

## Kollektivavtal om bemanningsarbete måste kunna prövas i domstol

**E**tt kollektivavtal som innebär att uthyrda arbetstagare får lägre lön än de skulle ha haft om de varit direkt anställda i kundföretaget måste ge arbetstagarna någon förmån som kompenserar dem för denna särbehandling. Ett sådant kollektivavtal måste också kunna prövas av domstol för att säkerställa att det uppfyller kraven i direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (2008/104). Det slår EU-domstolen fast i en färsk dom.

Målet rörde en kvinna som var anställd av bemanningsföretaget Timepartner Personalmanagement och hyrdes ut till ett detaljhandelsföretag som orderhanterare. De som var anställda i detta hade en timlön på 13,64 euro enligt kollektivavtalet för detaljhandeln. Enligt kollektivavtalet för bemanningsanställda som kvinnan själv omfattades av fick hon bara 9,23 euro i timmen. Det kollektivavtalet innehöll alltså ett undantag från den likabehandlingsprincip som finns i bemanningsdirektivets artikel 5.1. Och sådana undantag är tillåtna enligt artikel 5.3, förutsatt att "det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag [samtidigt] respekteras".

Med motiveringen att kollektivavtalet för bemanningsanställda inte var förenligt med direktivet väckte kvinnan talan och krävde att få mellanskillnaden mellan den lön som hon hade fått, och den som hon skulle ha fått om hon varit anställd i kundföretaget. Två instanser avslög hennes talan och målet

gick ända upp till Tysklands federala arbetsdomstol Bundesarbeitsgericht. Den ställde en rad frågor till EU-domstolen om innebörden av villkoret att det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag respekteras.

EU-domstolen konstaterar att syftet med direktivet är att skydda bemanningsanställda och förbättra kvaliteten på deras arbete genom att garantera att likabehandlingsprincipen tillämpas på dem. Syftet specifikt med artikel 5.3 är att medlemsstaterna "på ett flexibelt sätt [ska] kunna klara av arbetsmarknadsparternas mångfald och de skilda förbindelserna mellan arbetsmarknadens parter" genom att ge dessa möjlighet att fastställa arbets- och anställningsvillkor för uthyrda arbetstagare. Räckvidden av undantagsmöjligheten är dock begränsad till vad som är absolut nödvändigt för att skydda det intresse som ligger bakom denna.

Om kollektivavtal som gör undantag från likabehandlingsprincipen ska respektera det "övergripande skyddet" av de uthyrda arbetstagarna måste dessa ges fördelar som kompenserar för särbehandlingen, om de två syftena att skydda uthyrda arbetstagare och att respektera arbetsmarknadsparternas mångfald ska förenas. Och dessa fördelar måste vara knutna till de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren, det vill säga arbetstid, övertid, raster, viloperioder, nattarbete, helgdagar och lön, fortsätter domstolen.

Den tolkningen stöds också av

det sammanhang i vilken artikel 5.3 ingår, enligt domstolen. Enligt artikel 5.2 får nämligen medlemsstaterna också tillåta undantag från likabehandlingsprincipen när det gäller lön om arbetstagaren har en tillsvidareanställning med bemanningsföretaget och fortsätter att få

- **Danmark utmanar direktiv s. 2**
- **Enighet om lönetransparens s. 4**
- **Tyska fack vann mot SE-bolag s. 6**
- **Svartlistning av lärare godtogs s. 7**

lön mellan uppdragen. Medlemsstaterna kan alltså tillåta att bemanningsanställda ges lägre lön än de anställda i kundföretaget, men bara på villkor att denna nackdel kompenseras genom en fördel som är knuten till samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor. Då vore det paradoxalt om arbetsmarknadens parter kunde göra samma sak utan att deras kollektivavtal innehåller en kompenserande fördel när det gäller dessa grundläggande villkor, blir EU-domstolens slutsats.

Slutligen ville Bundesarbeitsgericht veta i vilken utsträckning den här typen av kollektivavtal kan bli föremål för rättslig prövning, med hänsyn till artikel 28 om rätt att

*forts. på s.2*



Nordiska  
ministerrådet

EU & arbetsrätt får ekonomiskt stöd  
av Nordiska Ministerrådet

## Danmark tar minimilönedirektivet till EU-domstolen, Sverige genomför det men Norge och Island omfattas inte

**D**anmarks nyttillträdda regering kommer att väcka talan i EU-domstolen för att få direktivet om tillräckliga minimilöner (2022/2041) ogiltigförklarat. Den svenska regeringen tänker däremot inte göra det, trots att även den röstade emot direktivet. Och i Norge och Island behöver det inte genomföras alls. I Finland har direktivet hela tiden varit i huvudsak okontroversiellt.

