

HISTORIEN UPPREPAR SIG

Krisinstrument får inte påverka rätten att vidta stridsåtgärder, varnar Europafacket

Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder måste få ett starkare skydd i EU:s "krisinstrument" för den inre marknaden. De skriver Europeiska Fackliga samorganisationen (EFS) i ett pressmeddelande efter att Europeiska kommissionen lagt fram sitt förslag till *Single Market Emergency Instrument* (SMEI) den 19 september. Det som oroar EFS är att förslaget också innebär att den så kallade jordgubbsförordningen (även kallad Monti I) från 1998 ska upphävas utan att det uttryckliga skydd för strejkrätten som finns i den har någon motsvarighet i det nya instrumentet.

Historien om jordgubbsförordningen går ända till baka till början av 1990-talet. Under flera år hade franska bönder bedrivit en organiserad kampanj mot import av jordbruksprodukter, bland annat jordgubbar, från andra medlemsländer. Kampanjen tog sig rent fysiska uttryck. Lastbilar som transporterade produkterna hindrades från att komma fram, deras last förstördes och förarna utsattes för våld och hot utan att den franska ordningsmakten ingrep. Europeiska kommissionen väckte då talan mot Frankrike för fördragsbrott och fick medhåll av EU-domstolen. Den slog fast att Frankrike hade underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt EG-fördraget genom att inte vidta alla nödvändiga och lämpliga åtgärder för att inte enskildas handlande skulle hindra den fria rörligheten för frukt och grönsaker (mål C-265/95).

Strax efteråt lade kommissionä-

ren Mario Monti fram ett förslag till förordning "om den inre marknadens sätt att fungera i samband med den fria rörligheten för varor mellan medlemsstaterna". Förordningen skulle ge medlemsstaterna möjlighet att snabbt ingripa mot åtgärder som hindrade den fria rörligheten för varor. I praktiken innebär förslaget att de också kunde bli tvungna att ingripa mot vissa fackliga stridsåtgärder, t.ex. blockader som hindrar varor från att komma fram (se *EU & arbetsrätt* nr 4/1997 s. 1). Sedan ministerrådets juridiska avdelning hade konstaterat att EU

inte har kompetens att lagstifta om stridsåtgärder (se *EU & arbetsrätt* nr 2/1998 s. 4) infördes en undantagsregel i förordningen som lyder:

"Artikel 2

Denna förordning får inte tolkas som att den på något sätt inverkar
forts. på s.2

- Islands Landsréttur ställer frågor s. 3
- Nytt förslag mot tvångsarbete s. 4
- OK ge företräde åt största facket s. 6
- Dålig utredning kränkte privatlivet s. 7

Parterna vill sluta bindande avtal om distansarbete i EU

De branschövergripande organisationerna för arbetsgivare och fackförbund på EU-nivå är på väg att förhandla fram ett europeiskt avtal om distansarbete och "rätt att logga ut" (*right to disconnect*) som ska göras bindande i medlemsländerna genom ett direktiv. Det framgår av det arbetsprogram för 2022 – 2024 som antogs i somras av Europafacket, BusinessEurope, SMEunited och SGI Europe, dvs. organisationen för arbetsgivare som utför tjänster av allmänt intresse (tidigare CEEP).

Utgångspunkten är det autonoma avtal om distansarbete som de slöt 2002 och som nu ska uppdateras. Avtalet ska behandla hybridarbete, rätten att logga ut, arbetsorganisation för dem som arbetar online och kopplingen till arbetstid, arbetsmiljö, balans mellan arbete

och privatliv, övervakning, integritet och dataskydd.

2002 års avtal har genomförts i medlemsländerna av parterna själva. När det nya avtalet är klart kommer de att be Europeiska kommissionen lägga fram ett förslag till direktiv för ministerrådet som ska göra avtalets regler bindande i medlemsländerna. Det är smått sensationellt. Om det blir så är det första gången på över 20 år som parterna på branschöverskridande nivå vill göra sitt avtal rättsligt bindande. Senaste gången det hände var 1999 då avtalet om visstidsarbete genomfördes genom ett direktiv.

Kerstin Ahlberg



norden

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd av Nordiska Ministerrådet

Europadomstolen tar inte upp Hamnarbetarförbundets klagomål

Det står nu klart att Europadomstolen för mänskliga rättigheter inte kommer att behandla Svenska hamnarbetarförbundets klagomål över Arbetsdomstolens dom AD 2020 nr 66.

Hamnarbetarförbundet ville att domstolen skulle pröva om Arbetsdomstolens rättstillämpning hindrade organisationen från att effektivt företräda sina medlemmar och omintetgjorde värdet av förbundets kollektivavtal. Genom AD 2020 nr 66 kränker svenska staten föreningsfriheten enligt artikel 11 och rätten till rättvis rättegång i artikel 6 i Europakonventionen, menade förbundet.

I en första omgång avvisade Europadomstolen klagomålet med motiveringen att det inte hade lämnats in av en behörig företrädare för Hamnarbetarförbundet (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2021, s. 2). Enligt förbundets ombud var beslutet emellertid felaktigt och skulle överklagas. Men något överklagande hade inte kommit in innan överklagandefristen gick ut.

