

# Individuella anställningsförhållanden i Sveriges nya internationella privaträtt — en översikt

Av professor MICHAEL BOGDAN

*Den europeiska integrationsprocessen har medfört avsevärda förändringar i Sveriges internationella privat- och processrätt. Detta gäller inte minst frågor om svensk domsrätt och tillämplig lag i tvister rörande individuella anställningsförhållanden. Artikeln utgör en översiktlig presentation av de nya reglerna på detta område.*

## 1. Inledning

Den europeiska integrationsprocessens inverkan på medlemsländernas internationella privat- och processrätt har fått uttryckligt stöd i den primära EG-rätten genom de ändringar som föranletts av Amsterdamfördraget, vilket trädde i kraft den 1 maj 1999. Romfördragets (EG-fördragets) nya artiklar 61, 65 och 67 ger Rådet behörighet att besluta om åtgärder för civilrättsligt samarbete som skall omfatta bl.a. främjande av förenligheten mellan medlemsstaternas bestämmelser om lagkonflikter och om domstolars behörighet samt erkännande och verkställighet av domstolsavgöranden i mål och ärenden av civil och kommersiell natur. Rådet har redan utnyttjat sin nya behörighet och utfärdat ett antal mycket viktiga förordningar på området<sup>1</sup> och ytterligare EG-lagstiftning är under utarbetande. Vissa internationellt privat- och processrättsliga spörsmål blev dock redan före Amsterdamfördragets ikraftträdande föremål för reglering i den sekundära EG-rätten med stöd i EG-fördragets bestämmelser om bl.a. fri rörlighet av tjänster<sup>2</sup> och om tillnärmning av medlemsstaternas rättssystem i syfte att upprätta den inre marknaden.<sup>3</sup> Mycket viktiga och centrala internationellt privat- och processrättsliga regler tillkom dessutom genom vissa EG-konventioner; dessa var (och är) inte en del av EG-rätten i snäv mening men har skapats av och för medlemsstaterna och har flera EG-rättsliga anknytningar (bl.a. har de publicerats i EGT, nya medlemsstater måste åta sig att ansluta sig till dem och de är avsedda att på ett auktoritativt sätt tolkas av EG-domstolen).<sup>4</sup> Man får inte heller

<sup>1</sup> Se t.ex. förordningen nr 1346/2000 om insolvensförfaranden, EGT 2000 L 160 s. 1; förordningen nr 44/2001 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område, EGT 2001 L 12 s. 1.

<sup>2</sup> Se t.ex. art. 3 i direktivet nr 96/71 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, EGT 1997 L 18 s. 1.

<sup>3</sup> Se t.ex. art. 6(2) i direktivet 93/13 om oskäligen villkor i konsumentavtal, EGT 1993 L 95 s. 29.

<sup>4</sup> Se först och främst Brysselkonventionen den 27 september 1968 om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område (konventionstex-

glömma att den internationella privat- och processrätten, på samma sätt som andra rättsområden, också omfattas av själva EG-fördragets direkt tillämpliga principer, såsom det allmänna förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet och mot olika slags hinder för den fria rörligheten av personer, varor, tjänster och kapital.

Sverige har således som EU-medlem fått se viktiga delar av sin internationella privat- och processrätt bli föremål för EG-rättslig reglering, antingen genom direkt tillämpliga EG-regler (bestämmelser i EG-fördraget och EG-förordningar) eller indirekt (genom svenska författningar grundade på EG-direktiv). En särställning intas i detta avseende av de ovannämnda EG-konventionerna, vilka som sådana visserligen inte utan vidare är direkt tillämpliga i Sverige men vilkas text genom svenska lagar uttryckligen har förklarats gälla som lag här i landet.

Denna uppsats behandlar mot denna bakgrund Sveriges internationella privat- och processrätt på ett speciellt delområde, nämligen i fråga om individuella anställningsförhållanden. Få av den internationella privat- och processrättsens andra delområden har påverkats så starkt av EG-samarbetet, såväl beträffande domsrätten som lagvalet och erkännandet resp. verkställigheten av utländska avgöranden. Presentationen är översiktlig och syftar till att åskådliggöra regleringens uppbyggnad och huvudlinjer snarare än dess olika detaljer.

## **2. Domsrätt i tvister rörande individuella anställningsförhållanden**

Regleringen av de svenska domstolarnas behörighet i tvister rörande individuella anställningsförhållanden är splittrad bland olika svenska lagar och EG-författningar, vilkas respektive tillämpningsområden huvudsakligen beror på svarandens hemvist.

Av största betydelse, i varje fall om man tänker på framtiden, är utan tvekan Rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område.<sup>5</sup> Förordningen träder i kraft den 1 mars 2002 och dess domsregler skall tillämpas på rättsliga förfaranden inledda efter ikraftträdandet (art. 66(1)). I likhet med andra EG-förordningar är även denna s.k. Bryssel-förordning utan vidare direkt tillämplig i medlemsstaterna; den publiceras inte ens i Svensk författningssamling (SFS) utan endast i EG:s officiella tidning (EGT). Bryssel-förordningen gäller mellan EG:s medlemsstater med undantag av Danmark, som i enlighet med ett specialprotokoll varken deltog i

ten återges som bilaga till lagen (1998:358)), som emellertid den 1 mars 2002 till övervägande del kommer att ersättas av den ovannämnda förordningen nr 44/2001. Ett annat exempel är Romkonventionen den 19 juni 1980 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (konventionstexten återges som bilaga till lagen (1998:167)), som dock inte kan tolkas av EG-domstolen eftersom protokollen om EG-domstolens tolkningsrätt rörande denna konvention hittills inte har trätt i kraft. I framtiden kommer även Romkonventionen förmodligen att ersättas av en förordning eller ett direktiv.