Danskarnas avsikt att ta direktivet till EU-domstolen framgår av en kortfattad punkt på sidan 14 i det *Regeringsgrundlag* som den nya koalitionsregeringen lade fram den 14 december. Nyheten fick omedelbart företrädare för svenska fackliga organisationer att kräva att Sverige skulle göra gemensam sak med Danmark. Men Sveriges biträdande arbetsmarknadsminister Paulina Brandberg hade i en intervju på Altinget.se redan tidigare meddelat att regeringen inte tänkte väcka ogiltighetstalan. Enligt ministern hade regeringen under senare delen av förhandlingarna om direktivet fått gehör för några av sina och de svenska parternas viktigaste syn-

punkter, och förhandlingsresultatet skulle nu gå att hantera utan att man behöver göra några ingrepp i den svenska lönebildningsmodellen.

Den 15 december tillsatte regeringen följaktligen en utredning om hur direktivet ska genomföras i Sverige. Utredare är Carina Gunnarsson, tidigare generaldirektör för Medlingsinstitutet. Enligt kommittédirektiven (Dir. 2022:140) ska utgångspunkten vara att den svenska arbetsmarknadsmodellen ska värnas med fullständig respekt för arbetsmarknadens parter autonomi och deras rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal. Det ingår inte i uppdraget att föreslå några andra åtgärder än vad som är nödvändigt för att EU-direktivet ska kunna genomföras. Utredningen ska vara klar den 23 juni 2023.

För Danmarks regering brådskar det nu att lämna in stämningssökan. Det måste göras före den 18 januari. Formellt är det inte uteslutet att den svenska regeringen intervenerar på danskarnas sida i ett senare skede – förslagsvis när Spanien har tagit över ordförande-

skapet i EU från Sverige. Frågan är bara om det är politiskt gångbart.

Situationen för Norge och Island är annorlunda. De flesta EU-direktiv som handlar om arbetsrätt blir också en del av EES-avtalet och ska följaktligen genomföras också där (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2022 s. 3) och även i Norge har kritiken mot minimilönedirektivet varit massiv. Men Norges regering har nu dragit en lättadens suck: Eftersom direktivet inte var märkt som EES-relevant när det publicerades i EU:s officiella tidning drar regeringen slutsatsen att Europeiska kommissionen anser att rättsakten faller utanför EES-avtalet. Det sammanfaller med den preliminära rättsliga bedömning som Norge själv har gjort, heter det i ett pressmeddelande.

Den uppjagade debatten övriga Norden saknar helt motsvarighet i Finland. Finland har redan från första början välkomnat direktivet (se *EU & arbetsrätt* nr 3–4/2020 s. 2).

**Kerstin Ahlberg**

## Kollektivavtal om bemanningsarbete...

*forts. från s.1*

förhandla och ingå kollektivavtal i EU:s stadga om grundläggande rättigheter och skäl 19 i bemanningsdirektivet. Det senare säger att direktivet inte påverkar arbetsmarknadens parter självbestämmanderätt och inte heller relationerna dem emellan, t.ex. rätten att förhandla och sluta kollektivavtal.

Utöver dessa bestämmelser tillägger domstolen att EU enligt artikel 152 i EUF-fördraget ska underlätta dialogen mellan arbetsmarknadens parter med respekt för deras självständighet. Den påpekar också att dessa har ett stort utrymme för skönmässig bedömning när de fastställer vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå de social- och arbetsmarknadspolitiska mål som de strävar efter.

Samtidigt begränsas deras utrymme för skönmässig bedömning av deras skyldighet att säkerställa att unionsrätten iakttas. Följaktligen är medlemsstaterna och deras domstolar skyldiga att se till att kollektivavtal som tillåter sådan särbehandling som målet handlar om säkerställer "det övergripande skyddet" av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Sådana kollektivavtal ska alltså kunna bli föremål för en effektiv domstolsprövning i syfte att kontrollera om arbetsmarknadens parter har uppfyllt sin skyldighet enligt direktivet, slutar EU-domstolen.

Domen har emotsetts med spänning - och bävan - av arbetsgivarorganisationer och fackförbund i Norden. Att en domstol ska gå in och värdera det materiella innehåll-

let i ett kollektivavtal är främmande för traditionen i våra länder.