Sedan Arbetsdomstolen dömde i målet har förbundet haft större framgång i ett annat mål där (AD 2022 nr 12). Förbundets missnöje med Arbetsdomstolens rättstillämpning kan därför ha minskat

något. Vidare pågår för närvarande ytterligare ett likartat mål mellan samma parter i Arbetsdomstolen (A73/22). Dessutom har Europadomstolen i ett mål där omständigheterna liknar dem som Hamnarbetarförbundet klagat över nyligen godtagit det tyska systemet för kollektivavtalskonkurrens där det kollektivavtal som slutits av den fackförening som har flest medlemmar på en arbetsplats ska tillämpas (se s. 6 i detta nummer).

I Göteborgs hamn pågår i alla händelser inte endast konflikter mellan arbetsgivaren och arbetstagarna, utan också konflikter mellan två arbetstagarorganisationer, Transportarbetareförbundet och Hamnarbetarförbundet. Om Europadomstolen inte hade avvisat Hamnarbetarförbundets klagomål kunde vi ha fått en prövning av några av de utmärkande dragen i den svenska modellen: Hur förhåller sig minoritetsorganisationens och andrahandsavtalets svaga ställning samt inslaget av partsnominerade ledamöter i den rättsliga tvistelösningen till Europakonventionens regler om föreningsfrihet och rättvis rättegång? Hamnarbetarförbundet lär återkomma.

Niklas Selberg, docent
Lunds universitet

Vaccinklagomål avvisas av Europadomstolen

Brandmannen Pierrick Thevenon hade inte uttömt alla inhemska rättsmedel när han klagade till Europadomstolen över den franska lag som ålade personal inom offentliga verksamheter att vaccinera sig mot covid-19. Därför har domstolen avvisat klagomålet utan att pröva det i sak.

Beslutet innehåller en utförlig beskrivning av vad han hade behövt göra för att Europadomstolen skulle kunna behandla klagomålet. Såväl beslutet att stänga av honom utan lön som lagen som sådan kunde ha prövats i fransk förvaltningsdomstol. Där skulle han ha åberopat Europakonventionen och ange på vilket sätt han ansåg att den hade kränkts. Men det hade han alltså inte gjort.

Så småningom kommer kanske ändå ett ställningstagande från Europadomstolen till de olika regleringar om obligatorisk vaccination som antogs av medlemsländerna under pandemin. Flera liknande klagomål ligger fortfarande i domstolen (se *EU & arbetsrätt* nr 3/2021 s. 8).

Kerstin Ahlberg

Pierrick Thevenon mot Frankrike (appl. No 46061/21) Europadomstolens beslut den 6 oktober 2022

Krisinstrument får inte påverka...

forts. från s.1

kar på utövandet av de grundläggande rättigheter, inklusive strejkrätt eller frihet att strejka, så som de erkänns i medlemsstaterna. Dessa rättigheter kan också inbegripa rätt eller frihet att vidta andra åtgärder som omfattas av de särskilda systemen för relationerna mellan parterna på arbetsmarknaderna i medlemsstaterna.”

Men nu ska alltså den gamla förordningen upphävas för att ersättas av reglerna i *Single Market Emergency Instrument*. Covid 19-pandemin och Rysslands invasion i Ukraina har visat hur sårbar den inre marknaden och dess logistik-

kedjor är vid oförutsedda störningar, och hur mycket ekonomin och EU:s invånare förlitar sig på en fungerande inre marknad, förklarar kommissionen. Med förslaget till krisinstrument vill den därför angripa två problem som hänger ihop, nämligen hinder för den fria rörligheten för varor, tjänster och personer, och brist på sådana varor och tjänster som behövs i en kris.

Europafacket skrev i ett brev till kommissionen redan när den höll på att arbeta fram förslaget att det planerade instrumentet borde innehålla en likadan klausul som artikel 2 i jordgubbsförordningen. Kommissionen lyssnade, och när det färdiga förslaget lades fram försäk-

rade kommissionären för den inre marknaden, Thierry Breton, att det inte på något sätt skulle ingripa i rätten att vidta stridsåtgärder. En skrivning med den innebörden hade därför införts – i ingressen. Det räcker inte för EFS.

– Om kommissionen inte har för avsikt att undergräva rätten att vidta stridsåtgärder borde den inte tveka om att införa en klausul som skyddar strejkrätten i de bindande reglerna, säger Isabelle Schömann på EFS i en kommentar.

Fortsättning följer.

Kerstin Ahlberg

COM(2022) 459, 19 september 2022 Proposal for a regulation establishing a Single Market emergency instrument and repealing Council Regulation (EC) 2679/98

Gäller direktivet om kollektiva uppsägningar när arbetsgivaren vill försämra anställningsvillkor?

Gäller direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59) när en arbetsgivare erbjuder sina anställda fortsatt anställning – men på försämrade villkor? Det är innebörden av de frågor som den isländska *Landsréttur* har skickat till Efta-domstolen för att få ett rådgivande yttrande om EES-rättens innebörd.

Klagande i målet vid den isländska domstolen är tre fackförbund som organiserar civilingenjörer, datavetare respektive farmaceuter. Ett antal av deras medlemmar var anställda på Islands universitetssjukhus. I ett brev med rubriken ”uppsägning” meddelade sjukhuset sina anställda att deras avtal om regelbundet övertidsarbete sades upp. I stället skulle de få nya, tidsbegränsade avtal om regelbundet övertidsarbete. För vissa skulle ändringen medföra lönesänkningar på upp till 3,5 procent.