<sup>5</sup> EGT 2001 L 12 s. 1.

antagandet av förordningen eller är bundet därav (se nr 21 i förordningens ingress) och som följaktligen inte heller betraktas som medlemsstat vid dess tillämpning (art. 1(3)). Det bör vidare uppmärksammas att förordningen enligt sin art. 1(1) endast är tillämplig på privaträttens område, vilket gör att arbetsrättsliga mål av offentlighetsrättslig beskaffenhet faller utanför. Gränsdragningen mellan den offentlighetsrättsliga och den privaträttsliga arbetsrätten kan ibland vara besvärlig och den underlättas inte av att den skall ske autonomt och enhetligt för samtliga medlemsstater, dvs. utan att domstolslandets (i vårt fall Sveriges) begreppsbildning och terminologi tillåts vara avgörande.<sup>6</sup>

Bryssel förordningens art. 18–21 utgör ett särskilt avsnitt rörande behörighet vid tvister om anställningsavtal. Huvudreglerna finns i art. 19 och 20. Enligt art. 19(1) kan talan mot en arbetsgivare med hemvist i en medlemsstat väckas i hans hemviststat. Han kan dock enligt art. 19(2) (a) även stämmas i en annan medlemsstat, nämligen i den ort där arbetstagaren vanligtvis utför eller senast utförde sitt arbete; om arbetstagaren inte vanligtvis utför eller utförde sitt arbete i ett och samma medlemsland, kan arbetsgivaren i enlighet med art. 19(2) (b) i stället stämmas i den ort i en medlemsstat där det affärsställe vid vilket arbetstagaren anställd är eller var beläget. De inte alltid lättolkade formuleringarna i Bryssel förordningens art. 19(2) har övertagits från art. 5(1) i 1968 års Brysselkonvention om domstols behörighet och verkställighet av domar på privaträttens område (se nedan) och skall tolkas i enlighet med EG-domstolens tolkning rörande detta konventionsstadgande. Av särskilt betydelse i förevarande sammanhang är därför EG-domstolens dom i saken *Rutten v. Cross Medical Ltd.* från 1997.<sup>7</sup> Något förenklat beskrivet handlade målet om en tvist mellan Mr. Rutten, en nederländsk arbetstagare med hemvist i Nederländerna, och dennes arbetsgivare Cross Medical, som var ett engelskt bolag med säte i England. Rutten utförde sitt arbete icke blott i Nederländerna utan även — under ungefär en tredjedel av sin arbetstid — i Förenade konungariket, Belgien, Tyskland och USA. När Rutten efter att ha avskedats väckte talan mot arbetsgivaren inför nederländsk domstol aktualiserades frågan huruvida han vid tillämpningen av art. 5(1) kunde anses "vanligtvis" ha utfört sitt arbete i Nederländerna. EG-domstolen uttalade att art. 5(1) skall tolkas så att, för det fall det är fråga om ett anställningsavtal vid vars genomförande arbetstagaren utför sitt arbete i mer än en ansluten stat, den ort där arbetstagaren har upprättat det faktiska centret för sin yrkesverksamhet utgör den ort där arbetstagaren skall anses vanligtvis utföra sitt arbete. Vid den konkreta bedömningen av vilken denna ort är skall enligt domstolen

<sup>6</sup> Jfr t.ex. EG-domstolens dom i saken *LTU v. Eurocontrol*, mål nr 29/76, REG 1976 s. 1541.

<sup>7</sup> Mål nr C-383/95, REG 1997 I sid. 57. Domen kommenteras bl.a. av *Pålsson* i SvJT 1998 s. 560–561. I äldre rättspraxis se EG-domstolens avgörande *Mulox v. Geels*, mål nr C-125/92, REG 1993 I s. 4075, som dock handlade om en äldre lydelse av Brysselkonventionens art. 5(1).

beaktas att arbetstagaren tillbringar den största delen av sin arbetstid i en av staterna, där han har sitt kontor, varifrån han förbereder det arbete som han utför för sin arbetsgivares räkning och dit han återvänder efter varje affärsresa till utlandet. Domen är visserligen lärorik men den löser inte alla problem avseende gränsdragning mellan å ena sidan de fall där en arbetstagare, som arbetar i flera länder, trots allt kan anses "vanligtvis" utföra sitt arbete i ett av länderna och, å andra sidan, de fall då arbetstagaren inte vanligtvis arbetar i ett och samma land och följaktligen hänvisas till att i stället väcka talan i den ort där det affärsställe vid vilket han anställd är eller var beläget. Det är exempelvis oklart vilka andra omständigheter än de av EG-domstolen nämnda som kan beaktas vid bedömningen av det faktiska centret för arbetstagarens yrkesverksamhet och det är ovisst om samtliga av EG-domstolen nämnda omständigheter är nödvändiga förut sättningar för att ett sådant centrum skall anses föreligga.

Av hänvisningen i Brysselkonventionens art. 18(1) till art. 5(5) framgår vidare att arbetsgivaren också kan stämmas vid domstolen i den ort där han har en filial, agentur eller annan etablering, förutsatt att tvisten hänförs till dennas verksamhet. Även denna regel skall tolkas i överensstämmelse med den bakomliggande bestämmelsen i Brysselkonventionen (se nedan).

Det är käranden, dvs. normalt arbetstagaren, som kan välja mellan alla dessa alternativ. Någon liknande valfrihet tillkommer inte arbetsgivaren när det är han som vill stämma arbetstagaren. Bortsett från genkärsmål får talan i ett sådant fall väckas endast i den medlemsstat där arbetstagaren har hemvist (art. 20). Tanken bakom denna obalans mellan arbetsgivaren och arbetstagaren är naturligtvis att arbetstagaren ses som en svagare part som kan ha svårt att processa i ett annat land än det egna hemvistlandet. Samma tanke ligger också bakom art. 21, som begränsar parternas möjligheter att träffa en avvikande överenskommelse i domsrättsfrågan. En sådan överenskommelse gäller endast om den ingås efter tvistens uppkomst (således inte genom t.ex. en prorogationsklausul i anställningsavtalet) eller ger arbetstagaren (således inte arbetsgivaren) rätt att väcka talan vid ytterligare domstolar. Regeln om s.k. tyst prorogation i art. 24, enligt vilken domsrätt kan skapas genom att svaranden utan att bestrida domstolens behörighet går i svaromål inför denna, tillämpas å andra sidan fullt ut även på tvister rörande individuella anställningsförhållanden.

Brysselkonventionens ovan beskrivna specialavsnitt om behörighet vid tvister om anställningsavtal förutsätter dock att svaranden har hemvist i en medlemsstat. Detta framgår av hänvisningen i art. 18 till art. 4, som stadgar att en svarande utan hemvist i någon medlemsstat får i varje medlemsstat stämmas i enlighet med den statens nationella domsrättsregler. Talan mot exempelvis ett amerikanskt eller ett ryskt företag kan således väckas i Sverige i enlighet med sådana svenska domsrättsregler som t.ex. förmögenhetsforum i 10 kap. 3 § 1 st. första

meningen rättegångsbalken.<sup>8</sup> Tillämplighet av dylika nationella domsrättsregler mjukas dock upp något i Bryssel förordningens art. 18(2), som föreskriver att en arbetsgivare, som inte har hemvist i en medlemsstat men har en filial, agentur eller annan etablering i en medlemsstat, skall anses ha hemvist i den medlemsstaten i fråga om härtill hänförliga tvister. En arbetstagare anställd vid ett amerikanskt företags Brysselkontor kan således inte stämma arbetsgivaren i Sverige med stöd i den svenska regeln om förmögenhetsforum, eftersom den amerikanske arbetsgivaren skall anses ha hemvist i en medlemsstat (Belgien) och följaktligen endast kan stämmas i en sådan medlemsstat som äger behörighet i enlighet med de ovan beskrivna domsrättsreglerna i förordningens art. 18–21.