Att detta skulle kunna bli konsekvensen av skrivningen om "det övergripande skyddet" i artikel 5.3 förutsågs av parterna när bemanningsdirektivet förhandlades fram, och de stred förgäves för att reservationen skulle strykas. En likadan reservation har senare också tagits in i artikel 14 i direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor (2019/1152). Den fackliga sidan fick ge upp motståndet mot den med hänsyn till kolleger i andra medlemsländer där de fackliga organisationerna inte är lika starka som här och det finns problem med "gula" fackföreningar.

**Kerstin Ahlberg**

C-311/21 CM mot TimePartner Personalmanagement GmbH, dom den 15 december 2022



## Direktiv om företagens hållbarhetsrapportering antaget

**N**u skärps reglerna om krav på vissa stora företags och koncerners tillhandahållande av icke-finansiell information, eller hållbarhetsinformation, sedan direktiv 2022/2464 om företagens hållbarhetsrapportering har antagits.

Kommissionens förslag till direktiv lades fram i början av 2021 (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2021 s. 5). Syftet med reglerna är att underlätta för alla, inte minst sparare, kapitalförvaltare och anställda och fackföreningar, som bättre vill förstå de risker och möjligheter som hållbarhetsfrågor medför för investeringar, liksom investeringarnas inverkan på människor och miljö. På så sätt ska investeringsbeslut kunna beakta risker för människor, miljö och klimat.

Stora företag samt små och medelstora börsnoterade företag, är skyldiga att lämna hållbarhetsrapportering. Mikroföretag omfattas således inte. Hållbarhetsrapporten ska lämnas i förvaltningsberättelsen och granskas av revisor. Skyldigheterna är något mindre för små och medelstora företag. Skyldigheten att hållbarhetsrapportera gäller också på koncernnivå: Moderföretag ska således informera om koncernens inverkan på hållbarhet.

Hållbarhetsrapporten ska omfatta beteenden, risker och möjligheter när det gäller hållbarhetsfrågor, planer för att säkerställa att affärsmodellen bidrar till Parisavtalets mål om att begränsa den globala uppvärmningen till 1,5° C och uppnå klimatneutralitet senast 2050 samt mål för att minska utsläpp av växthusgaser. Dessutom ska företags policy för hållbarhet redovisas tillsammans med information om företagsledningens sakkunskap och kompetens om hållbarhet. Informationen ska vara både tillbakablickande och framåtsyftande samt kvalitativ och kvantitativ.

Företagen ska beskriva sitt förfarande för tillbörlig aktsamhet, och ”den huvudsakliga faktiska eller potentiella negativa inverkan som kan kopplas till företagets egen

verksamhet och till dess värdekedja, inbegripet dess produkter och tjänster, affärsförbindelser och leveranskedja, åtgärder som vidtagits för att identifiera och övervaka denna inverkan”. Företag måste således samla in och rapportera om information från andra företag längre ner i värdekedjan.

Dessutom måste företagen beskriva alla åtgärder som de vidtagit för att förebygga, begränsa, avhjälpa eller stoppa faktisk eller potentiell negativ inverkan, och resultatet av dessa åtgärder. Det är alltså dessa förfaranden som utgör tillbörlig aktsamhet i när det gäller hållbarhet.

Företagsledningen ska informera arbetstagarrepresentanterna på lämplig nivå och med dem diskutera relevant information och metoder för att få och kontrollera hållbarhetsinformation. Arbetstagarrepresentanternas uppfattning ska i tillämpliga fall meddelas företagsledningen.

Företagsstyrningsrapporten ska beskriva bolagets mångfaldspolicy med avseende på jämställdhet och andra aspekter som till exempel ålder, funktionsnedsättning eller utbildnings- och yrkesbakgrund samt mål, hur policyn har genomförts och resultaten av den. Om ingen policy finns ska detta motiveras.

Direktivet ska till största delen vara genomfört i medlemsstaterna den 6 juli 2024.

Regelverket anknyter till EU:s Den europeiska gröna given samt den internationella regleringen kring hållbarhet i bland annat FN:s Agenda 2030, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, FN:s mål för hållbar utveckling, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och OECD:s riktlinjer om tillbörlig aktsamhet för ansvarsfullt företagande.

De nya redovisningsreglerna är långtgående både i fråga om vilka ämnen som rapporteringen ska ta upp och utsträckningen ner i värdekedjan. Reglerna är omstridda i bolagsrättsliga sammanhang. Det

återstår att se hur de kommer att tillämpas och vilken nytta offentliggörande av omfattande hållbarhetsinformation kan ha på samhällsutvecklingen.