Twisten i målet handlar om ifall sjukhuset borde ha överlagt med de fackliga organisationerna och meddelat den isländska arbetsmarknadsmyndigheten enligt lagen om kollektiva uppsägningar innan förändringen genomfördes.

Nej, det behövdes inte, enligt arbetsgivaren. Lagen om kollektiva uppsägningar gäller enbart om arbetstagarna förlorar sin anställning och det hade de inte gjort här. Arbetsgivaren hade bara ändrat vissa anställningsvillkor.

De tre förbunden är av motsatt uppfattning. Det finns inget i lagen om kollektiva uppsägningar som säger att anställningen helt måste avslutas för att den ska bli tillämplig. Därför måste man tolka den med stöd av andra rättskällor som allmänna principer och praxis. Och utifrån arbetsrättens allmänna principer är det uppenbart att uppsägning av ett avtal inte nödvändigtvis innebär att anställningsförhållandet avslutas helt och hållet. Om arbetstagaren antar ett sådant erbjudande kommer anställningen inte att upphöra även om anställningsavtalet har avslutats. Den principen har återopats i decennier och det finns

många referenser till den i domar från Islands Högsta domstol, hävdar organisationerna.

Arbetsgivaren fick medhåll i första instans. Fackförbunden överklagade till Landsréttur som menade att det fanns anledning att be Efta-domstolen om ett rådgivande yttrande om tolkningen av direktivet om kollektiva uppsägningar. Direktivet omfattar visserligen inte

statsanställda som den här tvisten rör, men den lag som genomför direktivet på Island gäller både offentligt och privat anställda.

Kerstin Ahlberg

Request for an Advisory Opinion from the EFTA Court by Landsréttur dated 9 June 2022 in the case of Verkræðingafélag Íslands, Stéttarfélag tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélag Íslands v the Icelandic State (Case E-9/22)

Ingen dubbel ersättning för skadad filippinsk sjöman på danskt skepp

Danmarks högsta domstol, *Højesteret*, fann i ett avgörande att ett danskt försäkringsbolag inte är skyldigt att betala ut fullständig ersättning till en sjöman som redan blivit kompenserad av ett annat försäkringsbolag till följd av en utländsk dom.

Bakgrunden till målet var att en filippinsk sjöman hade drabbats av en olycka när han arbetade på ett danskflaggat fartyg. Danska myndigheter beslutade att tillerkänna honom arbetsskadeersättning med 104 560 danska kronor. Den ersättningen betalades av Ulykkesforsikringsfobundet for Dansk Søfart (UFDS). Senare beslutade en filippinsk domstol att fastställa sjömannens ”*disability grade*” till 10 enligt en standardiserad tabell. Han fick då rätt till ytterligare ersättning på 10 075 US dollar från det danska fartygets försäkringsbolag Skuld. År 2014 fastställde en dansk domstol att sjömannens arbetsförmåga var nedsatt med 85 procent. Hans livränta (*erhvervsevnetabserstatning*), som skulle betalas av UFDS, bestod dels av ett engångsbelopp om 600 000 kr, dels av en månatlig summa till dess han fyller 67 år.

Den fråga som Højesteret hade att ta ställning till var om Skuld skulle få ersättning från UFDS för det belopp som Skuld hade betalat till sjömannen till följd av den filippinska domen. För honom själv handlade det alltså om ifall den danska livräntan skulle minska med lika mycket. Enligt 29 § 2 st i

arbejdsskadesikringsloven är villkoret för avräkning att den andra ersättningen varit av samma art. Fem av sju domare i Højesteret menade att den filippinska ersättningen var av samma art och att den därför skulle avräknas. Som grund för sin slutsats anförde majoriteten att syftet med denna såväl som med den danska livräntan var att täcka framtida inkomstbortfall. De två skiljaktiga domarna menade i stället att den filippinska ersättningen inte var att jämföras med den danska livräntan eftersom den filippinska skadebedömningen var schabloniserad och inte tog hänsyn till vilken nedsättning av arbetsförmågan som skadan faktiskt innebar i det enskilda fallet.

**Erik Sinander, universitetslektor
Stockholms universitet**

Danmarks Højesterets mål BS-37060/2020-HJR, Ankestyrelsen mot Ulykkesforsikringsfobundet for Dansk Søfart och Assuranceforeningen Skuld, dom 27 april 2022

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.

Minimilönedirektivet antaget Danmark och Sverige röstade nej

Så har direktivet om tillräckliga minimilöner i EU till sist antagits. Den 4 oktober röstade 23 av 27 medlemsländer ja till den kompromiss som förhandlats fram med Europaparlamentet. Danmark och Sverige röstade som väntat emot och Ungern avstod.

I samband med att direktivet antogs gjorde några länder särskilda uttalanden. Ett par av dem är intressanta för nordiska läsare.

Den danska regeringen påpekade att den konsekvent har motsatt sig direktivet. Den uttalade sin uppskattning av de olika ordförandeskapens ansträngningar för att bemöta Danmarks farhågor, men kunde principiellt inte stödja direktivet. ”Danmark håller helt med om att alla arbetstagare i EU bör kunna leva ett anständigt liv för sin lön när de arbetar heltid. Detta mål måste uppnås med respekt för det faktum att lönesättning är en nationell befogenhet och med respekt för arbetsmarknadens parter autonomi.”