Som påpekats ovan räknas inte Danmark bland medlemsstaterna såvitt gäller Bryssel förordningen. Detta innebär att man i förhållande mellan Danmark och de övriga medlemsstaterna, inklusive Sverige, skall fortsätta att tillämpa Brysselkonventionen den 27 september 1968 om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område<sup>9</sup> (se Bryssel förordningens ingress nr 22). Brysselkonventionen är i här relevanta delar *nästan* likalydande med Luganokonventionen den 16 september 1988 om domstols behörighet och om verkställighet av domar på privaträttens område,<sup>10</sup> som i EG-länderna inklusive Sverige tillämpas i förhållande till ett fåtal stater utanför EU inklusive Island och Norge.<sup>11</sup> Med hänsyn till att Bryssel- och Luganokonventionerna således tills vidare skall förbli tillämpliga mellan Sverige och tre av de övriga nordiska länderna, medan Bryssel förordningen inom Norden endast skall tillämpas mellan Sverige och Finland, kan de två konventionerna inte förbigås i denna framställning, trots att det finns en avsikt att i framtiden anpassa konventionernas regler till Bryssel förordningens modernare lösningar. Det är också viktigt att känna till att den ovan beskrivna Bryssel förordningen bygger på de två konventionerna och i fråga om sitt innehåll egentligen utgör en reviderad version därav (se förordningens ingress nr 5). Litteratur och rättspraxis rörande Bryssel- och Luganokonventionerna, i synnerhet EG-domstolens domar rörande Brysselkonventionens tolkning, är därför av stor betydelse också för tolkningen av Bryssel-

<sup>8</sup> Denna regel anses innebära att det för svensk domsrätt i tvist rörande betalningsskyldighet i princip är tillräckligt att svaranden, som inte har hemvist i Sverige, har någon egendom här i riket. Se närmare *Bogdan*, Svensk internationell privat- och processrätt, 5 uppl., 1999, s. 113–116.

<sup>9</sup> Se lagen (1998:358) om domstols internationella behörighet och om verkställighet av utländska domar enligt Brysselkonventionen (med konventionstexten som bilaga).

<sup>10</sup> Se lagen (1992:794) om domstols internationella behörighet och om verkställighet av utländska domar enligt Luganokonventionen (med konventionstexten som bilaga).

<sup>11</sup> Enligt tillkännagivandet (1997:705) av stater tillträde till Luganokonventionen rör det sig om Island, Norge och Schweiz. Luganokonventionen har numera tillträtts också av Polen, vilket dock av någon anledning ännu inte tillkännagivits i SFS.

förordningen i den mån förordningens bestämmelser överensstämmer med konventionernas.

I Bryssel- och Luganokonventionerna finns inget särskilt avsnitt om domsrätten i tvister om individuella anställningsförhållanden. Konventionernas allmänna domsrättsregler gäller därför i princip även vid dylika tvister, men konventionerna innehåller också några specialregler därom. Dessa specialregler är för övrigt inte helt identiska i de två konventionerna, vilket snart kommer att visas. Utgångspunkten i båda konventionernas art. 2 är att talan mot den som har hemvist i en konventionsstat *skall* väckas vid domstol i den staten, förutsatt att respektive konvention inte innehåller någon undantagsbestämmelse enligt vilken talan kan väckas i en annan av konventionsstaterna. Denna huvudprincip gäller oavsett om svaranden är arbetsgivare eller arbetstagare. Har svaranden inte hemvist i någon konventionsstat bestäms domsrätten i varje konventionsstat i enlighet med den statens egen lag (konventionernas art. 4); är svaranden ett amerikanskt företag kan talan således väckas i Sverige på grund av exempelvis den ovannämnda svenska regeln om förmögenhetsforum. Men även när svaranden har hemvist i någon konventionsstat kan han icke desto mindre i vissa undantagsfall enligt kärandens val stämmas i en annan av konventionsstaterna. Ett sådant undantag framgår av konventionernas art. 5(1), som stadgar att talan avseende avtal får prövas av domstolen i den ort där den förpliktelse som talan avser har uppfyllts eller skall uppfyllas (*forum solutionis*). Att fastställa uppfyllelseorten kan stundom vara besvärligt, dels eftersom ett avtal kan aktualisera flera prestationer med olika uppfyllelseorter och dels eftersom den rätta uppfyllelseorten i brist på parternas överenskommelse ofta inte kan bestämmas utan att man först fastställer vilken lag som är tillämplig på det aktuella avtalet.<sup>12</sup> Just i fråga om tvister avseende anställningsavtal har dessa svårigheter dock undanröjts genom ett tillägg i båda konventionernas art. 5(1).<sup>13</sup> I Brysselkonventionen innebär detta tillägg att vid tvister avseende anställningsavtal är uppfyllelseorten den ort där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete och att, om arbetstagaren inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land, talan mot arbetsgivaren även kan väckas i den ort där det affärsställe vid vilket arbetstagaren anställd är eller var beläget. Tillägget i Luganokonventionen skiljer sig från Brysselkonventionen genom att specialregeln om sådana arbetstagare, vilka inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land, i Luganokonventionen även omfattar talan mot arbetstagaren och genom att Luganokonventionen endast talar om den ort där affärsstället "är beläget" (i motsats till Brysselkonventionens "är eller var beläget"). Det bör påminnas om att uppfyllelseorten som sådan i Bryselförord-

<sup>12</sup> Se t.ex. EG-domstolens dom i saken *Tessili v. Dunlop*, mål nr 12/76, REG 1976 s. 1473.

<sup>13</sup> Om detta tilläggs bakgrund, tillkomst och tolkning se *Pålsson*, Bryssel- och Luganokonventionerna, Stockholm 1995, s. 83–85. Se också EG-domstolens ovan diskuterade dom i saken *Rutten v. Cross Medical*, mål nr C-383/95, REG 1997 I s. 57.

ningen visserligen förlorar sin ställning som domsrättsgrund vid tvister om anställningsavtal, men att förordningens domsrättsregler i art. 19(2) helt klart härstammar från Brysselkonventionens art. 5(1).