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

Direktiv (EU) 2022/2464 av den 14 december 2022 om ändring av förordning (EU) nr 537/2014, direktiv 2004/109/EG, direktiv 2006/43/EG och direktiv 2013/34/EU vad gäller företagens hållbarhetsrapportering

### 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](mailto:kerstin.ahlberg@juridicum.su.se).

## Ministerrådet och parlamentet om insyn i lönesättningen

**F**örslaget till direktiv om insyn i lönesättningen, så kallad lönetransparens, har tagit ett avgörande steg mot att bli verklighet sedan parlamentet och ministerrådet nått en preliminär överenskommelse om en gemensam text.

Direktivet syftar till att sätta ny kraft bakom likalöneprincipen (artikel 157 i EUF-fördraget) genom en uppsättning bindande regler om insyn i lönebildningen. Tanken är att på olika sätt underlätta för arbetstagarerna att bekämpa löneskillnader mellan kvinnor och män (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2020 s. 6). Insyn i lönesättningen anses vara viktig för att identifiera diskriminering.

Kommissionen lade fram sitt förslag i mars 2021 (se *EU & arbetsrätt* nr 1/2021 s. 4). I december samma år enades medlemsländerna om en riktlinje inför de kommande trepartsförhandlingarna med parlamentet och kommissionen. Ministerrådet lyfte ett antal problemområden: proportionalitet och inverkan på nationella system

## Regeringarna antog förhandlingsmandat för AI-förordningen

**M**inisterrådet för telekommunikationsfrågor enades den 6 december om förhandlingsmandatet, så kallad allmän riktlinje, för förslaget om harmoniserade regler för artificiell intelligens, AI-förordningen.

Kommissionens förslag offentliggjordes i april 2021 (se *EU & arbetsrätt* nr 2/2021 s. 6). Förordningen ska bland annat säkerställa att AI-system som släpps ut på marknaden och används i EU är säkra och förenliga med de grundläggande rättigheterna. För att främja utvecklingen av en inre marknad för lagliga, säkra och tillförlitliga AI-system ska de nya reglerna också underlätta investeringar och innovation kring AI. Avslutningsvis ska styrningen av den här typen av system förbättras.

Genom att dela in olika typer av system i riskklasser avgör förordningen när AI får användas och i så fall med vilka restriktioner. Sysselsättning, arbetsledning och tillgång till egenföretagande anses som ett högriskområde. Dit hör till exempel system för rekrytering eller urval av fysiska personer, för att fatta beslut om befordran eller uppsägning, för fördelning av uppgifter på grundval av människors beteende eller personlighetsdrag eller egenskaper och för att övervaka och utvärdera anställdas prestationer och beteende.

Fem kompromisstexter har behandlats och den allmänna riktlinje som nu antagits av ministerrådet innehåller flera nyheter och justeringar av kommissionens ursprungliga förslag. Det handlar

sentanter ska ha rätt att begära tydlig och komplett information om både enskilda löner och genomsnittliga lönenivåer.

- Villkor i anställningsavtal som hindrar arbetstagare från att berätta om sin lön eller att söka efter information om andras löner blir otillåtna.
- Bevisbördan skiftas: om en arbetstagare väcker talan och gör gällande att likalöneprincipen inte iakttagits ska arbetsgivaren bevisa att diskriminering inte förekommit.
- Medlemsstaterna ska införa effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner mot arbetsgivare som bryter mot reglerna. En arbetstagare som drabbats ekonomiskt av arbetsgivarens överträdelse ska ha rätt till skadestånd.
- För första gången lagstiftas inom EU också om så kallad intersektionell diskriminering, det vill säga kombination av diskriminering på grund av kön och diskriminering på andra skyddade grunder, och om rättigheter för icke-binära personer.

Nu återstår att texten formellt antas av ministerrådet och Europaparlamentet.

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

bland annat om följande som har betydelse för arbetsmarknadens vidkommande.

- För att bättre dra gränsen mot mer klassiska programvarusystem blir definitionen av AI-system tydligare. De nya reglerna ska alltså vara tillämpliga på system som utvecklats genom metoder för maskininlärning och logik- och kunskapsbaserade metoder.

- Förbudet mot att använda AI för social poängsättning utvidgas till att även omfatta privata aktörer.

- Förbudet mot användning av AI-system som utnyttjar sårbarheter hos en specifik grupp av personer utvidgas till att även avse personer som är såbara på grund av sin sociala eller ekonomiska situation.

