

## Omvälvande förslag till direktiv om plattformsarbetares rättigheter

**N**u kommer plattformarbete att regleras i EU-arbetsrätten. Det blir resultatet om kommissionen får gehör för de detaljerade och långtgående förslag som den lade fram den 9 december. Initiativet har tre beståndsdelar: ett förslag till direktiv om förbättrade villkor i plattformarbete, ett utkast till riktlinjer för tillämpningen av EU:s konkurrenslagstiftning som ska tillåta kollektivavtal för ensamföretagare (se s. 4 i detta nummer) och icke-bindande regler för medlemsstater och plattformsföretag.

Den viktigaste aspekten av direktivförslaget rör arbetsrättens gränser. Enligt förslaget måste medlemsstaterna ha mekanismer på plats för att på ett korrekt sätt avgöra vilka plattformarbetare som omfattas av arbetsrätten. En presumtion införs som innebär att arbete som kontrolleras av plattformen på ett särskilt sätt omfattas av arbetsrätten. Med det menas att plattformen

- bestämmer ersättningen
- utfärdar bindande regler bl.a. om hur arbetet ska utföras
- övervakar eller kontrollerar kvaliteten på arbetet
- begränsar den arbetspresterandes faktiska möjligheter att välja arbetstider och neka uppdrag
- begränsar möjligheterna att bygga upp en egen kundkrets eller arbeta för andra arbetsgivare.

Om två av dessa kriterier är uppfyllda ska arbetsförhållandet anses utgöra ett anställningsförhållande. Om plattformen i det här läget vill göra gällande att det är ett uppdragstagarförhållande har den

bevisbördan för detta.

Vissa rättigheter gäller oavsett om arbetaren är arbets- eller uppdragstagarare. Plattformarna blir skyldiga att informera om automatiserade system för övervakning och utvärdering av arbetet, och om sådant automatiserat beslutsfattande som har avgörande betydelse för arbetsvillkor som arbetsmiljö, tillgång till arbete, inkomster, arbetstid och avstängning från plattformen. Plattformarbetarna, deras representanter samt myndigheter har på begäran rätt att få information om vilka parametrar som används för att fatta automatiserade beslut. Insamling av personuppgifter måste hållas till ett minimum.

För såväl arbets- som uppdragstagarare ska automatiserad övervakning och beslutsfattande hanteras som en del av arbetsmiljön och regelbundet utvärderas och riskbe-

dömas. För arbetstagarare ska fokus läggas på risker för psykosocial stress och ohälsosam arbetsintensitet. Plattformarna blir skyldiga att avsätta personal som övervakar effekterna av automatiska beslut och har tillräckliga kunskaper och befogenhet att ändra besluten.

De blir också skyldiga att utse kontaktpersoner som kan förklara automatiserade beslut som haft avsevärd inverkan på uppdrags- och arbetstagararens arbetsvillkor. Information om ersättning och avstängning ska vara skriftlig. Om

*forts.på s.2*

- Äntligen erkänns dansk dom s. 2
- Sverige svänger om minimilön s. 3
- Klargörande om konkurrensrätten s. 4
- Rättvisan får vara blind s. 6

## Pionjären Ruth Nielsen hedrad

**P**rofessor Ruth Nielsen, en av EU & arbetsrätts initiativtagare och grundare, har tilldelats 2021 års H.G. Carlsenpris som ett erkännande för en framstående mångårig insats på det arbetsrättsliga området.

Ruth Nielsen är en av de ledande experterna på arbetsrättens område, skriver föreningen *AnsættelsesAdvokater* i sin prismotivering. Hon har varit en pionjär inom jämställdhetsrätten med en rad tidiga litterära bidrag som *Kvindearbejdsret* (1979) och *Ledelsesret og ligestilling* (1986). Hon var också den första i

Danmark som uppmärksammade EU-rättens stora betydelse för den danska arbetsmarknadsmodellen med sin doktorsavhandling *Arbejdsgiverens ledelsesret i EF-retlig belysning* (1992). Priskommittén framhåller också att Ruth Nielsen i stor utsträckning har bidragit till det praktiska arbetslivet. KA



norden

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

## Till sist: Italiensk domstol erkänner dansk dom om utstationerings-skadestånd

**F**yra år efter den danska Arbetsrettens dom mot det italienska företaget byggföretaget Solesi har en italiensk domstol till sist erkänt domen.

Solesi hade utstationerat arbetstagare till Danmark och där dömts att betala skadestånd på 14 miljoner danska kronor på grund av kollektivavtalsbrott. Att få den danska domen verkställd i Italien var emellertid inte så lätt för den danska fackföreningen 3F. I en dom i december 2018 fann nämligen domstolen i Siracusa att den danska domen inte skulle verkställas i Italien (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2019 s. 4 och nr 3-4/2019 s. 4).