Även Österrike, där löner fastställs uteslutande genom kollektivavtal, understryker att lönesättning är en nationell befogenhet enligt artikel 153.5 i EUF-fördraget. Därför finns det endast rättslig grund för ett direktiv som skapar en förfaranderam, som inte kan tvinga medlemsstaterna att bevilja alla arbetstagare tillgång till minimilöneskydd. Mot den bakgrunden deklarerar Österrikes regering att den tolkar direktivtexten på följande sätt:

- Direktivet ger inte arbetstagarna individuella rättigheter.
- Skyldigheterna i fråga om tillräcklighet enligt direktivet är begränsade till lagstadgade minimilöner.
- Enligt direktivet anses löner som förhandlats fram av arbetsmarknadens parter alltid vara tillräckliga.
- Direktivet tillåter medlemsstaterna att införa lagstadgade minimilöner men ålägger dem inte att göra det.
- Direktivet tillåter medlemsstaterna att införa kollektivavtal

på områden där arbetsmarknadens parter inte har kommit överens om något sådant, men ålägger dem inte att göra det.

Sverige, som för tillfället har en

Varor framställda med tvångsarbete förbjuds på den inre marknaden

Varor som tillverkats med användning av tvångsarbete ska inte få förekomma på den inre marknaden och inte heller exporteras från EU. Det blir följden om Europeiska Kommissionen får gehör för sitt förslag om en ny förordning. Förslaget är ett led i kampen mot tvångsarbete, som idag omfattar nästan 28 miljoner människor i världen.

Eftersom olika medlemsstater har aviserat att de planerar att ta initiativ på området agerar nu kommissionen för att skapa gemensamma regler i hela EU. Den föreslår en förordning, som ju blir direkt tillämplig i medlemsstaterna utan särskilda genomförandeåtgärder.

Förbudet ska omfatta alla varor som till någon del tillverkats med tvångsarbete eller där detta förekommit på något stadium i tillverkningsprocessen på något ställe i värdeförädlingskedjan, inom eller utanför EU.

I alla medlemsstater ska särskilt utsedda myndigheter övervaka marknaden för att upptäcka brott mot förbudet. Med stöd av riskanalyser ska den nationella myndigheten till att börja med utreda och bedöma hur sannolikt det är att företag brutit mot förbudet mot försäljning av varor som tillverkats med tvångsarbete. Också varor som exporteras från EU och importeras hit ska undersökas. Här ska företagen få möjlighet att redogöra för vad de har gjort för att upptäcka, förebygga och minska eller avhjälpa risken för tvångsarbete genom sina policyer och anpassning till riktlinjer om tillbörlig aktsamhet i olika avseenden.

Om myndigheten efter denna övergripande bedömning får väl-

övergångsregering, gjorde trots sitt principiella motstånd mot direktivet inget liknande uttalande.

Kerstin Ahlberg

Direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (ännu ej publicerat i EU:s officiella tidning)

12616/22 ADD 1 REV 2 I/A-punktsnot från Rådets generalsekretariat

grundad anledning att misstänka överträdelse av förbudet ska den utreda varan och företaget närmare. Stränga och korta tidsfrister gäller för utredningen som ska bedrivas snabbt. Finner myndigheten att förbudet överträtts ska den aktuella varan förbjudas och dras tillbaka från utbudet på marknaden, samt förverkas på företagets bekostnad. Tullmyndigheterna ska hindra import och export av varor som tillverkats med tvångsarbete.

Medlemsstaternas myndigheter ska informera kommissionen om alla beslut om förbud mot varor. Dessa beslut blir giltiga i alla medlemsstater.

En allmänt tillgänglig databas ska byggas upp på EU-nivå som ska kunna visa på situationer i vilka särskilda risker för tvångsarbete föreligger. Medlemsstaternas myndigheter ska också informera varandra och samverka. Kommissionen åtar sig att skapa riktlinjer för tillämpningen av den nya förordningen och ett nätverk som ska främja insatserna mot tvångsarbete.

Definitionen av tvångsarbete hämtar kommissionens förslag från ILO:s konventioner nr 29 från 1930 och nr 105 från 1957 samt protokollet nr 203 från 2014. Alla medlemsstater har ratificerat dessa instrument. Bifalls lagförslaget uppstår ett nytt verktyg i kampen mot tvångsarbete som fokuserar på varumarknaden och som kompletterar det förbud mot tvångsarbete som gäller på arbetsmarknaden.

**Niklas Selberg, docent
Lunds universitet**

COM(2022) 453 den 14 september 2022 förslag till förordning om förbud mot produkter som tillverkats genom tvångsarbete på unionens marknad

Så vill kommissionen behandla kollektivavtal för egenföretagare

EU:s konkurrensrätt hindrar inte att vissa egenföretagare förhandlar kollektivt med sina motparter eller ingår kollektivavtal. Det menar Europeiska kommissionen som nu har antagit riktlinjer för tillämpningen av funktionsfördragets artikel 101, som förbjuder konkurrensbegränsande avtal mellan företag.

Riktlinjerna omfattar egenföretagare utan anställda vilkas verksamhet primärt är att sälja tjänster som de själva utför. Kommissionens initiativ bygger på utgångspunkten att denna grupp av egenföretagare eller uppdragstagare har svårt att påverka sina arbetsvillkor och att de, till följd av svag förhandlingsposition, står i beroendeställning till sin motpart. Även om dessa egenföretagare använder egna arbetsredskap, exempelvis verktyg eller musikinstrument, är riktlinjerna tillämpliga på dem. Däremot omfattas inte verksamhet som endast går ut på att dela eller hyra ut egendom eller tillgångar eller att sälja begagnade saker.