- Flera av de krav som ställs på AI-system med hög risk förtydligas och justeras så att de blir mer tekniskt genomförbara och mindre betungande, t.ex. i fråga om den tekniska dokumentation som små och medelstora företag bör utarbeta för att visa att deras AI-system med hög risk uppfyller kraven.

- Kommissionen får ett antal nya skyldigheter. Den ska utse unions-testanläggningar för AI som på begäran från myndigheterna ska tillhandahålla oberoende teknisk och vetenskaplig rådgivning. Dessutom ska kommissionen inrätta en central grupp av oberoende experter som ska stödja den tillsynsverksamhet som de nya reglerna föreskriver. Avslutningsvis ska kommissionen ta fram riktlinjer för tillämpningen av AI-förordningen.

Så snart Europaparlamentet antagit en egen ståndpunkt kan förhandlingarna i trepartsmöten starta. Våren 2023 representerar Sverige i egenskap av ordförande ministerrådet i dessa förhandlingar. EU hoppas bli först med att lagstifta på detta område, och därmed kunna fastställa den globala standarden för reglering av AI.

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

Förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om harmoniserade regler för artificiell intelligens (rättsakt om artificiell intelligens) och om ändring av vissa unionslagstiftningsakter – Allmän riktlinje

## Parlamentet överens om lönebestämningen

för lönebildning, de ökade administrativa bördorna på arbetsgivarna, arbets sökandes ställning och rättsmedel vid överträdelse. Dessa frågor har alltså nu fått en lösning.

Texten är ännu inte offentliggjord, men enligt pressmeddelanden från ministerrådet och parlamentet ska direktivet bland annat innebära följande:

- Arbetsgivare med minst 100 arbetstagare måste offentliggöra statistik över löneskillnader så att det blir enklare att jämföra lönerna hos dem som arbetar hos arbetsgivaren. Direktivet ska här gå längre än kommissionens förslag som endast avsåg arbetsgivare med fler än 250 anställda.

- I de fall där rapporteringen visar en löneskillnad mellan könen på 5 procent eller mer, måste arbetsgivaren genomföra en lönegranskning tillsammans med arbetstagarnas representanter. Granskningen ska utgå från könsneutrala kriterier och modeller för att klassificera och bedöma arbeten.

- De anställda och deras repre-

## Direktivets tillkomsthistoria gjorde att tyska fack vann i EU-domstolen

**F**arhågorna för att europabolag ska kunna utnyttjas för att kringgå de tyska reglerna om medbestämmande kan delvis läggas åt sidan. Det är följden av en dom där EU-domstolens stora avdelning tolkade direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag (2001/86) till fördel för de fackliga organisationerna IG metall och Ver.di. Domen får betydelse även vid gränsöverskridande fusioner.

Tyskarnas regler om *Mitbestimmung* är lika omhuldade av dem som de om strejkrätt är i Sverige. Regleringen innebär att arbetstagarerna har rätt att utse hälften av ledamöterna i tillsynsrådet (*Aufsichtsrat*), som är ett av två ledningsorgan i tyska aktiebolag. I Tyskland har det funnits en oro för att ombildning till europabolag ska användas för att kunna kringgå det tyska medbestämmandet.

I domen tolkar EU-domstolen den *före-efterprincip* som finns i artikel 4.4 i direktivet om arbetstagarinflytande i europabolag. Den innebär att avtalet om arbetstagarinflytande i europabolaget ska föreskriva "samma nivå när det gäller alla aspekter av arbetstagarinflytande" som finns i det bolag som ombildas.

Tvisten i målet gällde europabolaget SAP SE som ombildats från ett tyskt aktiebolag. När SAP var ett tyskt bolag utsågs de fackliga organisationernas representanter i tillsynsrådet i en separat process. Av avtalet om arbetstagarinflytande i europabolaget var det emellertid möjligt med ett "reducerat" tillsynsråd och då valdes inte fackets representanter separat. IG Metall och Ver.di ville att avtalet skulle ogiltigförklaras då det stred mot en bestämmelse i lagen som genomförde direktivet. Den tyska Bundesarbeitsgericht ansåg sig kunna bifalla talan med stöd av tysk rätt, men hade en fråga om innebörden av direktivet. Frågan till EU-domstolen var om det var förenligt med artikel 4.4 att det skulle säkerställas ett särskilt urval för de ledamöter som utsågs av de fackliga organisa-

tionerna.