Inom EU regleras frågan om erkännande och verkställighet av domar av Bryssel I-förordningen (1215/2012). Huvudregeln är att en dom från en EU-medlemsstat ska erkännas och verkställas i alla andra medlemsstater. En berörd part kan

dock ansöka om att en utländsk dom inte ska erkännas eller verkställas på vissa särskilda grunder som räknas upp i förordningens artikel 45.

Solesi som hade förlorat målet i Danmark invände i Italien att domen stred mot ordre public, det vill säga stod i strid med grunderna för den italienska rättsordningen. Trots att det enligt EU-domstolen ställs mycket höga krav för att en dom ska vägras erkännande eller verkställighet på grund av ordre public (se t.ex. *Diageo Brands, C-681/13, EU:C:2015:471*), gick den italienska förstainstansdomstolen på byggbolagets linje.

Andrainstansdomstolen i Catania gjorde en rakt motsatt bedömning. Domstolen förklarade att det inte finns anledning att betrakta den danska skadeståndsdomen som en straffrättslig dom som inte kan verkställas. Vidare fann domsto-

len att det danska begreppet ”*bod*” (svenska: böter) inte i sig har någon självständig betydelse. Det avgörande är den funktion som förplikelsen att betala fyller. Det italienska bolaget skulle betala ”*bod*” för kollektivavtalsbrott. Enligt andrainstansdomstolen kan inte det på något sätt anses vara främmande för italiensk rätt.

Domen är långt ifrån överraskande, men rättsfallet illustrerar ändå hur de nordiska arbetsmarknadsmodellerna som förlitar sig på helt civilrättsliga kollektivavtal är beroende av EU:s internationella privaträtt.

**Erik Sinander, jur. dr.  
Stockholms universitet**

Dom av La Corte D'Appello di Catania, i mål 14/2019 den 15 september 2021 Arbetsrettens dom i sag nr. AR 2015.0254



## Omvälvande förslag till direktiv...

*forts. från s.1*

plattformarbetaren inte är nöjd med förklaringen blir plattformen skyldig att granska beslutet och ge ett motiverat svar. Beslut som är i strid med arbetsrätten ska rättas, eller, om detta inte är möjligt ska arbetstagaren kompenseras.

Direktivet om information och samråd (2002/14) ska vara tillämpligt på beslut om att införa eller förändra system för automatiserad övervakning och beslutsfattande. För att arbetstagarna ska kunna ta ställning till denna typ av frågor får de rätt till stöd från en expert.

Myndigheterna ska informeras av plattformen om hur många personer som regelbundet utför arbete genom den och om deras arbetsvillkor. Dataskydds- och arbetsmiljömyndigheter ska samverka och dela information för att genomdriva direktivets regler.

Plattformarna blir skyldiga att förse plattformarbetarna med tekniska system genom vilka de kan kommunicera med varandra och

med sina fackliga representanter. Denna kommunikationskanal får inte övervakas av plattformen.

I tvister med plattformar får arbetarna representeras av organisationer. Den som gjort gällande en rättighet enligt direktivet omfattas av ett repressalieförbud och får inte sägas upp med anledning av detta.

Direktivet föreslås bli tillämpligt på plattformar som i kommersiellt syfte genom elektronisk kommunikation och på en kunds efterfrågan medverkar till att organisera en fysisk persons arbete. Plattformarbete utförs online eller på plats i unionen med stöd av avtal och kan avse vilka uppgifter som helst.

Direktivet är ett minimidirektiv som kompletterar dataskyddsförordningen (2016/679), förslaget om AI-förordning (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2021, s. 6) och arbetsvillkorsdirektivet 2019/1152 (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2019, s. 5).

Direktivförslaget åtföljs av icke-bindande rekommendationer till medlemsstaterna om att informera

plattformarna om deras skyldigheter och om att stötta fackliga organisering i plattformsekonomin. Branschen uppmantras bl.a. att skapa system så att arbetstagare kan flytta sina betyg/anseendedata mellan olika plattformar.

Syftet med reglerna är att plattformarbetare som felaktigt klassificeras som uppdragstagare ska komma att omfattas av medlemsstaternas arbetsrätt. Arbetsrättens gränser harmoniseras alltså inte. Dessutom presenteras nu för första gången på EU-nivå arbetsrättsliga regler anpassade just för plattformarbetet. Kommissionens förslag är sammanfattningsvis omvälvande och det återstår att se vilka bestämmelser som slutligen kommer att antas i förhandlingarna mellan EU:s lagstiftare.