Av viss betydelse för tvister om anställningsavtal är också konventionernas art. 5(5) om filialforum, som har sin motsvarighet i Bryssel-förordningens art. 5(5) (se ovan). Filialforum är i första hand avsett för tvister rörande företagets externa relationer, dvs. företagets mellanhavanden med utomstående, men regelns utformning täcker även "företagsinterna" tvister, exempelvis arbetsrättsliga tvister med lokalanställd personal.<sup>14</sup> Av hänvisningarna i Brysselkonventionens art. 17, sista stycket, kan synas framgå att den inte räknar med att art. 5(5) kan grunda domsrätt i mål om anställningsavtal. Bryselförordningens art. 18(1) synes å andra sidan utgå från motsatsen. Hur det än må förhålla sig därmed är det viktigt att notera att reglerna om filialforum, trots att det inte framgår av ordalydelsen, åsyftar svarandens och inte kärandens filial.

Sista stycket i Brysselkonventionens art. 17 och sista momentet i Luganokonventionens art. 17 begränsar prorogationsfriheten i mål om anställningsavtal. På denna punkt förefaller Luganokonventionen vara överdrivet sträng, då den i dylika mål endast godtar avtal om domstols behörighet ingångna efter tvistens uppkomst. Brysselkonventionen godtar även andra prorogationsavtal om de åberopas av arbetstagaren för att väcka talan vid andra domstolar än de som annars vore behöriga enligt konventionen. Bryselförordningens art. 21 (se ovan) bygger på denna punkt entydigt på Brysselkonventionens lösning. Konventionernas art. 18 om s.k. tyst prorogation tillämpas i likhet med Bryselförordningens art. 24 även på tvister avseende individuella anställningsförhållanden.

Ett påpekande bör också göras rörande regeln i Bryssel- och Luganokonventionernas art. 16(4) och Bryselförordningens art. 22(4) om exklusiv behörighet i mål rörande registrering eller giltighet av patent osv. EG-domstolen har slagit fast att denna domsrättsregel, enligt vilken endast domstolarna i registreringslandet har behörighet, inte inbegriper tvister mellan en arbetstagare och en arbetsgivare om bättre rätt till arbetstagares uppfinning.<sup>15</sup>

Det bör noteras att vissa domsrättsregler i de tre instrumenten talar om svensk jurisdiktion som sådan, utan att ta ställning till vilken av de svenska domstolarna som skall vara lokalt behörig. Detta gäller exempelvis Bryselförordningens art. 19(1) och 20 och Bryssel- och Luganokonventionernas art. 2. Vissa andra domsrättsregler nöjer sig inte med detta utan utpekar också den lokalt behöriga domstolen, exempelvis förordningens art. 19(2) och konventionernas art. 5(1). Dessa regler talar om "domstolen i den ort där...", vilket vid mycket bokstavig tolkning skulle kunna synas välla problem i de fall där Arbetsdom-

<sup>14</sup> Se t.ex. *Pålsson* a.a. s. 100.

<sup>15</sup> Se *Duijnste v. Goderbauer*, mål nr 288/82, REG 1983 s. 3663.

stolen fungerar som förstainstansdomstol för hela Sverige. Reglerna skall dock tolkas så att de åsyftar den domstol som är lokalt behörig för den aktuella orten, oavsett om det rör sig om en lokal domstol eller en domstol med behörighet omfattande alla orter i landet.

Denna korta genomgång av Bryssel förordningen, Brysselkonventionen och Luganokonventionen har huvudsakligen begränsat sig till domsrättsregler av särskilt stor betydelse för tvister om anställningsavtal, trots att alla dessa instrument därutöver innehåller en mängd mera allmänna bestämmelser, avseende alltifrån litispendens till intermistiska åtgärder, som kan aktualiseras även vid denna typ av tvister. Jag har också avstått från att behandla så speciella bestämmelser som exempelvis Bryssel förordningens tidsbegränsade art. 64, avseende tvister mellan befälhavare och någon i besättningen på fartyg registrerat i Grekland eller Portugal.

Såväl Bryssel förordningen som Bryssel- och Luganokonventionerna är subsidiära i förhållande till sådana bestämmelser som på särskilda områden reglerar domstols behörighet och som finns i EG:s rättsakter eller i nationell lagstiftning som harmoniserats för att genomföra sådana rättsakter.<sup>16</sup> Som exempel på de sistnämnda kan nämnas sista stycket i 10 § lagen (1999:578) om utstationering av arbetstagare. Detta lagrum, grundat på art. 6 i Europaparlamentets och Rådets direktiv nr 96/71 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster,<sup>17</sup> tillåter att talan rörande tillämpning av lagens materiella bestämmelser förs vid tingsrätten i den ort i Sverige där den från utlandet kommande arbetstagaren är eller har varit utstationerad. Direktivets art. 6 tillägger att detta inte påverkar möjligheten att "i enlighet med internationella konventioner om rättslig behörighet" väcka talan i en annan stat.<sup>18</sup> Denna formulering torde först och främst ha åsyftat Bryssel- och Luganokonventionerna och bör numera kunna tolkas så att den även åsyftar Bryssel förordningen, men domsrättsregelns allmänt fakultativa karaktär (uttryckt med "får" i den svenska lagens 10 § och "kan" i direktivets art. 6) tyder på att den överhuvudtaget inte avser att hindra talans väckande i en annan stat i enlighet med där gällande domsrättsregler (vilka kan men inte behöver vara grundade på något internationellt instrument). Detta är en självklarhet i fråga om länder utanför EES, vilka överhuvudtaget inte är bundna av direktivet, men kan vara av betydelse också för t.ex. Liechtenstein, som är medlem i EES men inte har anslutit sig till Luganokonventionen. Ur svensk synvinkel är frågeställningen av betydelse först och främst vid utstationering av svenska arbetstagare till annat EES-land, då det kan vara viktigt att känna till att direktivets art. 6 inte på något sätt begränsar svenska domstolars behörighet.

<sup>16</sup> Se Bryssel förordningens art. 67, Brysselkonventionens art. 57(3) och protokoll nr 3 till Luganokonventionen.

<sup>17</sup> EGT 1997 L 18 s. 1.

<sup>18</sup> Se också de liknande formuleringarna i prop. 1998/99:90 s. 33–34 och 43.