Efter att ha analyserat artikelns ordalydelse fortsatte domstolen med en kontextuell och teleologisk tolkning av direktivet. Den fäste då vikt vid att det som ska säkras är "alla" aspekter av arbetarinflytande. Om det av nationell rätt framgår att de som representerar facken i tillsynsrådet ska utses i en särskild ordning ska det också framgå av avtalet om arbetstagarinflytande.

De tyska facken var alltså vinnarna i tvisten och EU-domstolen gör i domen något ovanligt. Den tar upp de nationella farhågorna som rests i samband med förhandlingarna innan direktivet antogs. Hur arbetstagarinflytandet skulle säkras var stötestenen i förhandlingarna om den nya bolagsformen. Domstolen nämner uttryckligen de tyska farhågorna om att bildande av europabolag skulle kunna minska arbetstagarinflytandet. Det var artikel 4.4 (före-efterprincipen) som till slut säkrade att direktivet antogs. Den bakgrunden fäste EU-domstolen vikt vid när den tolkade direktivet.

Intresset för europabolag har varit svårt i Norden och det är en bolagsform som knappast används. Det sker dock i andra länder och domen får betydelse för hur man ska förstå före-efterprincipen. Den är aktuell inte bara när man bildar europabolag utan också vid gränsöverskridande fusioner.

**Erik Sjödin, docent**

**Institutet för social forskning**

C- 677/20 IG Metall och ver.di mot SAP SE mfl. dom den 18 oktober 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 .

### NYA MÅL

#### Visstidsarbete

*C-59/22, MP mot Consejería de Presidencia*

*C-110/22, IP mot Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)*

Omfattas en arbetstagare som har en "icke-fast tillsvidareanställning" av visstidsdirektivet (1999/70)? Om den första frågan besvaras jakande, har det förelegat "på varandra följande" visstidsanställningar när en arbetstagare har en "icke-fast tillsvidareanställning" och anställningsavtalet inte anger hur länge anställningen ska vara, utan anställningstidens längd är beroende av när tjänsten utlyses och tillsätts, och anställningen upphör när tjänsten inte har utlysts?

*C-159/22, IK mot Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid*

En spansk domstol ställer en lång rad frågor som går ut på att uträna om landets lagstiftning kan anses innehålla tillräckligt avskräckande åtgärder mot att använda på varandra följande visstidsanställningar enligt visstidsdirektivet (1999/70).

*C-331/22, KT mot Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya*

Frågorna handlar om ifall nationell rätt innehåller tillräckliga sanktioner mot missbruk av på varandra följande visstidsanställningar eller mot orimligt långa visstidsanställningar enligt visstidsdirektivet (1999/70).

#### Kollektiva uppsägningar

*C-496/22 EI mot SC Brink's Cash Solutions SRL*

Hindrar direktivet om kollektiva uppsägningar (98/59) en nationell lagstiftning som innebär att en arbetsgivare får underlåta att ha överläggningar med de arbetstagare som berörs av ett kollektivt uppsägningsförfarande, eftersom de varken har några utsedda representanter eller någon rättslig skyldighet att utse sådana? Är arbetsgivaren i ett sådant fall skyldig att informera och ha överläggningar med alla de anställda som berörs av uppsägningsförfarandet?

## Europadomstolen godtog svartlistning av högerextrem lärare

**D**en tyska delstaten Hessens svartlistning av en högerextrem lärare strider inte mot Europakonventionens skydd för yttrandefriheten. Det konstaterar Europadomstolen för mänskliga rättigheter i en dom.

Ingeborg Godenau hade varit aktiv medlem i ett högerextremt parti med kopplingar till nynazism. Partiet var emellertid inte förbjudet. Hon hade deltagit i demonstrationer och hållit tal där hon ifrågasatt den etablerade historieskrivningen om Tysklands agerande under andra världskriget och kritiserat landets flykting- och migrationspolitik. Hon hade också kandiderat i allmänna val för partiet.

Godenau var utbildad lärare och arbetade periodvis i yrket. När skolmyndigheterna ville avsluta hennes anställning accepterade hon en förlikning. Sedermera sattes hon upp på en lista över personer vars anställning avslutats på grund av bristande lämplighet – i Godenaus fall att hennes lojalitet med konstitutionen kunde betvivlas. Listan var för internt bruk och endast en liten krets personer hade tillgång till den. De som stod på listan var dock inte helt förbjudna att arbeta som lärare, utan kunde anställas efter att deras lämplighet hade prövats.