**Niklas Selberg  
universitetslektor, Lunds universitet**

COM(2021) 762 Förslag till direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete, den 9 december 2021

COM(2021) 761 Bättre arbetsvillkor för ett starkare socialt Europa: dra full nytta av digitaliseringen för framtidens arbete, den 9 december 2021

## Sverige godtar direktiv om minimilöner Danmark säger fortfarande nej

**E**tt EU-direktiv om minimilöner kommer närmare. Parlamentet och ministerrådet har nu behandlat Europeiska kommissionens förslag från oktober 2020 (se *EU & arbetsrätt* nr 3–4/2020 s. 4) och slagit fast sina ståndpunkter inför de fortsatta förhandlingarna om direktivet.

Bägge institutionerna har föreslagit olika ändringar i kommissionens förslag, såväl i ingressen som i de faktiska artiklarna. Fortfarande skulle direktivet dock inte innehålla några siffror om hur stor minimilönen ska vara.

Parlamentets rapportörer har föreslagit många tillägg och strykningar och parlamentet röstade den 25 november för att inleda förhandlingar med ministerrådet med rapportörernas förslag som utgångspunkt. Inte obetydligt är att de vill att direktivets titel ska innehålla ordet ”rättvisa” och inte enbart tala om ”tillräckliga” minimilöner. Även i artiklarna ska ordet rättvisa tas in och således ska inte enbart minimilönernas tillräcklighet utan också om minimilönen är rättvis beaktas i länder med lagstadgad minimilön. I kommissionens förslag ingick också en skyldighet att främja kollektiva förhandlingar. Denna skyldighet ska, enligt parlamentet, bli mer långtgående. Föreningsrätten ska särskilt skyddas genom att medlemsstaterna ska ”förbjuda” och vidta åtgärder för att förhindra sådant som undergräver arbetstagares möjlighet att gå med i fackföreningar, och förbjuda alla åtgärder som syftar till att undergräva kollektiva förhandlingar.

Det som medlemsländernas regeringar enats kring i ministerrådet innehåller inte i lika många tillägg, men inte heller några omfattande strykningar. Liksom parlamentet vill de dock ändra direktivets titel, men i annan riktning. Ministerrådets ändring är i linje med vad rådets rättstjänst uttalade i sitt yttrande över förslaget (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2021 s. 3). Genom att lägga till orden ”en ram” i titeln vill ministerrådet förtydliga att direkti-

vet endast lägger fast ett *förfarande* för hur medlemsstaterna ska åstadkomma tillräckliga minimilöner, så ingen ska få för sig att det reglerar nivån på minimilönerna. Liknande förtydliganden har gjorts genom hela direktivtexten. Främjandet av kollektiva förhandlingar görs till ett explicit syfte genom ett tillägg till direktivets artikel 1. Artikeln tillförs också en ytterligare ”försäkring” om att direktivet inte ska påverka medlemsstaternas kompetens att bestämma minimilöner eller arbetsmarknadsparternas självständiga förhandlingar. Ett tillägg om att medlemsstaterna ska tillhandahålla lättillgänglig information om minimilön infogas i direktivet.

Det är klart att vi nu är ett steg närmare att se kommissionsordförande von der Leyens löfte om ett bindande rättsligt instrument som säkrar en tillräcklig minimilön för alla förverkligas. Den svenska

regeringen har till skillnad mot den danska röstat ja till rådets gemensamma ståndpunkt. Den innehåller inget som ger en minskad påverkan på de nordiska arbetsmarknaderna jämfört med kommissionens förslag. Men att direktivet är önskat av många är klart. Då är frågan om medlemsstaterna faktiskt har överlåtit befogenhet till EU att anta regler om minimilön – som hittills har varit Sveriges främsta invändning mot hela initiativet – inte den som står först på dagordningen.

Vilken betydelse direktivet får för medlemsstaternas arbetsmarknader beror på hur det slutligen utformas. Klart är att en målsättning att främja kollektiva förhandlingar nu har tillförts. Det inte lika klart om det också kommer att uppnås genom ett direktiv från EU.

Erik Sjödin, docent  
Institutet för social forskning,

## Kommissionen: Föreningsfriheten står inte över de ekonomiska friheterna

**H**olship-omen innebär inte att föreningsfriheten står över de ekonomiska friheterna på den inre marknaden. Det skriver kommissionären Nicolas Schmit i sitt svar på de frågor som den svenska europaparlamentarikern Johan Danielsson ställt till Europeiska kommissionen med anledning av domen från Europadomstolen för mänskliga rättigheter i juni (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2021 s. 1 och nr 2/2021 s. 1).