Dessutom omfattas endast kollektiva förhandlingar med de företag som egenföretagarna arbetar för (motparter) och endast kollektivavtal om arbetsvillkor, som olika typer av ersättning för arbetet, arbetstid, schemaläggning, ledighet, arbetsplats, arbetsmiljö, försäkringar samt förutsättningar för att avsluta arbetsrelationen.

Kollektiva förhandlingar eller avtal som går utöver regleringen av arbetsvillkor omfattas inte i den delen. Det går alltså inte att sluta avtal om prissättningen i relation till slutkunderna, och det strider alltså mot konkurrensrätten om egenföretagare kommer överens om att dela upp marknader geografiskt mellan sig. Sak samma om de kommer överens om att inte utföra mer än en viss mängd arbete per dag eller dylikt, eftersom sådana överenskommelser inte är ett resultat av förhandlingar mellan egenföretagarna och deras motparter.

Kommissionens tolkning av EU:s konkurrensrätt innebär att

följande grupper ska anses falla utanför förbudet mot konkurrensbegränsande avtal mellan företag:

1. Ekonomiskt beroende egenföretagare, det vill säga de som endast eller övervägande har en motpart och som är underordnade denne. Dessa egenföretagare integreras i praktiken i huvudmannens verksamhet. Ekonomiskt beroende i denna mening är för handen om egenföretagaren under ett eller två år i genomsnitt har minst 50 procent av sina arbetsinkomster från en och samma motpart.

2. Egenföretagare som arbetar sida vid sida med motpartens arbetstagare, det vill säga de som utför liknande arbete som arbetstägarna och som är jämförbara med dem. Denna grupp arbetar under motpartens arbetsledning och tar ingen affärsrisk.

3. Egenföretagare som förmedlar sitt arbete genom digitala arbetsplattformar. Denna grupp är beroende av plattformarna för att nå kunder, men kan inte påverka avtalsvillkoren med plattformen. Riktlinjerna är tillämpliga då plattformen organiserar arbetet genom att matcha utbud och efterfrågan och hanterar vissa uppgifter med anledning av transaktionen, exempelvis att administrera betalningen.

Riktlinjerna slår även fast att Europeiska kommissionen inte kommer att ingripa mot kollektiva förhandlingar och kollektivavtal som ingås av vissa grupper av egenföretagare som inte är jämförbara med arbetstagare, men som likväl till följd av svag förhandlingsposition har svårt att påverka sin arbetsituation. Det handlar om två typer:

1. Kollektivavtal ingångna mellan egenföretagare och ekonomiskt starka motparter. Det krävs att det råder en viss typ av obalans i förhandlingsstyrka mellan parterna, antingen genom att motparten representerar hela branschen, eller har en omsättning på över 2 miljoner euro eller fler än tio anställda.

2. Egenföretagare som har rätt att ingå kollektivavtal enligt nationell lag eller EU-rätten. Här

kan det handla om undantag för branscher eller yrken eller generella regler om uppdragstagares rättigheter.

Riktlinjerna harmoniserar inte de nationella begreppen för arbets- eller uppdragstagare respektive kollektivavtal. De är i och för sig generellt tillämpliga på arbetsmarknaden, men kan antas komma att bli särskilt viktiga vid arbete förmedlat via plattformar. Det aktuella initiativet ska ses som en del av Kommissionens initiativ kring arbete i gig-ekonomin som inbegriper ett förslag till direktiv om bättre arbetsvillkor vid plattformarbete samt icke-bindande regler för medlemsstater och plattformsföretag om digitaliseringen av arbetslivet (*EU & arbetsrätt* nr 4/2021, s. 4).

Till sist: Kommissionens riktlinjer kan (givetvis) inte binda EU-domstolen. Den är alltid den högsta uttolkaren av EU-rätten.

**Niklas Selberg, docent
Lunds universitet**

C(2022) 6846 Meddelande från kommissionen den 29 september 2022 Riktlinjer för tillämpning av unionens konkurrensrätt på kollektivavtal som rör arbetsvillkoren för egenföretagare utan anställda



NYA MÅL

Likabehandling mellan könen
C-184/22, IK och C-185/22, CM mot KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

Innebär artikel 157 i EUF-fördraget och direktivet om likabehandling mellan könen (2006/54) att en bestämmelse enligt vilken övertidstillägg endast betalas för tid som har arbetats utöver en heltidsanställd arbetstagares ordinarie arbetstid att heltidsanställda och deltidsanställda behandlas olika?

Semester
C-206/22, TF mot Sparkasse Südpfalz

Hindrar arbetstidsdirektivet (2003/88) att villkoren för rätt till semester anses ha uppfyllts också när arbetstagaren under en godkänd semester drabbas av en karantän beslutad av staten och därför inte kan utöva denna rätt utan inskränkningar?

Minoritetsorganisation kan inte kräva att egna kollektivavtalet tillämpas

Kan det vara förenligt med föreningsfriheten att enbart tillämpa det kollektivavtal som slutits av den fackförening som har flest medlemmar på en arbetsplats? Nej, menade tre tyska minoritetsorganisationer och några av deras medlemmar i ett klagomål till Europadomstolen. Jo, det kan det visst vara, slår Europadomstolen fast i en ny dom.