Hon begärde att myndigheterna skulle stryka henne från listan, men fick avslag. Godenau överklagade, men två förvaltningsrättsliga instanser godtog avslaget och den federala författningsdomstolen tog inte upp hennes klagan. I Europadomstolen argumenterade hon att beslutet att föra upp hennes namn på listan kränkte hennes yttrandefrihet (artikel 10), föreningsfrihet (artikel 11) samt förbudet mot diskriminering (artikel 14) enligt Europakonventionen.

Europadomstolen prövade endast frågan om yttrandefrihet. Den slog fast att beslutet att inte ta bort Godenaus namn från listan utgjorde ett ingrepp i hennes yttrandefrihet. Tillåtligheten av ingrepp i yttrandefriheten avgörs genom en

proportionalitetsbedömning där domstolen beaktar en rad omständigheter.

Listan reglerades av lagstiftning om dataskydd och offentlig anställning, samt ett kollektivavtal. Att offentliganställdas lojalitetsplikt kan begränsa deras yttrandefrihet har tidigare accepterats av Europadomstolen. Lärares plikt att vara lojala mot frihet, demokrati, mänskliga rättigheter och rättsstaten är enligt domstolen särskilt stark. De tyska domstolarnas prövning av Godenaus begäran att strykas från listan hade inbegripit alla relevanta omständigheter och hänsynstagan. Hon hade inte förlorat någon anställning till följd av listan, och hon var inte helt förhindrad att arbeta som lärare. Privata skolor

samt offentliga skolor i andra delstater hade inte tillgång till listan. Hon kunde närsomhelst utverka domstolsprövning av beslutet att ifrågasätta hennes lojalitet med konstitutionen och att föra upp hennes namn på listan. Mot denna bakgrund ansåg Europadomstolen att ingreppet i Godenaus yttrandefrihet ska accepteras.

Europadomstolens dom ger stöd för demokratiers rätt att försvara sig, inte minst genom utformningen och bemanningen av skolsystemet, och sätter läraryrkets demokratiska uppdrag i centrum. Lärares särskilt starka lojalitetsplikt mot frihet, demokrati och mänskliga rättigheter gör att de får tåla vissa ingrepp i yttrandefriheten.

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

Godenau mot Tyskland, ansökan 80450/17, Europadomstolens dom den 29 november 2022

## GPS i tjänstebil kränkte inte anställds privatliv

**G**eopositioneringsteknik i tjänstebilar strider inte mot Europakonventionens rätt till skydd för privatlivet i artikel 8 så länge som arbetstagaren informerats om den och det endast handlar om att mäta körsträckornas längd. Det följer av en dom från Europadomstolen.

En kringresande representant för ett läkemedelsbolag hade en tjänstebil, som mot ersättning fick användas också för privata resor. I tjänstebilen hade arbetsgivaren installerat GPS-övervakning för att mäta körsträckor. Arbetstagaren klagade till nationella dataskyddsmyndigheter, men dessa godtog arbetsgivarens beslut. Något senare sades han upp med hänvisning till att han skulle ha redovisat privata resor som tjänsteresor, manipulerat GPS:en och inte arbetat den överenskomna arbetstiden. Arbetstagaren klagade på uppsägningen till domstol. Förstainstansen tillät att data från GPS-övervakningen av tjänstebilen lades till grund för avgörandet och godtog uppsägningen. Andrainstansen accepterade också uppsägningen.

Arbetstagaren klagade till Europadomstolen och gjorde gällande att hans rätt till skydd för privatlivet och rätt till rättvis rättegång kränkts av att arbetsgivaren hantarerat data från GPS:en och att dessa data lagts till grund för domarna om uppsägningen.

Eftersom det var fråga om en privat arbetsgivare prövade Europadomstolen målet utifrån staternas positiva skyldigheter att garantera skydd för privatlivet. I sin bedömning lyfter den fram att arbetstagaren informerats om att tjänstebilen var utrustad med GPS och att syftet endast var att övervaka körsträckornas längd. Dessutom hade arbetstagaren informerats om att sanktioner kunde följa vid diskrepanser mellan GPS:ens och arbetstagarens loggar om körsträckor. I andra instans baserades uppsägningen, fortsatte Europadomstolen, inte på anklagelser om att arbetstagaren inte skulle arbetat åtta timmar per dag, utan på fusk med redovisningen av körsträckorna och manipulation av GPS:en.