Danielsson hade frågat vilka lagstiftningsåtgärder kommissionen planerade för att säkerställa att EU-rätten respekterar ”principen att föreningsfriheten står över EU:s ekonomiska friheter” som nu hade slagits fast av Europadomstolen, och hur den tänker förvissa sig om att medlemsstaterna respekterar samma princip när de genomför EU-rätt i nationell rätt.

Kommissionen inleder sitt svar med att beskriva vad Europadomstolen kom fram till i sak (vil-

ket frågeställaren helt hade förbigått): Europadomstolen godtog den bedömning som Norges Højesteret hade gjort. Det bojkottförbud som Højesteret hade utfärdat med hänvisning till etableringsfriheten innebar ingen kränkning av föreningsfriheten. Och de principiella uttalanden om förhållandet mellan grundläggande rättigheter och EU:s marknadsfriheter som Europadomstolen sedan gjorde vill kommissionen inte tolka som att de förra står över de senare.

Danielsson hade också frågat vad kommissionen tänkte göra för att se till att EU ansluter sig till Europakonventionen om mänskliga rättigheter. Svaret blir att förhandlingar pågår där man försöker komma över de stötestenar som EU-domstolen framhöll i sitt yttrande 2014 (se *EU & arbetsrätt* 1/2015 s. 6).

Kerstin Ahlberg

Johan Danielsson lämnade sin plats i Europaparlamentet i slutet av november för att bli bostadsminister i Sveriges nya regering.

## EU:s konkurrensrätt ska inte hindra kollektivavtal för egenföretagare utan anställda

**N**u föreslår Europeiska kommissionen riktlinjer för hur EU:s konkurrensrätt ska tolkas för att klargöra att även egenföretagare utan anställda under vissa förutsättningar ska ha rätt att ingå kollektivavtal.

Artikel 101 i fördraget om Europeiska unionens funktions-sätt (FEUF) förbjuder avtal mellan företag som hindrar konkurrensen. Det betyder att "äkta" egenföretagare är förhindrade att ingå kollektivavtal med sina kundföretag/uppslagsgivare.

Det finns emellertid egenföretagare som är så underordnade sina kunder/uppslagsgivare att de tvingas arbeta under mycket otrygga förhållanden – och denna tendens har förstärkts i den så kallade plattformsekonomin. Dessa personer har inga anställningsavtal men lever likväl på att sälja sin egen arbetskraft inom ramen för olika tjänster.

I början av 2021 inledde kommissionen därför ett öppet samråd om hur man skulle kunna göra det möjligt för egenföretagare att sluta kollektivavtal utan att det skulle strida mot de konkurrensrättsliga reglerna (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2021 s. 5). Den skissade då på olika alternativ för hur detta skulle kunna göras. Nu har den tagit nästa steg och har lagt ut ett förslag till riktlinjer för hur EU:s konkurrensrätt ska tolkas för fortsatt samråd.

Förslaget bygger på en tvådelad strategi som ska "klargöra" två aspekter: dels ska vissa typer av kollektivavtal anses falla utanför artikel 101 FEUF, dels avser kommissionen inte att ingripa mot vissa andra kategorier av kollektivavtal.

Tre typer av kollektivavtal som ingås av egenföretagare med en ställning som är jämförbar med arbetstagares ska anses falla utanför artikel 101. Det är de som ingås av:

- ekonomiskt beroende egenföretagare som har minst 50 procent av sin inkomst från en kund och som ofta är integrerade i kundföretaget och styrs av det;
- egenföretagare som arbetar sida

vid sida med arbetstagare och utför samma eller liknande arbetsuppgifter som dessa, som styrs av kundföretaget och som inte bär någon affärsrisk och

- egenföretagare på digitala plattformar i beroendeställning där plattformen ensidigt bestämmer villkoren för transaktioner kring arbetet. Det är således inte fråga om de plattformar som endast förmedlar kontakt mellan parterna – den måste påverka transaktionen.

Dessutom avser kommissionen inte att ingripa mot kollektivavtal som syftar till att kompensera obalans i fråga om förhandlingsposition och som är ägnade att förbättra arbetsvillkoren. Det gäller egenföretagare som inte har en ställning som motsvarar arbetstagares, men som likväl är kraftigt underordnade sina motparter. Det är två grupper av kollektivavtal som kommissionen inte tänker angripa:

- sådana som ingåtts mellan egenföretagare och ekonomiskt starka motparter och där det råder tydlig skillnad mellan parternas förhandlingsposition. Det rör sig om antingen motparter som represen-

terar hela sektorn eller branschen eller sådana som har en omsättning på över 2 miljoner euro eller fler än tio anställda och

- kollektivavtal som egenföretagare ingått med stöd av tydliga undantag i nationell lagstiftning eller i EU-rätten.