Det har redan nämnts att i de fall där varken den sekundära EG-rättens eller Bryssel/Luganokonventionernas domsrättsregler är tillämpliga, dvs. normalt i de fall där svaranden inte är hemmahörande i någon medlems- resp. konventionsstat, bestäms svensk domsrätt i princip av autonoma svenska domsrättsregler,<sup>19</sup> oftast grundade på analogisk tillämpning av de interna forumbestämmelserna. Förutom det redan omnämnda förmögenhetsforum i rättegångsbalkens 10 kap. 3 § kan det exempelvis röra sig om kontrakts- och gäldsforum enligt rättegångsbalkens 10 kap. 4 § och regeln om prorogation i rättegångsbalkens 10 kap. 16 §.<sup>20</sup> Den interna forumregeln i 2 kap. 2 § sista st. lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister lämpar sig å andra sidan föga för analogisk tillämpning som domsrättsregel, eftersom arbetstagarens nuvarande hemvist här i riket i sig rimligtvis inte kan räcka som grund för svensk behörighet att pröva hans talan mot utländska arbetsgivare i tvister vilka i övrigt saknar anknytning till Sverige. En närmare diskussion om de autonoma svenska domsrättsreglerna ryms inte inom denna uppsats och läsarna hänvisas till andra arbeten därom.<sup>21</sup>

### 3. Tillämplig lag för anställningsförhållanden

Anställningsförhållanden grundar sig i princip på avtal och utgör följaktligen en typ av avtalsförhållanden. Som sådana lyder de i princip under den lag som är tillämplig på det aktuella avtalet (det s.k. avtalsstatutet), bortsett från en del speciella spørsmål som exempelvis en arbetstagares rättshandlingsförmåga eller en arbetsgivares rättskapacitet och legala företräderskap.

Sveriges kollisionsregler avseende avtalsförhållanden finns numera huvudsakligen i Romkonventionen den 19 juni 1980 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser. Denna konvention har i alla sina officiella språkversioner upphöjts till en del av den svenska internationella privaträtten genom lagen (1998:167) om tillämplig lag för avtalsförplik-

<sup>19</sup> I vissa specialfall avgörs svensk domsrätt dock av regler grundade på annat internationellt samarbete. Såvitt gäller individuella anställningsförhållanden har domsrättsregler rörande vissa tvister mellan arbetsgivaren och arbetstagaren antagits i protokollet angående behörig domstol och erkännande av beslut rörande rätten att få europeiskt patent (det s.k. erkännandeprotokollet, vars text återges i t.ex. prop. 1977/78:1, del C, s. 391–399). Dessa domsrättsregler återfinns i svensk rätt i lagen (1978:152) om svensk domstols behörighet i vissa mål på patenträttens område m.m. Såväl Brysselförordningens art. 71 som Bryssel- och Luganokonventionernas art. 57(1) godtar dylika konventionsgrundade undantagsregler på särskilda områden.

<sup>20</sup> I fråga om prorogation bör det dock uppmärksammas att Bryselförordningens och Bryssel/Luganokonventionernas regler därom inte förutsätter att svaranden har hemvist i en medlems- resp. konventionsstat, utan nöjer sig med att någondera av parterna har hemvist där. I fråga om den autonoma svenska prorogationsregeln bör det vidare noteras att Arbetsdomstolen i AD 1976 nr 101 i arbetstagarens skyddsintresse har begränsat prorogationsfriheten i anställningsavtal.

<sup>21</sup> En kortfattad presentation av svensk domsrätt i förmögenhetsrättsliga mål i allmänhet finns i *Bogdan* a.a. s. 107–123. En numera delvis föråldrad framställning av svensk domsrätt i arbetsrättsliga tvister finns i *Bogdan*, "Den svenska internationella arbetsrättens grunder", SvJT 1979 s. 81–121, särskilt s. 85–90.

telser, vilken trädde i kraft den 1 juli 1998. Av lagens ikraftträdande bestämmelser framgår också att Romkonventionen inte skall tillämpas på avtal som har ingåtts före den 1 juli 1998. Svenska domstolar kommer visserligen under lång tid framöver att konfronteras även med sådana äldre avtal, men jag avstår från att här beskriva de äldre, till övervägande del oskrivna, kollisionsregler som skall användas i sådana fall.<sup>22</sup>

Romkonventionen gäller utan några geografiska begränsningar och utan krav på reciprocitet, vilket i konventionens art. 2 formuleras så att den lag, som konventionens kollisionsregler anvisar, skall tillämpas även om den tillhör en icke-fördragsslutande stat. Konventionen är visserligen avsedd endast för (och har även tillträtts av samtliga) EG:s medlemsstater, men det är ur svensk domstols synvinkel irrelevant huruvida en viss stat har anslutit sig till konventionen och, i så fall, från vilken tidpunkt. Sådana fakta kan å andra sidan vara av stor betydelse för exempelvis en svensk jurist som behöver veta vilka kollisionsregler som skall användas av domstolar i ett visst främmande konventionsland.

Romkonventionen innehåller en särskild artikel (art. 6) om just individuella anställningsavtal. Denna artikel anknyter dock till konventionens huvudregler och måste ses mot bakgrund av dessa.

Romkonventionens utgångspunkt, stadfäst i art. 3(1), är att avtalsparterna själva äger överenskomma om vilken lag som skall tillämpas på deras avtal. Lagvalet måste vara uttryckligt eller annars med rimlig säkerhet framgå av avtalsvillkoren eller av övriga omständigheter, och det kan ange tillämplig lag för hela avtalet eller för endast en del av det. Denna kollisionsrättsliga valfrihet (partsautonomi) modifieras emellertid i fråga om vissa s.k. *weak-party contracts*, däribland individuella anställningsavtal. Konventionen underkänner i och för sig inte parternas lagval i dessa fall, men begränsar dess rättsverkningar. Artikel 6(1) föreskriver således att parternas val av tillämplig lag i ett anställningsavtal oavsett art. 3 inte skall medföra att den anställde berövas det skydd som tillförsäkras honom enligt tvingande regler i den lag som skulle tillämpas i brist på parternas lagval. Denna begränsning betyder i praktiken att arbetstagaren tillförsäkras såväl den valda som den eljest tillämpliga rättsordningens skydd; enligt den språkligt närmast till hands liggande — låt vara inte oomtvistade<sup>23</sup> — tolkningen behöver arbetstagaren inte vara konsekvent utan kan stödja sig än på den ena och än på den andra rättsordningen, beroende på vilken av dem som han i det enskilda fallet finner vara förmånligare. Det bör också påpekas att art. 6(1) med tvingande regler synes äsyfta alla civilrättsligt tvingande bestämmelser, således icke bara de internationellt tvingande rättsregler vilka äsyftas i art. 7 (se nedan). Konstruktionen

<sup>22</sup> Se därom t.ex. *Bogdan*, SvJT 1979 s. 90–92 och 107–117.