Europadomstolens slutsats blir  
*forts. på s. 8*

PORTO  
BETALT

## Posttidning-B

Juridiska Institutionen, Stockholms universitet  
SE-106 91 STOCKHOLM  
Sverige

# Avhandling om arbetsklausuler vid upphandling fyller ett tomrum

*Henrik Karl Nielsen, Arbejdsklausuler i offentlige kontrakter, Køberens mellem indkøb og arbejdsmarked, Karnov Group, 2022*

**B**ogens forfatter, Henrik Karl Nielsen, er mangeårig advokat med indgående teoretisk og praktisk kendskab til anvendelse af arbejdsklausuler i offentlige kontrakter. Han har publiceret flere artikler om arbejdsklausuler, og i foråret 2022 forsvarede han en ph.d.-afhandling om emnet ved Aarhus Universitet. Afhandlingen foreligger nu i bogform.

Bogens hovedtese er, "at formålet med arbejdsklausuler er at fjerne lønsum som komparativt parameter i konkurrencen om offentlige kontrakter, og at arbejdsklausuler i offentlige kontrakter er forenelige med den fri udveksling af tjenesteydelser" (side 26).

Forfatteren har en udmærket argumentation for sit første led i tesen, men det vil alligevel nok give anledning til diskussion, at formålet med arbejdsklausuler i offentlige udbud (kun) er at fjerne lønsum som konkurrenceparameter. En konsekvens af forfatterens synspunkt er således, at arbejdsklausuler ikke har til formål at sikre lønmodtagerbeskyttelse, der udelukkende ansues som en mulig afledt effekt af arbejdsklausuler (side 98). Man kan godt savne en mere åben og nuanceret diskussion af de forskellige formål, som de meget forskellige offentlige ordregivere kan have med at anvende arbejdsklausuler, herunder som konkurrencebe-grænsning, lønmodtagerbeskyttelse og overenskomstunderstøttelse.

Forfatterens andet led i tesen vil uden tvivl interessere mange,

og bogen indeholder en række grundige og gode analyser af den frie serviceudveksling i EU-retten, herunder udstationerings- og udbudsdirektiverne. Den noget smalle tese afskærer heldigvis ikke forfatteren fra at komme vidt omkring, og bogen indeholder således også grundige analyser af bl.a. ILO konvention 94, den retlige karakter af praksis fra ILO-organer og regelkonflikten mellem ILO 94 og EU-retten.

Bogen indeholder også en grundig analyse af arbejdsklausuler i dansk ret, herunder samspillet mellem dansk ret, ILO konvention 94 og EU-retten. Denne afsluttende del af bogen er strengt taget ikke nødvendig i forhold til den opstillede tese, men vil uden tvivl være værdsat af ikke mindst danske læsere, der beskæftiger sig med emnet.

Der er ingen tvivl om, at bogen udfylder et tomrum i dansk litteratur, men nok også i nordisk litteratur. Ved forsvaret i Aarhus spurgte jeg forfatteren om, hvilken hylde i bogreolen han ville sætte bogen på. Efter en vis betænkningstid svarede han, at det måtte være på arbejdsretshylden, og det er nok også det mest fornuftige bud. Men bogen kommer vidt omkring i en række forskellige juridiske discipliner, og den vil derfor også kunne interessere dem, der beskæftiger sig med udbudsret eller som mere generelt har interesse i det komplicerede samspil mellem national ret, EU-ret og ILO-ret.

Jens Kristiansen

## GPS i tjenstebil...

*forts. från s. 7*

att någon kränkning av rätten till skydd för privatlivet inte skett i det aktuella fallet. Vidare slog domstolen fast att det inte kränkte arbetstagarens rätt till rättvis rättegång att data om körsträckornas längd lagts till grund för domarna som godtog uppsägningen.

Arbetsgivarens kostnadskontroll är enligt Europadomstolen ett legitimt syfte för ingrepp i arbetstagarens skydd för privatlivet. Domen förtydligar således att det,

under förutsättning att arbetsgivarens syfte endast är att övervaka körsträckornas längd för att bevaka företagets kostnader, inte kränker arbetstagarens rätt till skydd för privatlivet att att hantera data från GPS-övervakning av tjänstebilar.

**Niklas Selberg, docent  
Lunds universitet**

Florindo de Almeida Vasconcelos  
Gramaxo mot Portugal, ansökan  
26968/16, dom den 13 december  
2022 (endast på franska)

**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, Handelshögskolen 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:** 19 december 2022 **Nästa nr kommer:** mars 2023. **Tryckeri:** E-print ISSN 1402-3008