Dokumentet som nu är öppet för samråd handlar således inte om ändringar i konkurrensrätten utan om hur kommissionen avser att tillämpa de gällande reglerna. EU-domstolens praxis kvarstår givetvis också oförändrad. Det är inte heller fråga om att ändra begreppen arbets- respektive uppslagsgivare. Riktlinjerna är tänkta att tillämpas på hela arbetsmarknaden och inte endast för plattformsekonomin.

**Niklas Selberg**

universitetslektor, Lunds universitet

C(2021) 8838 Communication from the Commission Approval of the content of a draft for a Communication from the Commission Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons Annex

## Formella underrättelser om utstationering till Danmark och Finland

**D**anmark och Finland har inte genomfört direktivet om tillämpning av utstationeringsdirektivet korrekt anser Europeiska kommissionen. Därför har kommissionen skickat formella underrättelser till Danmark och Finland, liksom till 22 andra medlemsländer som, enligt kommis-

sionen, på olika sätt har misslyckats med att anpassa sin lagstiftning till direktivets krav.

Formella underrättelser är det första steget i en procedur som kan sluta med att kommissionen drar medlemslandet inför EU-domstolen.

**Kerstin Ahlberg**

## EU & arbetsrätt finns också på webben och på Arbetsrättsportalen

**A**lla nummer av *EU & arbetsrätt* sedan starten 1997 finns också på webben på <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/>.

Fördelen med att läsa artiklarna där är att de innehåller länkar direkt till de rättsakter och andra källor som artik-

larna bygger på och refererar till.

Om man vill veta vad *EU & arbetsrätt* har skrivit om ett särskilt ämne kan man söka på Arbetsrättsportalen <http://arbetsratt.juridicum.su.se/>

Där finns också mängder av andra artiklar av forskare och praktiker.

## Arbetsgivarorganisationer: Epsu-domen äventyrar parternas autonomi

**F**yra stora europeiska arbetsgivarorganisationer uttrycker i ett öppet brev sitt missnöje med hur Europeiska kommissionen på senare år har hanterat avtal som arbetsmarknadens parter på EU-nivå har slutit, och med utfallet i det s.k. Epsu-målet (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2021 s. 3). De kräver nu att kommissionen så snart som möjligt redogör för hur det konkret ska gå till att säkerställa att parternas avtal ”omvandlas” till EU-rätt på det sätt som artikel 155.2 i EUF-fördraget förutsätter.

De som står bakom brevet är European Tech & Industry Employers, Employers' Group of Professional Agricultural Organisations, European Chemical Employers Group och EuroCommerce.

Å ena sidan uppmanar kommissionen parterna att sluta avtal i stället för att anta gemensamma uttalanden och deklARATIONER, å andra sidan undergräver den hela proceduren när parterna följer uppmaningen, skriver organisatio-

nerna. Som exempel nämnder de avtalet om information och samråd med tjänstemän och andra anställda i statsförvaltningarna och avtalet om arbetsmiljön i frisörbranschen (se *EU & arbetsrätt* nr 4/2017 s. 6 och 1/2013 s. 8), där kommissionen har vägrat att tillmötesgå parternas begäran om att föreslå ett direktiv som skulle göra avtalen bindande i medlemsstaterna. När det gäller avtalet om information och samråd för statsanställda har EU-domstolen dessutom godtagit kommissionens handlande. I Epsu-målet slog domstolen fast att kommissionen inte har någon skyldighet att genomföra eller föra vidare avtal som tillkommit inom den sociala dialogen för beslut i ministerrådet.

EU-domstolen menar att kommissionen har ett stort handlingsutrymme vid bedömningen av hur parternas avtal ska genomföras. Men om kommissionen har ett sådant vitt och odefinierat handlingsutrymme kan det hindra parterna från att uppfylla den roll som de ska

ha enligt artikel 152 i fördraget och att sluta avtal på EU-nivå enligt artikel 155. Det kommer att undergräva parternas självständighet och äventyra syftet med den sociala dialogen på EU-nivå, skriver de fyra arbetsgivarorganisationerna.

Nu måste kommissionen snarast komma med konkreta förslag om hur det ska gå till att säkra att parternas avtal kan upphöjas till EU-rätt på det sätt som fördraget förutsätter, slutar de.