<sup>23</sup> Se därom *Pålsson*, Romkonventionen — tillämplig lag för avtalsförpliktelser, Stockholm 1998, s. 84–85 med vidare hänvisningar.

gör användningen av lagvalsklausuler i anställningsavtal mycket oförmanlig ur arbetsgivarens synvinkel, eftersom en sådan klausul i huvudsak bara gäller mot honom: arbetstagaren kan om han vill stödja sig på den fullt ut medan arbetsgivaren bara kan stödja sig på sådana regler i den valda rättsordningen vilka inte strider mot tvingande rättsregler i den annars tillämpliga lagen. Med hänsyn till att det normalt är arbetsgivaren som utformar anställningsavtalet är det därför föga förvånande att lagvalsklausuler sällan används i sådana avtal. Huruvida detta är bra eller dåligt kan det säkert råda delade meningar om, men det torde vara obestridligt att art. 6(1) gör det svårt för arbetsgivaren att med hjälp av lagvalsklausuler uppnå en likabehandling av anställda vilkas anställningsavtal eljest lyder under olika rättssystem.

Det sagda leder till frågan om vilken lag som skall tillämpas på anställningsavtal i avsaknad av parternas eget lagval. Konventionens art. 4 stadgar beträffande avtal i allmänhet att de i ett sådant fall skall vara underkastade lagen i det land som det aktuella avtalet har närmast anknytning till. Artikel 4 uppställer också några presumtioner vilka anvisar det land som avtalet skall anses ha närmast anknytning till så länge det av de samlade omständigheterna inte framgår att det har närmare anknytning till ett annat land. Presumptionsreglerna i art. 4 gäller dock inte för individuella anställningsavtal, för vilka man har skapat speciella presumtioner i art. 6(2). Dessa leder i första hand till tillämpning av lagen i det land där den anställde vid fullgörande av avtalet vanligtvis utför sitt arbete, även om han tillfälligt är sysselsatt i ett annat land. Om den anställde inte vanligtvis utför sitt arbete i ett och samma land, tillämpas i stället lagen i det land där det verksamhetsställe genom vilket han anställdes är beläget. Detta är dock som sagt endast presumtioner, vilka man kan och skall frångå när det av de samlade omständigheterna framgår att avtalet har närmare anknytning till ett annat land. Presumtionerna är för övrigt utformade på ett sätt som starkt påminner om domsrättsreglerna i Bryssel förordningens art. 19(2) och Bryssel- och Luganokonventionernas art. 5(1) avseende arbetstagarens möjligheter att stämma arbetsgivaren utanför dennes hemvistland (se ovan). I synnerhet torde arbetstagaren vid tillämpning av Romkonventionens art. 6(2) anses "vanligtvis" utföra sitt arbete i samma land där han anses vanligtvis utföra det vid tillämpning av dessa domsrättsregler.<sup>24</sup> Såvitt gäller arbete ombord på fartyg och luftfartyg torde art. 6(2) normalt leda till tillämpning av lagen i flagglandet (registreringslandet) och detsamma torde gälla arbete utfört på oljeplattformar och dyl. på det fria havet.

Det beskrivna kollisionsrättsliga skyddet för den anställdes intressen förstärks genom Romkonventionens *ordre public*-klausul i art. 16, vilken gör det möjligt att vägra att tillämpa utländska rättsregler när tillämpningen skulle vara uppenbart oförenlig med grunderna för den

<sup>24</sup> Se *Pålsson* a.a. s. 86.

svenska rättsordningen. Främmande rättsregler vilka tillåter arbetsgivaren att i alltför hög grad utnyttja arbetstagarens svagare ställning kan tänkas bli förvägrade tillämpning på denna grund. Ytterligare skydd kan arbetstagaren få genom Romkonventionens art. 7, som handlar om s.k. internationellt tvingande regler, dvs. regler vilka i sitt ursprungsland anses vara tvingande oavsett vilken lag som i övrigt skall tillämpas på avtalet. Artikel 7(2) stadgar att konventionen inte begränsar tillämpningen av dylika regler i domstolslandets lag, vilket gör att svensk domstol är fri att tillämpa svenska internationellt tvingande regler även när anställningsavtalet enligt konventionens art. 6 egentligen skall lyda under främmande lag. Problemet är bara att det inte är helt klart vilka svenska rättsregler som är internationellt tvingande; rimligtvis rör det sig härvid inte om samtliga svenska tvingande regler utan bara om en — ganska liten — del av dessa. Frågan får anses överlämnad åt rättstillämpningen, men viss ledning kan ibland finnas i de svenska reglernas förarbeten. I propositionen avseende den ursprungliga versionen av anställningsskyddslagen (LAS) sägs exempelvis att "lagens karaktär av social skyddslagstiftning torde medföra att i princip allt arbete som utföres i landet blir underkastat lagen".<sup>25</sup> Romkonventionens art. 7(2) tillåter alltså Sverige att med avsteg från konventionens kollisionsregler ge effekt åt exempelvis LAS när arbetet utföres här i riket.

Mera kontroversiell är Romkonventionens art. 7(1), som konventionsländerna därför gavs möjlighet att reservera sig mot, en möjlighet som Sverige emellertid inte har tagit vara på. Bestämmelsen handlar om internationellt tvingande regler i rättssystem vilka inte är vare sig domstolslandets lag eller den på avtalet tillämpliga lagen. Det rör sig om internationellt tvingande regler i ett sådant *tredje* land "till vilket situationen har nära anknytning" (således inte nödvändigtvis närmaste anknytning). Enligt art. 7(1) *kan* dylika regler tillerkännas verkan; vid bedömningen av om så skall ske skall hänsyn tas "till deras art och syfte liksom till följderna av att de tillämpas eller inte tillämpas". Följande fiktiva exempel kan illustrera vad art. 7(1) handlar om. Antag att en svensk domstol prövar en tvist rörande ett individuellt anställningsavtal ingånget i Ryssland mellan ett tjeckiskt företag och en i Bulgarien bosatt rumänsk medborgare och avseende arbete i Ungern. Svensk domsrätt kan tänkas föreligga på grund av exempelvis regeln om förmögenhetsforum (se ovan). Anställningsavtalet innehåller ingen lagvalsklausul, vilket gör att ungersk rätt förmodligen skall anses vara avtalsstatut på grund av presumptionsregeln i Romkonventionens art. 6(2). Den svenska domstolen har dock på grund av art. 7(1) möjlighet att även ge verkan åt sådana regler i tjeckisk, rysk, bulgarisk och rumänsk rätt vilka enligt rättsuppfattningen i respektive land är internationellt tvingande i den aktuella situationen (de ryska reglerna kan exempelvis tillerkännas verkan om och i den mån de enligt rysk rätts-