Enligt tysk rätt kan ett företag förhandla med flera fackföreningar på en affärsenhet och träffa flera kollektivavtal. År 2015 antogs emellertid en ny lagstiftning som innebär att om dessa kollektivavtal står i konflikt med varandra ska det kollektivavtal som träffats av den största organisationen tillämpas. Övriga ska inte ha någon verkan.

Inför Europadomstolen anförde de klagande att den tyska regeln om kollektivavtalskonkurrens utgjorde ett allvarligt ingrepp i deras rättigheter enligt artikel 11 i Europakonventionen eftersom lagen gjorde att de inte längre hade möjlighet att träffa kollektivavtal som tillämpades i företag där en annan fackförening hade fler medlemmar och att arbetsgivarna inte ville förhandla med dem. Ingreppet var inte proportionerligt eftersom minoritetsorganisationerna inte kompensades i tillräcklig utsträckning för intrånget. Åtgärderna inkräktade på deras oberoende och gjorde dem mindre attraktiva för tänkbara medlemmar, menade de.

Den tyska regeringen och de intervenerande tyska organisationerna, bland annat den fackliga centralorganisationen DGB och de privata arbetsgivarnas centralorganisation BDA, menade att regleringen på ett rimligt sätt balanserade de motstående intressena.

Europadomstolen konstaterar inledningsvis att bestämmelsen om kollektivavtalskonkurrens utgör ett ingrepp i artikel 11.1, som innefattar en rätt till kollektiva förhandlingar, inte minst eftersom den kan leda till att fackföreningarna måste avslöja antalet medlemmar vid tvist om vilken organisation som

är störst och därmed avslöja sin styrka när stridsåtgärder aktualiseras. Ingreppet var föreskrivet i lag och ansågs tillgodose ett legitimt ändamål. Syftet med lagstiftningen är bland annat att säkerställa ett rimligt och rättvist kollektivavtalssystem genom att förhindra att fackföreningar för anställda i nyckelpositioner förhandlar fram särskilda kollektivavtal till nackdel för andra anställda. Syftet är därmed att skydda andras rättigheter, dvs rättigheter för arbetstagare som inte har nyckelpositioner och deras fackföreningar samt arbetsgivarens intressen. Domstolen värderar dessa syften högt, då de avser att stärka hela kollektivavtalssystemet och därmed facklig föreningsfrihet som sådan.

När det gäller frågan om ingreppet kan anses vara proportionerligt upprepar domstolen sin etablerade hållning till ingrepp i den fackliga föreningsfriheten. Staterna har ett stort handlingsutrymme när det gäller hur facklig frihet och skydd av fackliga medlemmars intressen bäst ska tillvaratas. Det förklaras av de känsliga sociala och politiska överväganden som måste göras för att uppnå balans mellan arbetstagarernas och arbetsgivarnas intressen, och av de stora skillnader som råder mellan de nationella systemen inom detta område.

Två vägledande principer styr domstolens bedömning av om ingreppet är proportionellt. För det första bedöms hur staten totalt sett skyddar facklig frihet inom ramen för sin bedömningsmarginal. För det andra accepterar domstolen inte åtgärder som påverkar den fackliga frihetens grundvalar. Det står dock klart att grundvalarna inte omfattar en rätt att teckna kollektivavtal och att stater är fria att organisera kollektiva förhandlingar så att särskild status ges till de mest representativa fackföreningarna, förutsatt att de som inte ges tillfälle att förhandla hörs på annat sätt.

I det aktuella fallet kan den part vars kollektivavtal åsidosätts anta det tillämpliga kollektivav-

talet. Minoritetsfacken kan också fortsätta att framföra krav och göra framställningar till arbetsgivaren å sina medlemmars vägnar, att förhandla med arbetsgivaren och träffa kollektivavtal. Föreningsfrihetens grundvalar påverkas därmed inte. Europadomstolen lyfter fram de ändringar i den tyska lagen som innebär att majoritetsorganisationen måste beakta minoritetsorganisationernas medlemmars intressen i det tillämpliga kollektivavtalet, att avslöjande om antalet medlemmar om möjligt bör undvikas och att minoritetsorganisationens rätt att vidta stridsåtgärder kvarstår. Domstolen påtalar också att de flesta medlemsstater har system som förhindrar tillämpningen av konkurrerande kollektivavtal. Även system som enbart ger de mest representativa fackföreningarna rätt att träffa kollektivavtal, system som alltså är mer begränsande än det aktuella, har ansetts förenliga med skyddet för föreningsfriheten enligt ILO:s konventioner och Europarådets sociala stadga. Sammanfattningsvis utgör den tyska regleringen om kollektivavtalskonkurrens inte en orättfärdig inskränkning av de klagandes föreningsfrihet.

Två av sju domare var skiljaktiga och ansåg att en kränkning av artikel 11 ägt rum.

Petra Herzfeld Olsson

Case of Association of civil servants and Union for collective bargaining and others v. Germany (Applications nos 815/18 and 4 others) Europadomstolens dom den 5 juli 2022



NYA MÅL

Bemanningsarbete/ företagsöverlåtelse

C-244/22, NQ mot Mara-Tóni Bt. Foudre Kft. och Tasavill Bt.