Kanhända är (den nuvarande) kommissionen ändå lite besvärad av hur dess föregångare har behandlat parterna i de här fallen. När det gäller frisöravtalet har den sedan 2019 arbetat tillsammans med arbetsgivarorganisationen Coiffure EU och den fackliga organisationen UNI Europa, som står bakom avtalet, för att bistå dem med att själva genomföra det i medlemsländerna. Arbetet har nu resulterat i riktlinjer för frisörbranschen som publicerats på kommissionens webbplats. Det understryks dock att riktlinjerna inte är bindande. Coiffure EU och UNI Europa säger sig ändå vara nöjda med resultatet.

Kerstin Ahlberg

## Nya regler för högkvalificerad arbetskraftsmigration till EU

**S**törre möjligheter för högkvalificerade tredjelandsmedborgare att ta anställning i EU blir följden av att ett nytt direktiv ersätter det s.k. blåkortsdirektivet från 2009.

Det nya direktivet innebär flera förändringar. Bland annat blir den lägsta lönenivå som krävs för att migranten ska få ett blåkort flexibel. Enligt huvudregeln ska lönen vara mellan 1,0 och 1,6 gånger den genomsnittliga bruttoårslönen i medlemsstaten. För yrken där det råder brist på arbetskraft och för nyutexaminerade får medlemsstaterna fastställa lägre lönenivåer.

Dessutom görs reglerna om familjeåterförening förmånligare och makar får tillgång till arbetsmarknaden i EU. Det blir enklare för arbetskraftsmigranter med blåkort att röra sig mellan EU:s medlems-

länder och begreppet ”affärsresa” förtydligas i direktivet.

Som idag krävs att den migrant som vill ha tillstånd för högkvalificerad anställning i EU ska ha ett giltigt anställningsavtal eller bindande anställningserbjudande och sjukförsäkring på plats före inresan.

Medlemsstaterna ska ha införlivat direktivet senast den 18 november 2023. Det nya blåkortsdirektivet innebär en högre grad av harmonisering av detta rättsområde. Utrymmet för medlemsstaterna att reglera arbetskraftsmigration minskar således något.

**Niklas Selberg**  
universitetslektor, Lunds universitet

Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2021/1883 av den 20 oktober 2021 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning

### NYA MÅL

#### Diskriminering på grund av sexuell läggning

*C-356/21, J.K. mot TP S.A.*

Är det möjligt enligt det allmänna likabehandlingsdirektivet (2000/78) att undanta situationer där avtalsfrihet råder från förbudet mot diskriminering på grund av sexuell läggning?

#### Bemanningsarbete

*C-427/21, LD mot ALB FILS KLINIKEN GmbH*

Är direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (2008/104) tillämpligt ifall en arbetstagares arbetsuppgifter överförs till en tredje part och arbetstagararen varaktigt är skyldig att utföra arbetsuppgifterna för den tredje parten, trots att anställningsförhållandet med den hittillsvarande arbetsgivaren fortsätter på arbetstagararens begäran?

## Synförmåga kan vara avgörande yrkeskrav men rättvisan får vara blind

**E**n blind lekmannadomare kan, med hänsyn till straffprocessuella principer, inte delta i all dömande verksamhet inom en brottmålsavdelning. Men även om synförmåga i vissa fall kan vara ett verkligt och avgörande yrkeskrav, är det diskriminerande att helt utesluta blinda från att utöva sitt yrke. Det fastslår EU-domstolen i ett förhandsavgörande.

Bakgrunden var att den bulgariske domaren UB inte låtit en blind kvinna som utsetts till lekmannadomare delta i förhandlingar i den brottmålsavdelning där de båda var anställda. Under mer än ett års tid var kvinnan utesluten från att delta, och när hon vände sig till TC, ordföranden för distriktsdomstolen, med begäran om omplacering fick hon nej. Skälen till att inte låta kvinnan delta vid förhandlingar var, enligt de båda domarna, att det skulle äventyra straffprocessuella principer att låta någon utan synförmåga delta i den dömande verksamheten.

Den bulgariska kommissionen för skydd mot diskriminering fann att kvinnan blivit diskriminerad, men TC och UB överklagade beslutet till förvaltningsdomstolen i Sofia – som dock vidhöll att det var fråga om diskriminering. TC och UB förde då frågan vidare till den bulgariska Högsta förvaltningsdomstolen, som bad om förhandsavgörande från EU-domstolen. Frågan var om ett uteslutande av blinda personer på det sätt som skett var förenligt med direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78), FN:s funktionsrättskonvention och den Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

