämplig. Förordningarna, kommissionen och EU-domstolen lämnar nämligen fortfarande möjligheter för arbetsgivare att undgå den anknytning som krävs för att de ombordanställda ska anses omfattas av lagen i det land där de

påbörjar sitt arbete och ofta är bosatta. I den danska domen framgår det tydligt att arbetsgivaren kan ordna verksamheten på ett sådant sätt att nästintill all aktivitet bedrivs ombord på flygplanet. När bolaget dessutom försöker undkomma en nära koppling mellan stationeringsorten och arbetstagaren genom att dels kalla det påmönstringsställe och dels understryka att personalen när som helst kan bli omplacerad till en annan plats, blir frågan om sådan tillräcklig anknytning som nu krävs faktiskt föreligger. Frågan har ännu inte prövats av EU-domstolen, men med tanke på att kommissionen uttalat att viss aktivitet krävs och domstolen självt sagt att betydande anknytning fordras, så förefaller det vara möjligt för arbetsgivaren att i dagsläget undgå Ortsbestämmelsen. Att så är fallet visas dessutom av den skiftande underrättspraxisen som Grušić refererar till. Domstolarna kom i dessa fall, där arbetstagare baserade utomlands tjänstgjorde på irländskregistrerade flygplan, fram till olika beslut.

Det är, så här avslutningsvis, värt att notera att det finns andra EU-bestämmelser med tydliga definitioner av stationeringsort för flygande personal. Även om andra regelverk än rent civilrättsliga inte diskuteras i denna uppsats, och inte heller förekommer i domstolarnas resonemang, så kan noteras att i EU-förordningen 883/2004<sup>63</sup> som rör socialförsäkring finns en hänvisning till en tydlig definition för stationeringsort. I bilaga III till förordningen EEG 3922/91<sup>64</sup> stadgas i kapitel Q att ”stationeringsort är den av operatören för varje besättningsmedlem fastställda ort där besättningsmedlemmen vanligen inleder och avslutar en tjänstgöringsperiod eller en serie tjänstgöringsperioder och där operatören vanligen inte är ansvarig för besättningsmedlemmens inkvartering.” Den här definitionen ligger till grund för vilka socialförsäkringsregler som en arbetstagare omfattas av, men har alltså ingen inverkan på civilrättsliga förhållanden. Om samma definition hade beaktats eller använts också i frågor om

---

<sup>63</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (Text av betydelse för EES och Schweiz).

<sup>64</sup> Kommissionens förordning (EG) nr 8/2008 av den 11 december 2007 om ändring av rådets förordning (EEG) nr 3922/91 i fråga om gemensamma tekniska krav och administrativa förfaranden för kommersiella transporter med flygplan (Text av betydelse för EES).

domsrätt och lagval, så hade det varit betydligt svårare för arbetsgivare att argumentera på det sätt som framgår i den danska domen. Möjligheterna för flygbolag att komma undan de forum och lagval som har närmare koppling till arbetstagarerna hade troligen reducerats helt, och det syfte som kommissionen verkar sträva efter hade uppnåtts.

EU-kommissionen har nyligen lanserat en strategi för flyget inom EU där en del berör den sociala dimensionen. Vilken roll EESK:s skrivelse spelat och om några förändringar av gällande bestämmelser kommer att göras återstår dock att se. Klart är i vilket fall att uppdaterade bestämmelser fordras för att arbetstagarerna inom flygsektorn säkert ska kunna veta vilka forum och lagar som gäller vid anställningstvister.

# Käll- och litteraturförteckning

## *Källor*

Convention on International Civil Aviation, Chicago, 7 december 1944.

Konventionen om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område av den 27 september 1968, enligt lydelsen enligt konventionen av den 26 maj 1989 om Konungariket Spaniens och Republiken Portugals anslutning EGT nr. L 285, s. 1

Konvention om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, öppnad för undertecknande i Rom den 19 juni 1980

Rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (Text av betydelse för EES och Schweiz)

Förslag till Europaparlamentets och Rådets förordning om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I) /\* KOM/2005/0650 slutlig - COD 2005/0261 \*/

Kommissionens förordning (EG) nr 8/2008 av den 11 december 2007 om ändring av rådets förordning (EEG) nr 3922/91 i fråga om gemensamma tekniska krav och administrativa förfaranden för kommersiella transporter med flygplan (Text av betydelse för EES)

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1215/2012 av den 12 december 2012 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område

Report of the working group on "Social dumping" in aviation.  
Trafikstyrelsen april 2014

TEN/565, OPINION of the European Economic and Social Committee on Social dumping in the European civil aviation sector (own-initiative opinion), 16 september 2015

## *Litteratur*

Bogdan, Michael: "Individuella anställningsavtal i den nya Rom I-förordningen". I: *Europarättslig tidskrift* 2009

Bogdan, Michael: *Svensk internationell privat- och processrätt*, 8 upplagan, Stockholm 2014

Diedriks-Verschoor, Isabella och Mendes de Leon, Pablo: *An Introduction to Air Law*, 9 upplagan, Alphen aan den Rijn 2012

Grušić, Uglješa: *The European Private International Law of Employment*, Cambridge 2015

Havel, Brian F. och Sanchez, Gabriel S: *The Principles and Practice of International Aviation Law*, New York 2014

Harvey, Geraint och Turnbull, Peter: "Can labor arrest the 'sky pirates'? Transnational trade unionism in the European civil aviation industry". I: *Labor History*, volume 56, issue 3, s. 308-326, 2015

Kleineman, Jan: "Rättsdogmatisk metod" i: Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.): *Juridisk metodlära*, 1 upplagan. Lund 2013

Nyström, Birgitta: *EU och arbetsrätten*, 4 upplagan, Stockholm, 2011

Schelin, Johan: *Bekvämlighetsflagg och arbetsförhållanden – en studie av rättsbildningen på sjöarbetsmarknaden*, Uppsala 1997

Seth, Torsten: *Svensk internationell arbetsrätt*, Lund 2009



# Rättsfallsförteckning

## *EU-domstolen*

C-383/95 Petrus Wilhelmus Rutten mot Cross Medical Ltd., REG1997 I-00057

C-37/00 Herbert Weber mot Universal Ogden Services LTD., REG 2002 I-02013

C-29/10 Heiko Koelzsch mot État du Storhertigdömet Luxemburg, 2011 I-01595

C-384/10 Jan Voogsgeerd mot Navimer SA, 2011 I-13275

## *Nationella avgöranden*

Borgarting lagamannsrett – LB-2013-202882, 2014-03-05

Borgarting lagmannsrett – LB-2015-51137, 2015-10-16

Arbejdsrettens dom af 1. juli 2015 i sag nr. AR2015.0083