Ett antal arbetstagare som är anställda av ett företag arbetar i själva verket för en av företagets uppdragsgivare. Frågan är för det första om de omfattas av direktivet om uthyrning av arbetstagare (2008/104) och för det andra om det har skett en övergång av verksamhet enligt företagsöverlåtelседirektivet (2001/23).

Okänslig och respektlös trakasseritutredning kränkte den utsattas privatliv

Betydande brister i de rumänska myndigheternas hantering av en kvinnas anmälan om sexuella trakasserier kränkte hennes rätt till privatliv. Det konstaterar Europadomstolen för mänskliga rättigheter i en dom.

Kvinnan arbetade som städerska på en järnvägsstation. Hon anmälde sin chef för att han under två år ska ha försökt tvinga sig på henne. När hon avvisade hans närmanden hade han hotat henne och till sist tvingades hon bort från jobbet. Åklagarmyndigheten inledde en förundersökning men den lades ner. Kvinnan överklagade till domstol som gick på åklagarens linje. I sin anmälan till Europadomstolen hänvisade hon till artikel 6 i Europakonventionen med motiveringen att myndigheternas agerande berövat henne en rättvis prövning. Domstolen ansåg dock att klagomålet skulle prövas mot artikel 8 om rätten till privatliv.

Enligt Europadomstolen var gällande rumänsk lagstiftning utformad på ett sådant sätt att den i och för sig kunde erbjuda tillräckligt skydd för rätten till privatliv. I det här fallet fanns det dock brister i hanteringen av bevisningen och hur kvinnan hade behandlats under förundersökningen. Både åklagarmyndigheten och den lokala domstolen ansåg det visat att chefen hade utfört de handlingar som kvinnan berättat om, men att rekvisiten för sexuella trakasserier inte var uppfyllda. Något som båda instanserna framhöll var att kvinnan inte kunnat visa att hon känt sig hotad eller förödmjukad. De byggde sin slutsats bland annat på att kvinnan inte låtit generas i de inspelningar av samtal med chefen som hon gjort och att hon enligt vittnesmål endast varit ledsen och upprörd efter vissa möten med chefen men inte efter andra.

Enligt Europadomstolen framgick inte grunden för myndigheternas beslut av materialet. I åklagarmyndighetens beslut återgavs endast bevisningen, utan någon förklaring till vilka slutsatser åkla-

garen dragit av den. Myndigheten verkade inte ha tagit någon hänsyn till det speciella sammanhang som sexuella trakasserier oftast utspelas i – det vill säga att de ofta sker bakom stängda dörrar och mellan personer som har någon form av relation till varandra – något som gör det svårt att bevisa vad som har hänt. Den maktobalans som fanns mellan chefen och kvinnan verkade inte ha beaktats. Myndigheterna tog inte heller initiativ till att utreda vilken effekt chefens agerande haft på kvinnan. Europadomstolen nämner att en psykolog till exempel hade kunnat göra en bedömning av hur kvinnan mårde. Slutligen var det inte utrett om det fanns skäl för kvinnan att falskeligen anklaga sin chef för trakasserier som några vittnen hade antytt. Sammanfattningsvis ansåg Europadomstolen att det fanns brister i underlaget för åklagarmyndighetens beslut. Dessa brister hade inte heller avhjälpats av chefsåklagare eller domstol.

Vad gäller behandlingen av kvin-

nan innehöll åklagarens beslut en detaljerad redogörelse för chefens beskrivning av kvinnans privatliv och insinuationer om varför hon gjort anmälan. Europadomstolen menade att det inte fanns fog för denna utförliga redogörelse. Domstolens slutsats var att åklagarmyndighetens agerande var okänsligt och respektlöst, och att det hade varit stigmatiserande för kvinnan. Under förundersökningen hade kvinnan dessutom tvingats konfrontera sin misstänkte förövare utan att det gavs någon förklaring till varför mötet behövdes. Europadomstolen menade att värdet av ett sådant möte måste vägas mot offrets utsatthet och i en sådan situation måste myndigheterna skydda den som misstänkts ha utsatts så att dennas integritet inte kränks.

Sammantaget ansåg Europadomstolen att det fanns sådana betydande brister i hanteringen av kvinnans anmälan att Rumänien brutit i sina skyldigheter i enlighet med artikel 8.

Caroline Johansson

C. v. Romania (application no. 47358/20), Europadomstolens dom den 30 augusti 2022

Olika lönetillägg vid nattarbete kan inte angripas med rättighetsstadgan

Enligt det kollektivavtal som gällde på Coca Colas fabrik i Tyskland var lönetillägget för dem som regelbundet arbetade natt lägre än för dem som hade oregelbundet nattarbete. Två arbetstagare menade att olikheten i ersättning stred mot artikel 20 om likhet inför lagen i EU:s rättighetsstadga. EU-domstolen slog i domen C 257/21 och C 258/21 emellertid fast att kollektivavtalsregleringen inte kunde ifrågasättas med stöd av stadgan. Den främsta anledningen var att arbetstidsdirektivet (2003/88) inte innehåller några bestämmelser om ersättning och att kollektivavtalsreglerna därmed inte innebar något genomförande av direktivet. Stadgan är nämligen, enligt artikel 51.1 tillämplig endast när medlemsstaterna tillämpar unionsrätten.