Med stöd i de nämnda källorna, konstaterade EU-domstolen att det innebar en negativ särbehandling av kvinnan att hindra henne från att tillträda sin anställning. Hon var således sämre behandlad än andra domare i en jämförbar situation, utan funktionsnedsättning. Följfrågan var om särbehandlingen kunde rättfärdigas av ett verkligt

och avgörande yrkeskrav enligt artikel 4.1 i direktiv 2000/78. EU-domstolen konstaterade att synförmåga visserligen kan vara ett sådant verkligt och avgörande yrkeskrav, eftersom det utgör en förutsättning för att fullgöra vissa delar av lekmannadomarens arbetsuppgifter i ett straffrättsligt förfarande. Det handlar exempelvis om undersökning och bedömning av skriftliga bevis som inte kan utföras med andra hjälpmedel. Målet med att uppställa ett sådant krav är att säkerställa upprätthållandet av principer i Bulgariens straffprocessuella lagstiftning, exempelvis omedelbarhetsprincipen, vilket domstolen ansåg vara ett legitimt mål.

Det är däremot inte ändamålsen-

## Kommissionen vill att papperslösa arbetstagares ställning stärks

**F**ör lite och för ineffektivt – så flyder kommissionens dom efter att den har utvärderat medlemsstaternas åtgärder med anledning av det så kallade sanktionsdirektivet (2009/52) som innehåller regler om papperslösa arbetstagares rättsliga ställning och sanktioner mot deras arbetsgivare.

Direktivet kräver att medlemsstaterna förbjuder arbetsgivare att anställa personer utan uppehållstillstånd i EU och vidtar finansiella och straffrättsliga sanktioner mot arbetsgivare som bryter mot förbudet. Men direktivet innehåller också regler som ska skydda arbetstagare som utnyttjas av dessa arbetsgivare. De ska ha rätt till lön för utfört arbete, det ska finnas ett system för underentreprenörsansvar för lönerna och sanktioner och klagomålsförfaranden.

I utvärderingen av direktivet ställer kommissionen ett skarpt krav på medlemsstaterna: De ska skapa system genom vilka papperslösa arbetstagare kan informera myndigheter om exploatering på arbetsmarknaden utan att riskera utvisning. Klagomålssystemen ska vara lättillgängliga och garantera sekretess. Deras migrationsrätts-

ligt att helt utesluta en blind person från att utöva verksamhet som lekmannadomare utan att göra en individuell bedömning av personens förmåga eller möjligheten att vidta anpassningsåtgärder. Enligt artikel 5 i direktiv 2000/78 ska arbetsgivare nämligen vidta anpassningsåtgärder för att möjliggöra för personer med funktionsnedsättning att delta i arbetslivet. Artikel 5 stöds också av artikel 21 och 26 i rättighetsstadgan samt artikel 5.3 i funktionsrättskonventionen. Det förfarande som de bulgariska domarna TC och UB hade förordat, som frantog kvinnan alla möjligheter att verka som lekmannadomare, var således inte förenligt med EU-rätten.

**Sabina Hellborg, jur. dr.**

**Institutet för social forskning**

C-824/19 TC, UB mot Komisia za zashtita ot diskriminatsia, VA, dom den 21 oktober 2021

liga status ska alltså inte få påverka deras möjligheter att utöva sina rättigheter enligt direktivet.

Sanktionsnivåerna i medlemsstaterna varierar kraftigt. Eftersom risken att upptäckas är så liten och sanktionerna så milda har kriminaliseringen inte haft genomslag. Medlemsstaterna bör därför skärpa sanktionerna.

Vidare begär kommissionen att medlemsstaterna vidtar ytterligare åtgärder för att hålla huvudentreprenörer ansvariga för illegal anställning längre ner i entreprenörskedjan. Dessutom måste medlemsstaterna förbättra informationen till papperslösa arbetstagare om vilka rättigheter de har. Medlemsstaterna genomför inte heller tillräckligt många arbetsplatsinspektioner.

Det återstår att se om kommissionen förmår konkretisera sin begäran om åtgärder för att stärka papperslösas ställning på arbetsmarknaden – det är lika angeläget som det är tekniskt komplicerat.

**Niklas Selberg**

**universitetslektor, Lunds universitet**  
COM(2021) 592 Meddelande om tillämpningen av direktiv 2009/52, den 29 september 2021



PORTO  
BETALT

## Posttidning-B

Juridiska Institutionen, Stockholms universitet  
SE-106 91 STOCKHOLM  
Sverige

# Nytt ljus över hundra år av folkrättslig arbetsrätt

*Petra Herzfeld Olsson (red), Sverige och ILO. Hundra år av trepartiskt samarbete för ett bättre arbetsliv, Svenska ILO-kommittén 2020*

**2**019 firade Internationella arbetsorganisationen ILO hundra år. ILO har alltså levt ett långt och spännande liv och överlevt ett världskrig, tilldelats Nobels fredspris (1969) och arbetar idag träget vidare med nya frågor som våld och trakasserier i arbetslivet (konventionen nr 190). I sin Hundraårsdeklaration för arbete i framtiden ger ILO en brett upplagd och ambitiös agenda för att uppdatera arbetsmarknadsregleringen för att säkra anständigt arbete åt alla i framtiden.