<sup>25</sup> Se prop. 1973:129 s. 229.

uppfattning oavsett avtalsstatut, parternas nationalitet och hemvist samt arbetsplatsens belägenhet skall tillämpas på alla avtal ingångna i Ryssland). En förutsättning är dock att avtalets anknytning till landet i fråga kan anses vara nära och att den svenska domstolen anser att tillämpningen är motiverad med hänsyn till regelns art och syfte samt följderna av att den tillämpas eller ej. Det är uppenbart att art. 7(1) minskar förutsebarheten i avtalsförhållanden, inte minst genom att för parterna försvåra att med hjälp av en lagvalsklausul åstadkomma större klarhet om avtalets rättsliga konsekvenser.

De flesta internationellt tvingande bestämmelser vilka aktualiseras i tvister om anställningsförhållanden är förmodligen avsedda att vara tvingande till förmån för arbetstagaren, vilket gör att art. 7 kan sägas att tillsammans med art. 6 och 16 tillhöra de konventionsartiklar vilka stärker arbetstagarens ställning på arbetsgivarens bekostnad. Ytterligare kollisionsrättsligt skydd ges arbetstagarna i det redan omnämnda direktivet 96/71 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Direktivet är visserligen i viss mån oförenligt med Romkonventionen, men detta är formellt löst genom att de nationella lagar vilka harmoniserats för att genomföra EG-direktiv åtnjuter företräde framför Romkonventionens kollisionsregler (se konventionens art. 20). I Sverige har direktivet implementerats genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen).<sup>26</sup> Efter att i 1–4 §§ ha definierat och avgränsat sitt tillämpningsområde reglerar lagen i 5–7 §§ de fall där en utomlands etablerad arbetsgivare under en begränsad tid till Sverige utstationerar en arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land. Romkonventionens art. 6(2) (a) säger uttryckligen att den där utpekade lagen, dvs. lagen i det land där den anställde vanligtvis utför sitt arbete, skall tillämpas ”även om han tillfälligt är sysselsatt i ett annat land”. I utstationeringslagens 5 § modifieras detta genom en uppräkningslista av en rad svenska arbetsrättsliga bestämmelser vilka den utländska arbetsgivaren är skyldig att följa i en sådan situation, detta ”oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet”. Regeln hindrar å andra sidan inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor vilka är förmånligare för arbetstagaren än de uppräknade svenska bestämmelserna. Det måste understrykas att utstationeringslagens krav gäller oavsett om det land där arbetsgivaren är etablerad och/eller där arbetstagaren vanligtvis arbetar är EG/EES-anslutet eller ej; direktivet avser visserligen att främja fri rörlighet av tjänster mellan medlemsstaterna men direktivets art. 1(4) stadgar likväl — eller snarare just därför — att företag som är etablerade i en icke-medlemsstat inte får behandlas förmånligare än företag som är etablerade i en medlemsstat (dvs. företag från icke-medlemsstater får inte tillåtas att slippa de i direktivet uppställda arbetsrättsliga kraven).

<sup>26</sup> Se prop. 1998/99:90.

Beträffande motsvarande resp. "omvända" utstationeringar till ett annat EG/EES-land eller till Schweiz<sup>27</sup> stadgar utstationeringslagens 8 § att den i Sverige etablerade arbetsgivaren skall tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det landet genomfört utstationeringsdirektivet. Arbetsgivaren får dock även i dessa fall lov att tillämpa bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren (det kan t.ex. röra sig om förmånligare svenska regler när svensk rätt är tillämplig på anställningsavtalet). Utstationeringar till länder andra än de ovannämnda behandlas överhuvudtaget inte i lagen. Som utstationeringslagen är utformad omfattar den inte heller de — i och för sig förmodligen ganska sällsynta — fall där svensk domstol skall pröva en utstationering som en arbetsgivare etablerad i ett främmande land genomför till ett annat EG/EES-land än Sverige, exempelvis när ett tyskt eller kinesiskt företag utstationerar arbetstagare till Finland. Huruvida den svenska lagens utformning på denna punkt överensstämmer med utstationeringsdirektivet förefaller emellertid vara tveksamt.

En ytterligare EG-rättslig kollisionsregel av direkt betydelse i förvarande sammanhang är art. 10 i Rådets förordning nr 1346/2000 om insolvensförfaranden.<sup>28</sup> Insolvensförordningen behandlar bl.a. frågan om vilken lag som skall tillämpas på olika rättsverkningar av ett i en medlemsstat inlett insolvensförfarande. Enligt huvudprincipen i art. 4 skall de flesta rättsverkningar bestämmas av lagen i den medlemsstat inom vars territorium insolvensförfarande inleds (inledningsstaten). Detta gäller bl.a. insolvensförfarandets verkningar på gäldenärens gällande avtal (art. 4(2)(e)). Ett undantag avseende förfarandets verkan på anställningsavtal och anställningsförhållanden införs dock i art. 10, som föreskriver att sådan verkan uteslutande skall regleras av den medlemsstats lag, som är tillämplig på anställningsavtalet. Detta stadgande, som kan sägas medföra användning av Romkonventionens ovan beskrivna kollisionsregler, är inte helt oproblematiskt. Till att börja med förutsätter det uttryckligen att anställningsavtalet lyder under någon medlemsstats lag. Är denna förutsättning inte uppfylld synes det emellertid inte medföra att man måste falla tillbaka på insolvensförordningens huvudregel om tillämpning av inledningsstatens lag, utan medlemsstaterna förefaller i sådana fall ha fria händer att exempelvis bestämma att anställningsavtalets avtalsstatut ändå skall tillämpas.<sup>29</sup> Undantagsregeln i art. 10 förefaller dessutom, i likhet med huvudregeln i art. 4(2)(e), vara alltför onyanserad och generell, eftersom den inte tar hänsyn till att ett insolvensförfarandes verkningar på

<sup>27</sup> Schweiz har lagts till genom SFS 2001:56, som träder i kraft den dag regeringen bestämmer. Se prop. 2000/01:55.