I resonemanget om varför reg-

lerna om lönetillägg inte kan anses genomföra EU-rätten finns en intressant formulering från domstolen. Domen meddelades den 7 juli 2022, alltså efter det att ministerrådet och parlamentet enats om direktivet om tillräckliga minimilöner i EU (se *EU & arbetsrätt* 2/2022 s 4). EU-domstolen skriver (min kursivering): ”Enligt artikel 153.5 FEUF ska denna artikel dessutom inte tillämpas på löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout. Detta undantag motiveras av den omständigheten att arbetsmarknadens parter på nationell nivå har rätt att genom avtal fastställa lönenivåer, och denna fråga omfattas även av medlemsstaternas befogenhet på området. Det har således ansetts lämpligt att, på unionsrättens nuvarande stadium, undanta faststäl-

forts. på s. 8

PORTO
BETALT

Posttidning-B

Juridiska Institutionen, Stockholms universitet
SE-106 91 STOCKHOLM
Sverige

Välkommen avhandling om arbetsmiljörätten

Johan Holm: Ett hållbart arbetsliv. Arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering. Skrifter från juridiska institutionen vid Umeå universitet, Nr 47, 2021 (385 sidor).

den svenska juridiska forskningen har arbetsmiljöregler behandlats ganska sparsamt. Det är därför välkommet med en ny avhandling på området. Johan Holm tar ett helhetsgrepp på arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter när det gäller kvaliteten på arbetsmiljön och rehabilitering; regler som syftar till att arbetstagare ska ha en god arbetsmiljö där man ska kunna vara verksam under ett långt arbetsliv.

Avhandlingen belyser ett komplicerat regelsystem, som skär genom flera olika delar av den svenska rätten. Här behandlas regler inom

förvaltningsrätt, straffrätt och den arbetsrättsliga delen av civilrätten. EU-rätt i form av direktiv på området berörs också. Lagreglerna om arbetsmiljö är ofta utformade som ramlagstiftning. Det finns en mängd myndighetsföreskrifter om arbetsmiljö. Många regler är målsättningar eller anger olika procedurer som ska följas. Ett antal regler är utformade som avvägningsnormer mellan olika inblandade intressen. Regelverket är inte helt lättillgängligt och det är inte alltid helt klart hur långt arbetsgivarens (och andras) skyldigheter sträcker sig.

Holm har valt ett teoretiskt ramverk som möjliggör en systematisk behandling av materialet. Han gör en uppdelning i proaktiva krav – som grundläggande arbetsmiljökrav på bl.a. samverkan och systematiskt

arbetsmiljöarbete, arbetsplatsens utformning, arbetsutrustning och krav som gäller särskilda risker – och reaktiva krav, som handlar mycket om rehabiliteringsåtgärder. Holm behandlar de förutsättningar som måste vara uppfyllda för att det ska gå att rättsligt genomdriva de proaktiva och reaktiva kraven. Genomdrivande av reglerna kan ske genom förelägganden och förbud, sanktionsavgifter, straffrättsliga sanktioner och civilrättsligt genomdrivande som kan kopplas till avtalsbrott, anställningsskydd eller diskriminering.

Det är ett omfattande och komplext material som Holm fört samman. Det finns frågor där han noterar att det finns en avvägning mellan olika intressen, eller att det finns problem med reglerna, men där han inte fullföljer sitt resonemang. Med tanke på alla de frågor som väcks i avhandlingen får författaren dock anses ursäktad för att han ibland låter läsaren förbli i ovisshet.

Holm visar i sin avhandling på samspelet mellan kraven på arbetsmiljö och rehabilitering och de möjligheter som finns till rättsligt genomdrivande och konstaterar att reglerna utformning är viktig för att målet om ett hållbart arbetsliv ska kunna genomföras. Avhandlingen är välskriven, systematisk och tydlig och bör kunna vara till nytta, både för dem som arbetar med arbetsmiljöfrågor i praktiken och för dem som har ett mera teoretiskt intresse för arbetsmiljöreglering.

Birgitta Nyström

Olika lönetillägg vid nattarbete...

forts. från s. 7
lande av lönenivåer från en harmonisering [...]”.

Formuleringen är hämtad från tidigare domar och en undran är hur EU-rättens ”nuvarande stadium” kan ändras. Enligt min mening är det något som fordrar fördragsändring, men det framstår som möjligt att i vart fall argumentera för att det har ändrats om det har tillkommit sekundärrätt – alltså ett direktiv om minimilön – som reglerar frågan.

Det är en fråga som EU-domstolen kan få återvända till om arbetsmarknadsparterna i Sverige och Danmark står fast vid sin avsikt att försöka bekämpa ett stundande minimilönedirektiv också med rättsliga medel.

**Erik Sjödin, docent
Institutet för social forskning**

C 257/21 och C 258/21 Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH mot L.B. och R.G., dom den 7 juli 2022

EU & arbetsrätt ges ut av Institutet för social civilrätt vid Stockholms universitets juridiska institution i samarbete med Svenska handelshögskolan i Helsingfors, Handelshøgskolen i Köpenhamn, Helsingfors universitet, Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning, Oslo universitet, Köpenhamns universitet, Lunds universitet, Umeå universitet, Uppsala universitet, Handelshøgskolen BI och Aarhus universitet. **Redaktör och ansvarig utgivare:** Kerstin Ahlberg kerstin.ahlberg@juridicum.su.se. **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:** 7 oktober 2022 **Nästa nr kommer:** december 2022. **Tryckeri:** E-print **ISSN** 1402-3008