Här finns alltså en spännande historia att berätta – och det gör författarna i Petra Herzfeld Olssons antologi *Sverige och ILO. Hundra år av trepartiskt samarbete för ett bättre arbetsliv* på ett utomordentligt sätt. De olika kapitlen tecknar en fin bild av ILO:s och den folkrättsliga arbetsrättens utveckling under en lång och turbulent tid. Författargruppen är välkomponerad, och i sann ILO-anda trepartiskt sammansatt – och så initierad att bokens bredd inte gör den ytlig. De folkrättsliga inslagen i arbetsrätten underbetonas ofta i både konkreta arbetsrättsliga argumentationer i enskilda mål och i den rättsvetenskapliga kunskapsbildningen. Här kan alltså antologin ge kompletterande perspektiv.

Antologin uppmärksammar de mest centrala aspekterna av ILO:s verksamhet under perioden 1919–2019. Partsföreträdarna Ulf Edström och Göran Trogen ger bilden av arbetstagarnas respektive arbetsgivarnas agerande i och i relation till ILO. ILO-tjänstemannen Martin Clemensson analyserar ILO:s roll i den svenska biståndspolitik. Linnéa Blommé (Arbetsmarknadsdepartementet) professor Petra Herzfeld Olsson och Hanna Svensson (utredningssekreterare) skildrar ILO som organisation och särskilt hur det trepartiska beslutsfattandet fungerar. Dessutom beskriver trion hur ILO:s normer tas emot på den nationella nivån och hur de måste samordnas med EU-rätten inom det harmoniserade området. Forskaren tillika redaktören Kerstin Ahlberg beskriver ILO:s omfattande och ambitiösa arbetsmiljörättsliga regler. Professor emerita Ann Numhauser-Henning analyserar ILO-regler om jämställdhet ur svenskt/nordiskt perspektiv. Kari Tapiola, som varit både arbetstagarrepresentant och tjänsteman i ILO, diskuterar fritt, initierat och tankeväckande om ILO:s roll i globaliseringen och i strävanden efter anständigt arbete åt alla.

Ämnena är alltså väl valda och antologin bör kunna vara av intresse i hela Norden. Boken ger en detaljerad teknisk genomgång av organisationens funktionssätt och

ILO-normernas ställning i rättsystemet. Dessutom beskrivs en hel del materiell rätt på olika områden. Antologin ger underlag för diskussion om dilemman med statlig inblandning på arbetsmarknaden, målkonflikter mellan autonom reglering och mänskliga rättigheter och ideal om likabehandling.

Sammanfattningsvis ger antologin en berättelse om arbetsrättens internationella beroende som är särskilt viktig i Norden med dess starka narrativ om en distinkt och exceptionell ”modell” för arbetsrättslig reglering. Ibland kan det låta som om den nordiska arbetsrätten både saknat inspirationskällor och är unik och unikt framgångsrik. På den här punkten nyanserar antologin vår förståelse.

Niklas Selberg

universitetslektor, Lunds universitet



## Prenumerera gratis på EU & arbetsrätt

Du kan beställa en kostnadsfri prenumeration på *EU & arbetsrätt*, som kommer med fyra nr/år. Mejla namn och adress till kerstin.ahlberg@juridicum.su.se eller skriv till Kerstin Ahlberg, Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, SE-106 91 Stockholm, Sverige.

**EU & arbetsrätt** ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Handelshögskolan i Köpenhamn, Helsingfors universitet, Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, Oslo universitet, Köpenhamns universitet, Lunds universitet, Umeå universitet, Uppsala universitet, Handelshögskolan BI och Aarhus universitet. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg, tel +46 (0)8 16 32 86. **I redaktionen:** Kristin Alsos, Niklas Bruun, Gina Bråthen, Laura Carlson, Örjan Edström, Ronnie Eklund, Stein Evju, Petra Herzfeld Olsson, Jens Kristiansen, Ulla Liukkunen, Ruth Nielsen, Birgitta Nyström och Natalie Videbæk Munkholm. **Postadress:** Institutet för social civilrätt, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 106 91 Stockholm, Sverige. **Pressläggning:** 20 december 2021 **Nästa nr kommer:** mars 2022. **Tryckeri:** E-print ISSN 1402-3008