<sup>28</sup> EGT 2000 L 160 s. 1. Förordningen träder i kraft den 31 maj 2002. Se också art. 19 i direktivet 2001/17 om rekonstruktion och likvidation av försäkringsföretag, EGT 2001 L 110 s. 28 och art. 20 i direktivet 2001/24 om rekonstruktion och likvidation av kreditinstitut, EGT 2001 L 125 s. 15.

<sup>29</sup> Se *Bogdan*, Sveriges och EU:s internationella insolvensrätt, Stockholm 1997, s. 169 med vidare hänvisningar.

ett avtal kan vara av två olika typer: dels verkningar av insolvensrättslig karaktär avsedda att främja insolvensförfarandets egna syften (t.ex. en konkursförvaltares rätt att i borgenärskollektivets intresse göra sig av med konkursgäldenärens arbetstagare), dels verkningar av avtalsrättslig karaktär avsedda att skydda den insolvente gäldenärens medkontrahenter (t.ex. en arbetstagares rätt att lämna sin anställning när arbetsgivaren försatts i konkurs). Medan de sistnämnda verkningarna lämpligen avgörs enligt anställningsavtalets avtalsstatut, synes de förstnämnda hellre böra underkastas inledningsstatens lag. Insolvensförordningens art. 10 medger dock inte en dylik nyansering.

Romkonventionen ger i enlighet med sin art. 21 helt generellt vika för andra internationella konventioner. Som exempel kan nämnas 1973 års europeiska patentkonvention, vars art. 60(1) innehåller vissa kollisionsregler om arbetstagares resp. arbetsgivares rätt till europeiskt patent.<sup>30</sup> Dessa kollisionsregler har inarbetats i svensk rätt i 4 § lagen (1978:152) om svensk domstols behörighet i vissa mål på patenträttens område m.m. De skiljer sig inte mycket från Romkonventionens art. 6(2), men är alltför speciella för att närmare beskrivas här.

#### **4. Erkännande och verkställighet av utländska domar rörande individuella anställningsförhållanden**

Av utsökningsbalkens 3 kap. 2 § framgår att utländska domar som sådana inte utan stöd i särskilda svenska föreskrifter kan verkställas här i riket. Detsamma får anses gälla även erkännande av främmande domars positiva och negativa rättskraft. Särskilt stöd för erkännande och/eller verkställighet avseende domar inom förmögenhetsrättens område finns endast beträffande avgöranden meddelade i vissa stater och detta stöd grundar sig praktiskt taget undantagslöst på internationellt samarbete.<sup>31</sup> De viktigaste instrumenten är ur svensk synvinkel utan tvekan de redan i samband med domsrättsfrågan diskuterade tre nära med varandra besläktade texterna Brysselkonventionen, Brysselkonventionen och Luganokonventionen.<sup>32</sup> Dessa omfattar i princip också arbetsrättsliga avgöranden av privaträttslig karaktär. Här kan det upprepas att Brysselkonventionen efter sitt ikraftträdande den 1 mars 2002 skall gälla mellan Sverige och de övriga EU-länderna med undantag av Danmark, att Brysselkonventionen efter samma datum skall gälla mellan Sverige och Danmark och att Luganokonventionen tills vidare gäller i förhållande till Island, Norge, Schweiz och Polen. Alla tre instrument bygger på reciprocitetstanken, vilket innebär att

<sup>30</sup> Europeiska patentkonventionens text finns t.ex. i prop. 1977/78:1, del C. Artikel 60(1) återges där på s. 85.

<sup>31</sup> Saken är delvis annorlunda inom familjerätten, se exempelvis 7 § lagen (1985:367) om internationella faderskapsfrågor, som gäller utan geografiska begränsningar, utan att grunda sig på någon konvention och utan att uppställa några reciprocitetskrav.

<sup>32</sup> Bland andra relevanta lagrum kan nämnas 6 § lagen (1978:152) om svensk domstols behörighet i vissa mål på patenträttens område m.m., som grundar sig på det i not 19 ovan omnämnda s.k. erkännandeprotokollet.

samma instrument som reglerar erkännande och verkställighet i Sverige av i ett visst land meddelade avgöranden även reglerar erkännande och verkställighet av svenska domar i landet i fråga.

Det finns ingen anledning att här i detalj beskriva de tre instrumentens omfattande regler om erkännande och verkställighet,<sup>33</sup> vilka ju inte på något sätt är specifika just för arbetsrättsliga avgöranden. Det räcker med att understryka att reglerna i princip förpliktar de anslutna staterna att erkänna och verkställa domar oavsett vilken domsrättsgrund domens ursprungsland kunde grunda sin behörighet på. Det är sålunda normalt utan betydelse om domsrätten grundats på någon av det tillämpliga instrumentets domsrättsregler eller på någon nationell domsrättsregel, detta även i de fall där den nationella domsrättsregeln använts i strid med instrumentet i fråga. Det bör särskilt noteras att domar meddelade i en ansluten stat i strid med respektive instruments domsrättsregler om försäkringstvister, konsumenttvister och exklusiv behörighet visserligen skall underkännas i de övriga anslutna staterna,<sup>34</sup> men att något liknande undantag inte finns för anställningstvister. Detta gäller också Bryssel förordningen, trots att denna innehåller ett särskilt avsnitt med tvingande domsrättsregler för tvister om anställningsavtal (se ovan). Samtliga tre instrument innehåller visserligen ett *ordre public*-förbehåll, men detta får inte användas för att underkänna en utländsk dom endast på grund av att man inte vill godta ursprungslandets doms rätt (se Bryssel förordningens art. 35 (3) och Bryssel- och Luganokonventionernas art. 28 *in fine*).

<sup>33</sup> Bryssel- och Luganokonventionernas erkännande- och verkställighetsreglering beskrivs av t.ex. *Pålsson*, Bryssel- och Luganokonventionerna, Stockholm 1995, s. 187–230.

<sup>34</sup> Se Bryssel förordningens art. 35(1) och Bryssel- och Luganokonventionernas art. 28 första st. Luganokonventionens art. 28 andra st. ger vissa ytterligare möjligheter att vägra erkännande och/eller verkställighet på grund av ursprungslandets bristande doms rätt, men dessa mycket speciella fall kan inte beskrivas här.